



Kommune mit  
**Zukunft**  
nur mit  
**Gleichstellung**

# Dokumentation zur

24. Bundeskonferenz der kommunalen  
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

07. – 09. Mai 2017  
CongressPark Wolfsburg

Bundesarbeitsgemeinschaft  
kommunaler *frauen* Büros  
und Gleichstellungsstellen ●

## Kommune mit ZUKUNFT – nur mit GLEICHSTELLUNG

**Sehr geehrte Teilnehmerinnen,  
sehr geehrte Referentinnen, liebe Gäste  
der 24. Bundeskonferenz,  
liebe Leserinnen und Leser!**

Vielfältige Zukunftsthemen und die Ausrichtung darauf bestimmen derzeit die kommunalpolitischen Diskussionen. Gelingende Gleichstellungspolitik ist aus unserer Sicht dabei eine der entscheidenden Faktoren für die Zukunftsfähigkeit von Kommunen. Kommunale Gleichstellungsarbeit nimmt sich dieser ständig wechselnden Themen an und unternimmt eine gleichstellungspolitische Einordnung. Sie orientiert sich an den gesellschaftlichen Veränderungen, denn diese werden als erstes auf der kommunalen Ebene spürbar. Und so lautete das Motto der 24. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen: „Kommune mit Zukunft, nur mit Gleichstellung“

Höhepunkte der 24. Bundeskonferenz waren unzweifelhaft der Besuch und die Reden der Niedersächsischen Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Cornelia Rundt und der Parlamentarischen Staatssekretärin Carmen Marks als Stellvertreterin für die kurzfristig verhinderte Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig. Beide betonten in ihren Reden die Vielfalt der zu bearbeitenden Themen, um Gleichstellung in der Realität umsetzen zu können. Dafür sei eine Stärkung kommunaler Gleichstellungsarbeit unbedingt notwendig. Wir sind gespannt und werden uns auf diese Positionen gern beziehen.

Daran schloss sich fast nahtlos die Impulsrede zu „Möglichkeiten von einheitlichen Standards für Gleichstellungspolitik in den Kommunen“ von Frau Prof. Dr. Silke Laskowskis an. Sie konnte den Anwesenden wichtige Impulse für das weitere Vorgehen zu diesem langjährigen

Thema liefern.

Anlässlich der anstehenden Bundestagswahlen ersetzte ein für die Bundeskonferenzen ungewohntes Format die traditionelle zweite Impulsrede. Als Vertreterinnen der Bundestagsfraktionen verfochten Ursula Groden-Kranich, Dr. Carola Reimann, Ulle Schauws und Cornelia Möhring unter der Moderation von Barbara Becker angeregt ihre gleichstellungspolitischen Positionen und Forderungen. Nicht nur dem anschließenden Forum zu „Frauenpolitischen Forderungen zur Bundestagswahl 2017“ gaben sie damit zahlreichen Gesprächsstoff und Anregungen.

In den verschiedenen Foren zur Vorstellung des Gutachtens der Sachverständigenkommission Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, zu den Ergebnissen der Zukunftsforschung oder der Diskussion um einen „Alten“ bzw. „Neuen Feminismus“, wurde deutlich, dass uns viele Themen schon sehr lange begleiten und doch immer wieder „neu angefasst“ werden müssen. Die Herausforderungen, die mit der Integration geflüchteter Frauen für die Kommunen einhergehen, standen genauso intensiv im Fokus wie die Frage, welche Herausforderungen sich besonders im ländlichen Raum bei der Umsetzung tatsächlicher Geschlechtergerechtigkeit stellen. Unsere Aufgabe, aber auch die der nachfolgenden Generationen und der Kommunen wird es sein, sich diesem Wandel zu stellen und unter immer neuen Rahmenbedingungen dafür zu sorgen, dass Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz endlich Realität wird. Aber auch interne Fragestellungen zur Organisation von Gleichstellungsarbeit oder der Messbarkeit von Erfolg wurde in verschiedenen Foren, wie z.B. „Gleichstellung und Chancengleichheit – ein effektives gemeinsames Konstrukt“ oder „Indikatoren für gute Gleichstellungsarbeit und ihre Umsetzung in den Kommunen“ diskutiert. Da-

# Vorwort

bei war es nicht nur Ziel, die Qualität der Arbeit zu befördern, sondern auch das eigene Image noch weiter voran zu bringen. Der zu diesem Zweck von der BAG erstellte Kurzfilm „Agentinnen des Wandels“ wurde entsprechend mit viel Beifall von der Konferenz aufgenommen.

Diese Dokumentation will nicht nur die Reden, die inhaltlichen Beiträge der Konferenz oder Auszüge des Presseechos festhalten. Als ein wichtiges Ergebnis der Konferenz finden sich hier auch die Beschlüsse der Bundestagung und insbesondere die „Wolfsburger Erklärung“, die die Zukunftsthemen für eine lebenswerte Kommune mit Gleichstellung als „Take 5“ zusammenfasst und auf der Tagung verabschiedet wurde.

Die Stimmung der Bundeskonferenz und besonders während des gelungenen Empfangs im Wolfsburger phaeno spiegeln die Fotos in dieser Dokumentation wieder. Die einmalige Atmosphäre in dieser Welt der Phänomene mit

seiner außergewöhnlichen Architektur und den anregenden Experimentierexponaten gab dem Empfang einen ganz besonderen Rahmen.

Die Diskussionen auf der 24. Bundeskonferenz haben sowohl die Chancen und Herausforderungen für kommunale Gleichstellungsarbeit in den Fokus als auch die Weiterentwicklung von gleichstellungspolitischen Themen in den Blick genommen. Angeregt durch viele neue Impulse gilt es nun, weiter gemeinsam an neuen Strategien und Positionen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit zu erarbeiten.

Liebe Kolleginnen, liebe frauen- und gleichstellungspolitisch Interessierte, wir möchten mit dieser Dokumentation nicht nur die Themen und guten Ideen aus der Konferenz festhalten, sondern schon heute Lust auf die nächste Bundeskonferenz im September 2018 in Karlsruhe machen.

Die Bundessprecherinnen



Die ausrichtenden Bundessprecherinnen v.v.n.h.v.l.n.r. Heike Gerstenberger, Roswitha Bocklage, Martina Arndst-Haupt, Susanne Löb, Brigitte Kowas, Beate Ebeling, Annette Niesyto, Katrin Morof, Petra Borrmann, Inge Trame



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort der Bundessprecherinnen</b> Kommune mit ZUKUNFT – nur mit GLEICHSTELLUNG.....	<b>2</b>
Tagungsprogramm.....	<b>6</b>
Impressionen Empfang der Stadt Wolfsburg.....	<b>8</b>
Begrüßung durch Bundes- sprecherin <b>Katrin Morof</b> .....	<b>10</b>
Rede der Niedersächsischen Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, <b>Cornelia Rundt</b> .....	<b>13</b>
Begrüßung durch <b>Beate Ebeling</b> , Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wolfsburg.....	<b>19</b>
Rede der Parlamentarischen Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend <b>Caren Marks</b> .....	<b>24</b>
Podiumsdiskussion.....	<b>29</b>
Gleichstellungspolitik mit Zukunft!?	
<b>Rede der Sprecherinnen</b> Kommune mit Zukunft – nur mit Gleichstel- lung.....	<b>32</b>
<b>Forum 1</b> .....	<b>46</b>
<b>Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten</b> Das Gutachten für den Zweiten Gleichstel- lungsbericht der Bundesregierung Prof. Dr. Eva Kocher, Juristische Fakultät, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder), Vorsitzende der Sachverständigen- kommission zum Zweiten Gleichstellungsbe- richt der Bundesregierung	
<b>Forum 2</b> .....	<b>48</b>
<b>Herausforderung Geschlechter- gerechtigkeit im ländlichen Raum</b> Prof. Dr. Sabine Brombach Dekanin Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Braunschweig/Wolfenbüttel	
<b>Forum 3</b> .....	<b>49</b>
<b>Zukunftsforschung – Der Aufstieg der Frauen</b> Sandra Maria Fanroth, Agentur für Welttret- tung	
<b>Forum 4</b> .....	<b>52</b>
<b>Gender Budgeting in Kommunen</b> Dipl. Pol. Renée Parlar, Mitarbeiterin der Landeshauptstadt München, Direktorium, Zentrale Verwaltungsangele- genheiten, zuständig für die Koordination der Gleichstellungsorientierten Haushalts- steuerung; freiberufliche Beraterin zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting; Mitarbeit an der Machbarkeitsstudie Gender Budgeting 2005/06 im Auftrag des Bundes- ministeriums Familie, Senioren, Frauen und Jugend	
<b>Forum 5</b> .....	<b>64</b>
<b>„Alter“ vs. „Neuer“ Feminismus – ver- schiedene Wege, gleiches Ziel?</b> Dr. Antje Schrupp, Politikwissenschaftlerin, Autorin, Journalistin und Bloggerin, Frankfurt/Main	
<b>Forum 7</b> .....	<b>66</b>
<b>Zukunft mit Gleichstellung - Frauenpo- litische Forderungen zur Bundestags- wahl 2017</b> Barbara Becker, Moderatorin, Unternehmens- und Strategieberaterin	
<b>Forum 8</b> .....	<b>69</b>
<b>Praxisbeispiel - Integration geflüchteter Frauen in Wolfsburg</b> Iris Bothe, Stadt Wolfsburg, Stadträtin für Jugend, Bildung & Integration	

# Inhaltsverzeichnis

## Forum 8.....71

### **Integration geflüchteter Frauen - Best Practice aus den Kommunen**

Katharina Wunderling, Stadt Salzgitter,  
Fachdienstleiterin Soziales

## Forum 9.....73

### **Wie kommt Gender in die Stadtplanung?**

Juliane Krause, Büro plan & rat

## Forum 10.....79

### **GLEICHSTELLUNG und Chancengleichheit – Ein effektives gemeinsames Konstrukt.**

Britta Costecki, Gleichstellungsbeauftragte  
der Stadt Oberhausen und Leiterin des  
Büros für Chancengleichheit

## Forum 11.....81

### **Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Roswitha Bocklage Gleichstellungsstelle für  
Frau und Mann der Stadt Wuppertal und  
Laura Tahnee Rademacher B.A., Münster

## Forum 12.....87

### **Mädchenbilder heute – neue Wege in der Mädchenarbeit?**

Dr<sup>in</sup>. Claudia Wallner, Referentin, Autorin,  
Praxisforscherin, Münster

## Presseresonanz.....94

## Beschlüsse der 24. Bundeskonferenz.....95

## Wolfsburger Erklärung.....96

## Geschäftsordnung und Konferenzordnung.....108

der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler  
Frauenbüros und Gleichstellungsstellen  
(Stand Mai 2017)

## Impressionen der Konferenz.....114

## Impressum.....115



# Tagungsprogramm

## **Sonntag, 07.05.2017**

18.30 Uhr

Empfang der Stadt Wolfsburg im phaeno  
Oberbürgermeister Klaus Mohrs

## **Montag, 08.05.2017**

09:45 Uhr

Eröffnung der 24. Bundeskonferenz  
Bundessprecherinnen

Cornelia Rundt, Ministerin für  
Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des  
Landes Niedersachsen

Beate Ebeling, Gleichstellungsbeauftragte der  
Stadt Wolfsburg

Manuela Schwesig  
Bundesministerin für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend

11.30 Uhr

Impulsrede: Möglichkeiten von einheitlichen  
Standards für Gleichstellungspolitik in  
Kommunen, Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski,  
Universität Kassel

13.30 Uhr Foren

### **Forum 1 Gutachten der Sachverständigenkommission Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung**

Prof. Dr. Eva Kocher, Vorsitzende der Sachverständigenkommission und Dekanin der Juristischen Fakultät - Universität Frankfurt (Oder)

### **Forum 2 Herausforderung Geschlechtergerechtigkeit im ländlichen Raum**

Prof. Dr. Sabine Brombach, Dekanin Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Braunschweig/Wolfenbüttel

### **Forum 3 Zukunftsforschung – Der Aufstieg der Frauen**

Sandra Maria Fanroth, Agentur für Weltrettung, Berlin

### **Forum 4 Gender Budgeting in Kommunen**

Renée Parlar, Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung, Landeshauptstadt München

### **Forum 5 „Alter“ versus „neuer“ Feminismus. Verschiedene Wege, gleiches Ziel?**

Dr. Antje Schrupp, Politikwissenschaftlerin, Autorin, Journalistin und Bloggerin, Frankfurt/Main

### **Forum 6 Geschlechterrolle zwischen Islam und patriarchalen Strukturen**

Ahmad Mansour, Psychologe und Autor, Berlin

16.00 Uhr

### **Rede der Bundessprecherinnen**

16:45 Uhr

### **Die BAG stellt vor: Erfolgreiche Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene**

## **Dienstag, 09.05.2017**

09.00 Uhr

### **Gleichstellungspolitik mit Zukunft!?**

Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundestagsparteien Moderation: Barbara Becker, Wiesenbronn

11:00 Uhr Foren

### **Forum 7 Zukunft mit Gleichstellung – Frauenpolitische Forderungen zur Bundestagswahl 2017**

Barbara Becker



# Tagungsprogramm

Moderatorin, Wiesenbronn

## **Forum 8 Integration geflüchteter Frauen – Best Practice aus Kommunen Konzeptionelle Ansätze zur gelingenden Integration von geflüchteten Frauen der Stadt Salzgitter und der Stadt Wolfsburg**

Christa Frenzel, Erste Stadträtin Stadt Salzgitter und Iris Bothe, Stadträtin Stadt Wolfsburg



## **Forum 9 Wie kommt Gender in die Stadtplanung?**

Juliane Krause, Bauingenieurin und Verkehrsplannerin, Braunschweig

## **Forum 10 GLEICHSTELLUNG und ChancenGLEICHheit – ein effektives gemeinsames Konstrukt!?**

Britta Costecki, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen und Leiterin des Büros für Chancengleichheit

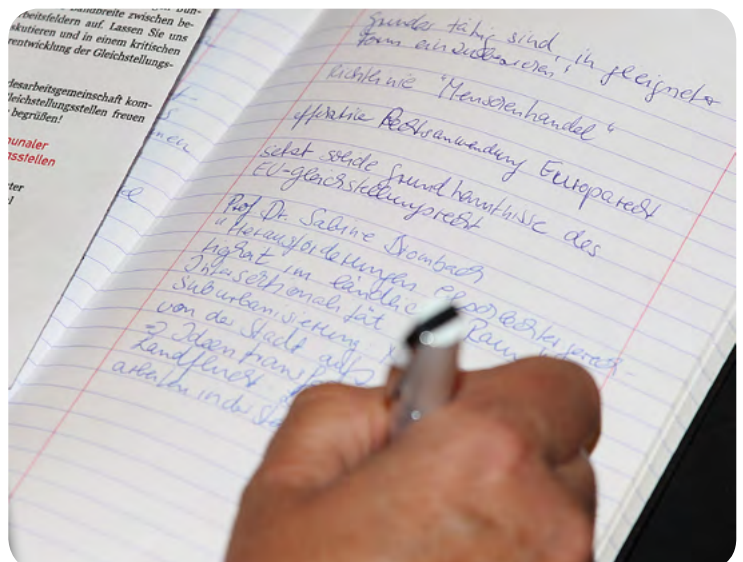


## **Forum 11 Indikatoren für gute Gleichstellungsarbeit und ihre Umsetzung in den Kommunen**

Roswitha Bocklage, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal und Laura Tahnee Rademacher B.A., Münster

## **Forum 12 Mädchenbilder heute - neue Wege in der Mädchenarbeit?**

Dr.in Claudia Wallner, Referentin, Autorin, Praxisforscherin, Münster



14.00 Uhr

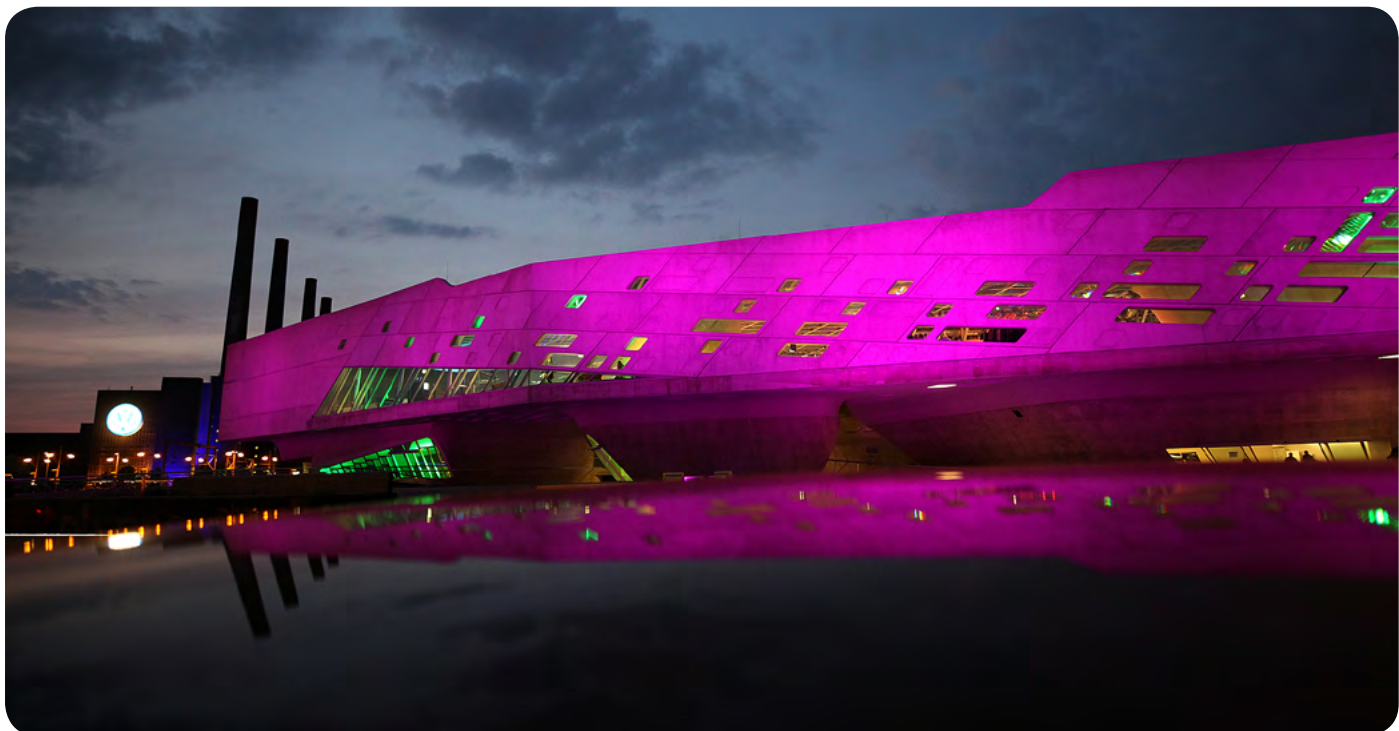
Nichtöffentliche Sitzung  
mit Antragsberatungen, Verabschiedung der ausscheidenden Sprecherinnen, Wahl neuer Sprecherinnen, Vorstellung des nächsten Konferenzortes

17.00 Uhr

Ende der Konferenz



# Impressionen Empfang der Stadt Wolfsburg



Beate Ebeling

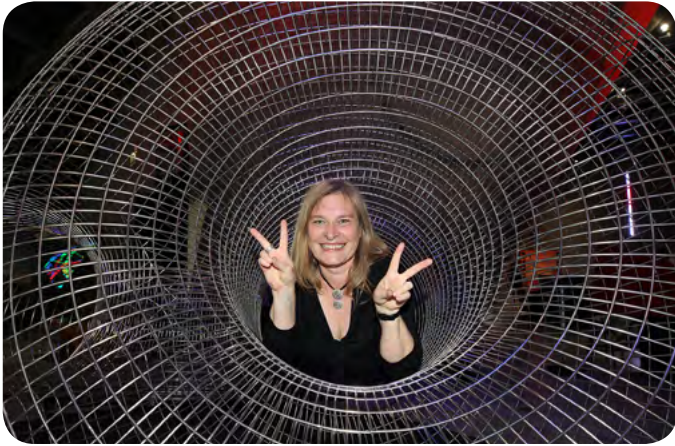


Oberbürgermeister Wolfsburgs Klaus Mohrs





# Impressionen Empfang der Stadt Wolfsburg



# Reden zur Eröffnung

## Begrüßung

Katrin Morof

**Sehr geehrte Damen und Herren,  
Liebe Kolleginnen, Sehr geehrte  
Gäste, Sehr geehrte Frau Ministerin  
Rundt, Sehr geehrter Herr Bürgermeis-  
ter Mohrs,**

im Namen der Bundessprecherinnen heiße ich Sie sehr herzlich zur 24. Bundeskonferenz der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros „Kommune mit Zukunft nur mit Gleichstellung“ hier in Wolfsburg willkommen und bin sehr erfreut über den großen Zuspruch zu unserer Tagung. Sehr geehrter Herr Bürgermeister, herzlichen Dank dafür, dass wir in Ihrer schönen Stadt tagen dürfen. Der gestrige Abend im Phaeno war eine wunderbare Einführung in die Stadt!

Auf dem Weg in eine geschlechtergerechte Gesellschaft kommt den Kommunen eine zentrale Rolle zu, denn gesellschaftliche und politische Entwicklungen werden als erstes auf der kommunalen Ebene deutlich spürbar.

Auf dieser Ebene muss der Wandel organisiert und die Bedingungen für eine nachhaltige Geschlechtergerechtigkeit geschaffen werden. Hauptakteurinnen für dieses Thema sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Wir setzen uns mit neuen Entwicklungen auseinander und bewerten diese gleichstellungspolitisch und setzen so Maßstäbe für die Zukunft.

Als kommunale und fachliche Expertinnen werden wir in den nächsten zwei Tagen über Standards, Infrastruktur, geschlechtergerechte Rahmenbedingungen und vieles mehr diskutieren und so die Basis für eine nachhaltige kommunale Geschlechterpolitik legen, die für mehr Lebensqualität sorgt – von Frauen und Männern.



Katrin Morof

Eine konstruktive Zusammenarbeit von Verwaltung und Politik ist die Voraussetzung um frauenpolitische Ziele zu setzen und passgenau zu steuern. Deshalb freue ich mich, hier zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus den Verwaltungen und Politikerinnen und Politiker aus der Landesregierung und der Region begrüßen zu dürfen.

Sehr geehrte Frau Twesten, sehr geehrte Frau Steinbrügge, sehr geehrte Frau Glosemeyer, sehr geehrte Frau Weist – herzlich willkommen!

Ein herzliches Willkommen besonders auch für Sie, Frau Ministerin Rundt. Es ist uns eine große Freude, Sie als Landesministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung bei unserem Kongress begrüßen zu dürfen!

Ihr Haus stellt sich der Aufgabe, die Chancen von Frauen und Männern gerechter zu verteilen und Benachteiligungen abzubauen.

Als Ziel wird auf der Homepage des Ministeriums formuliert: *Für mehr Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern brauchen wir*



# Reden zur Eröffnung

*gleichen Lohn, gleiche Verteilung der Haus- und Erziehungsarbeit, mehr Frauen in Führungspositionen und Gewaltfreiheit. ...*

*Wir lesen aber auch: Es geht voran mit der Gleichberechtigung - aber immer noch zu langsam!*

Da sind wir auf jeden Fall einer Meinung! Frau Ministerin, Sie haben das Wort.

Herzlichen Dank für Ihr Grußwort. Und an dieser Stelle möchte ich auch die Gelegenheit nutzen und mich bei Ihnen, Frau Ministerin Rundt, für die finanzielle Unterstützung der Bundeskonferenz durch ihr Haus bedanken.

Sehr geehrte Damen und Herren, Gleichstellungsarbeit in Kommunen erfordert kreative, kenntnisreiche und engagierte Akteurinnen. Hier in Wolfsburg wird diese Aufgabe von Beate Ebeling gemeistert, Frau Ebeling ist die Gleichstellungsbeauftragte dieser Stadt, und sie und ihr Team haben diese Konferenz mit großem Engagement vorbereitet, und dafür danken wir ihr und Ihren Mitarbeiterinnen schon jetzt!

Liebe Beate, wir freuen uns auf Dein Grußwort - Herzlichen Dank für Deinen Beitrag!

Sehr geehrte Damen und Herren, Frau Ministerin Schwesig ist heute leider kurzfristig verhindert und wird durch die parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frau Caren Marks, vertreten.

Sehr geehrte Frau Marks, wir freuen uns sehr, Sie heute hier begrüßen zu dürfen.

Sehr geehrte Frau Marks, in den letzten Jahren wurden viele frauenpolitische Gesetzesinitiativen realisiert, wie zum Beispiel das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts, dass die Situation der Studentinnen und Praktikantinnen verbessert und die Rechte der Mütter von Kindern mit Behinderung stärkt.

Ebenso wichtig war das *Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen*. Hinter diesem eher sperrigen Titel verbirgt sich der festgeschriebene Grundsatz - Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer.

Wir freuen uns natürlich sehr über diese Meilensteine. Aber es bleibt noch viel zu tun für die Gleichstellung von Frauen und Männern und so stellt sich die Frage: Wie wird es nach diesen Erfolgen auf der Bundesebene frauenpolitisch weiter gehen?

Frau Marks, Sie haben das Wort.

Sehr geehrte Frau Marks, herzlichen Dank für diese Inspiration!

Und was ich an dieser Stelle noch betonen möchte - Seit vielen Jahren besteht zwischen dem Ministerium und den Bundessprecherinnen eine gute Zusammenarbeit und ein regelmäßiger Austausch. Wir bedanken uns sehr für die langjährige inhaltliche und finanzielle Unterstützung durch das Familienministerium.

Und so freue ich mich besonders, auch in diesem Jahr Frau Angelika Engstler begrüßen zu dürfen. Frau Engstler ist Referatsleiterin beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und unsere Ansprechpartnerin. Die Zusammenarbeit mit ihr bereichert uns sehr und hat in den vergangenen Jahren an Intensität gewonnen. Wir freuen uns sehr auf die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen.

Ebenfalls sehr herzlich möchte ich die Vorstandsvorsitzende der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, Frau Dr. Helga Lukoschat, begrüßen.

Und ich freue mich sehr, die Vertreterinnen aus dem Sozialministerium des Landes Niedersachsen und Frau Schmutte, die Gleichstellungsbeauftragte des NDR, bei unserer Konferenz begrüßen zu dürfen.

# Reden zur Eröffnung

Und ich es ist mir eine besondere Freude, hier heute auch zahlreiche Mitstreiterinnen und Wegbegleiterinnen aus verschiedenen Bundesverbänden begrüßen zu dürfen, die den Weg nach Wolfsburg gefunden haben. Frau Söchting, Frau Wrede, Frau Kempf und Frau Sternatz, Sie sind uns herzlich willkommen! Wir arbeiten zu einzelnen Themen oft und gerne zusammen und bündeln so die frauenpolitische Kräfte im Land!

Sehr geehrte Damen und Herren, ich wünsche uns nun eine erfolgreiche Tagung und bin – ebenso wie Sie - sehr auf den Vortrag von Frau Dr. Silke Ruth Laskowski und ihrer Erörterung der Möglichkeiten von einheitlichen Standards für Gleichstellungsarbeit in den Kommunen gespannt.





# Reden zur Eröffnung

## Rede der Niedersächsischen Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Cornelia Rundt

anlässlich der 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am 08. Mai 2017 in Wolfsburg - Es gilt das gesprochene Wort -

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

ich freue mich sehr, Sie zur diesjährigen Bundeskonferenz in Niedersachsen begrüßen zu können. Das Thema der Bundeskonferenz „Kommune mit Zukunft, nur mit Gleichstellung“ spricht mir aus der Seele. Ich stimme absolut mit Ihnen überein, dass sich gesellschaftliche Veränderungen stets zuerst auf kommunaler Ebene ablesen lassen.

Und dabei es ist ganz wichtig, dass auch Frauen sich beteiligen. 99 Jahre Frauenwahlrecht haben wir in diesem Jahr gefeiert. Seit 99 Jahren dürfen Frauen nicht nur ihre Stimme abgeben, sondern sich auch wählen lassen.

Leider liegt der Anteil der Politikerinnen in den Parlamenten aber noch zu oft weit hinter dem der Politiker. So beträgt der Frauenanteil im aktuellen Bundestag 36,5 % und im Niedersächsischen Landtag sind von 137 Abgeordneten 43 Frauen. Das entspricht 31,39 %.

Wichtig für das Ziel einer tatsächlichen Gleichberechtigung ist aber, dass Frauen gerade auch in der Politik möglichst hälftig partizipieren. Denn hier werden Weichen für mögliche gesellschaftliche Veränderungen gestellt.

Um Politik interessierten Frauen den Weg zur Kandidatur und zur Kommunalwahl 2016 zu erleichtern, hat das Niedersächsische Gleichstellungsministerium rechtzeitig vor der Wahl das **Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“** gestartet.

Aktive Mandatsträgerinnen und Mandatsträger sollten als sogenannte Mentorinnen und



Niedersächsische Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung,  
Cornelia Rundt

Mentoren die Entwicklung einer Nachwuchspolitikerin, der Mentee, fördern.

Die Mentee konnte über einem Zeitraum von etwa einem Jahr einer erfahrenen Politikerin oder einem erfahrenen Politiker beim politischen Alltagsgeschäft kontinuierlich über die Schulter schauen und hierbei die Kommunalpolitik inhaltlich und strukturell kennenlernen.

Das Programm war ein großer Erfolg, wie der kürzlich veröffentlichte Projektauswertungsbericht, den wir hier auch ausgelegt haben, zeigt, nicht zuletzt aufgrund Ihrer herausragenden Unterstützung, liebe niedersächsische Gleichstellungsbeauftragte.

275 der insgesamt 372 Frauen, die bis zum Ende Teilnehmerinnen des Programms waren, haben sich an der Auswertung beteiligt. 41 % von ihnen haben bei der Wahl ein Mandat erhalten. Jetzt kommt das große ABER: Wir hatten in Niedersachsen mehr als 17.000 Mandate zu vergeben und da kann ein solches Programm natürlich nur sehr eingeschränkt das Gesamtergebnis beeinflussen.

# Reden zur Eröffnung

Ein wesentlicher Grund für die geringe Anzahl an Mandatsträgerinnen liegt in der unterschiedlichen Berücksichtigung von Männern und Frauen bei der Listenaufstellung der Parteien.

Die Anzahl der Kandidatinnen lag mit ca. 17.000 weit hinter der Anzahl der Kandidaten mit ca. 49.000. Ich nehme an, dass ähnliche Zahlenverhältnisse sich in allen Bundesländern wiederfinden.

Hier, meine Damen und Herren, sind die Parteien gefragt und ich appelliere ausdrücklich an alle Beteiligten, die Verantwortung dafür zu übernehmen, zukünftig mehr Frauen auf aussichtsreichen Listenplätzen aufzustellen. Denn eines ist sicher: unter den Menschen sind ebenso viele für politische Ämter qualifizierte Frauen wie Männer!

Aber nicht nur in der Politik, sondern in allen Lebensbereichen steht eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen außer Frage. So brauchen Familien keine Almosen, sondern Systeme und Strukturen, die ihre Leistungen für die Gesellschaft honorieren.

Der Ausbau der Kinderbetreuung war hier ein wichtiger Meilenstein, und zwar für Väter und Mütter, denn die Vereinbarkeitsfragen treffen in einer gleichgestellten Welt Männer und Frauen gleichermaßen.

Im Hinblick auf die **Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt** haben wir in den vergangenen Jahren schon viel erreicht. An einigen hartnäckigen Herausforderungen müssen wir allerdings auch heute noch beharrlich weiterarbeiten, damit Frauen und Männer gleiche Chancen im Berufsleben haben, aber auch mit gleicher Verantwortung Familienaufgaben übernehmen können.

Bisher sind es noch immer vor allem Frauen, die bei der Familiengründung beruflich kürzer treten. Der Anteil von Frauen an allen Teilzeit-

beschäftigten in Niedersachsen liegt bei über 80 %. Anders gesagt, während über die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeitet, sind es bei den Männern nicht einmal 9 %. Und auch bei den geringfügig Beschäftigten ist der Anteil von Frauen mit rund 65 % überproportional hoch.

Diese Art der Beschäftigungsverhältnisse führen in der Konsequenz dazu, dass Frauen keine ausreichenden Rentenansprüche erworben haben für ein existenzsicherndes Einkommen im Alter, und in letzter Konsequenz führt das zur Armut im Alter. Armut im Alter ist nach wie vor weiblich.

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt wollen wir aber vor allem auch für die Frauen und Mädchen, die nach Deutschland geflohen sind und sich hier bei uns in Niedersachsen eine friedliche Zukunft und Lebensperspektive wünschen.

Um diese Frauen auf dem Weg in die Arbeitswelt zu unterstützen und ihnen eine gute und nachhaltige berufliche Perspektive aufzuzeigen, haben wir in den letzten Monaten schon einiges auf den Weg bringen können.

Dazu leisten auch die **Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft** einen wertvollen Beitrag. Von den inzwischen 25 Koordinierungsstellen erhalten acht seit Anfang des Jahres eine zusätzliche Förderung für ein spezifisches Beratungs- und Koordinierungsangebot zur Unterstützung von geflüchteten Frauen. Es sind die Koordinierungsstellen in Hannover, Nienburg, Vechta, Cuxhaven, Bremervörde, Northeim, Lüneburg und Hameln.

Im Regelfall unterstützen die Koordinierungsstellen insbesondere Berufsrückkehrerinnen durch lebensphasenorientierte Beratung. Sie informieren und arbeiten gemeinsam mit Unternehmen der Region an einer familien-gerechten Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur. Und sie sind natürlich schon immer auch eine Anlaufstelle für alle Frauen, also auch die mit Zuwanderungsgeschichte.



# Reden zur Eröffnung

Deshalb begrüße ich es sehr, dass das über Jahre gewachsene Know-How der engagierten Mitarbeiterinnen und ihre Kenntnisse über Region und Unternehmen nun auch den geflüchteten Frauen zugutekommen.

Auch im Rahmen des Programms **„Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“**, kurz **FIFA**, setzen wir mit dem aktuellen Förderaufruf für berufliche Qualifizierungsprojekte einen Schwerpunkt auf die Unterstützung geflüchteter Frauen.

Auch Migrantinnen, die schon länger in Deutschland leben und noch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden haben, wollen wir hier miteinbeziehen. Denn uns allen ist klar: gelingt uns die Integration der Frauen, so hat das in der Regel auch die gute Integration der Kinder zur Folge.

Gerade für die nachfolgende Generation ist es von entscheidender Bedeutung, zu erfahren, dass ihre Mutter zum Familieneinkommen beiträgt, dass sie selbstverständlich aus dem Haus geht, um ihrer Arbeit nachzugehen.

Das ist ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung im Sinne unseres Grundgesetzes, wenn den Töchtern, vor allem aber auch den Söhnen das Recht auf Selbstbestimmtheit der Frau und ihre volle Gleichstellung alltägliche Selbstverständlichkeit ist.

Sie wissen, Chancengleichheit am Arbeitsmarkt hat viele Facetten. Dazu gehört zum Beispiel auch die Möglichkeit, ein eigenes Unternehmen zu gründen. Allerdings werden nur gut ein Drittel der Existenzgründungen in Niedersachsen von Frauen durchgeführt. Und das obwohl Frauen nachhaltiger gründen, sie mit ihren Unternehmen langfristig am Markt bestehen und damit oft nicht nur ihren eigenen Arbeitsplatz sichern.

Frauen gründen aber häufig unter ganz anderen Rahmenbedingungen. Sie haben in der

Regel weniger Kapital und Sicherheiten, dafür aber häufiger die gefühlte und tatsächliche Hauptverantwortung innerhalb der Familie. Umso wichtiger ist es, dass wir die Bedarfe von Frauen stets im Auge behalten und sie als Vorbilder für andere Frauen sichtbar machen.

Dies gelingt uns z. B. mit Veranstaltungen wie dem **Niedersächsischen Unternehmerinnenkongress**, der alle zwei Jahre in Hannover stattfindet. Dieser bietet Frauen eine Plattform für Good-Practice-Beispiele mit der Möglichkeit zum Austausch und Netzwerken.

Ich begrüße deshalb sehr, dass wir im vergangenen Jahr mit dem Unternehmerinnenkongress **„Go Digital“** das Thema **Digitalisierung** auf die Agenda gesetzt haben – ein Thema, das bereits heute, aber auch verstärkt in Zukunft für Frauen eine wichtige Rolle spielen wird.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat längst begonnen und über die Auswirkungen auf Organisationen und Beschäftigte gibt es verschiedene Szenarien – gute und auch weniger gute. Es ist wichtig, die Digitalisierung aktiv und im Sinne der Frauen zu gestalten und die Entwicklung nicht sich selbst zu überlassen.

Im Gegenteil: wir wollen herausstellen, welche Potenziale die Digitalisierung für Frauen bietet. Durch veränderte Tätigkeits- und Qualifikationsprofile ergeben sich zum Beispiel neue Perspektiven für Frauen in Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert waren – wie Forschung und Entwicklung oder auch der Unternehmensberatung.

Neue digitale Technologien bieten aber auch die Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern – und, lassen Sie mich das betonen, die Möglichkeit einer partnerschaftlichen Aufteilung familiärer Verantwortung und Sorgearbeit.

Allerdings haben wir laut Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesre-

# Reden zur Eröffnung

gierung derzeit einen **Gender Care Gap** von 52,4 %. Das heißt, Frauen leisten täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Tätigkeiten wie Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen und Hausarbeit als Männer. Das ist einfach nicht mehr akzeptabel.

Nutzen wir also die neuen Technologien für eine moderne partnerschaftliche Arbeitsteilung, denn wir wissen längst, dass auch Männer sich um ihre Familien kümmern wollen.

Bei allen Chancen, die die Digitalisierung der Arbeitswelt mit sich bringt, dürfen wir die Risiken nicht aus dem Blick verlieren. Wir haben es mit zeitlichen, räumlichen und organisatorischen Entgrenzungen zu tun, die zum Teil auch die Ausweitung von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichem Schutz erfordern.

Auch gesundheitliche Aspekte spielen eine wichtige Rolle und müssen innerhalb der veränderten Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Aus diesem Grund setzen wir uns auf vielen Ebenen dafür ein, dass die Belange von Frauen bei der Gestaltung der Arbeitswelt in Zeiten des digitalen Wandels thematisiert und berücksichtigt werden.

Mit dem Stichwort Wandel komme ich auf die Veränderungen zu sprechen, die sich aus dem Zuzug vieler Menschen nach Deutschland ergeben haben.

Von Januar bis Dezember 2016 wurden in Niedersachsen 85.582 Asylanträge gestellt. Die überwiegende Zahl der Antragstellenden stammt dabei aus den Herkunftsländern Syrien, Irak und Afghanistan.

Rollenbilder und -erwartungen zugewanderter Menschen – und nicht nur aus den drei genannten Ländern - unterscheiden sich häufig von denen der europäischen bzw. deutschen Gesellschaft. In vielen Staaten herrschen auch

heute noch patriarchalisch geprägte Gesellschaftsbilder und mehr oder weniger frauenfeindlich geprägte Rechtssysteme vor.

Vielen der jüngst eingereisten jungen Männer - aber auch den Frauen - ist das Thema Gleichberechtigung bisher fremd. Wir müssen dafür sorgen, dass wir dieses auch in Deutschland hart erkämpfte Recht den zu uns kommenden Menschen nahebringen und sie von Beginn ihrer Einreise an mitnehmen. Gleichstellung von Männern und Frauen ist nicht verhandelbar!

Zum Internationalen Frauentag 2016 habe wir gemeinsam mit dem Flüchtlingsrat Niedersachsen, der Arbeitsgemeinschaft MigrantInnen und Flüchtlinge in Niedersachsen und dem Landesfrauenrat Niedersachsen die „**Hannoversche Erklärung**“ unterzeichnet, der sich mittlerweile der Bund und über 200 Kommunen, Verbände und weitere Unterstützerinnen und Unterstützer angeschlossen haben.

In der Erklärung sprechen wir uns alle ausdrücklich für die Gleichstellung aller Frauen aus. In der Erklärung heißt es, dass im Rahmen der bestehenden Gesetze alle Religionen und Kulturen das Recht haben, sich in Deutschland frei zu entfalten. Eigene Lebensentwürfe und eigenes Verhalten finden jedoch da ihre Grenze, wo sie die Selbstverwirklichung bzw. Selbstbestimmtheit anderer Menschen verletzt oder einschränkt.

Gleichberechtigte Teilhabe in der Zuwanderungsgesellschaft setzt die Akzeptanz der Gesetze und der Rechte des Individuums voraus. Die Rolle der Frau darf dem Mann in keiner Weise gegenüber untergeordnet sein. Eine Unterdrückung von Frauen wird nicht toleriert.

Wer Beratung und Hilfestellung in dem Themenfeld Gleichberechtigung und Migration benötigt, kann sich seit Januar dieses Jahres an die vom Niedersächsischen Sozialministerium eingerichtete „**Bildungs- und Beratungsstelle G mit Niedersachsen**“ wenden, die

# Reden zur Eröffnung

landesweit für jegliche Fragen zum Thema Gleichstellung und Migration zur Verfügung steht.

Neben der telefonischen oder persönlichen Erstkontaktberatung von betroffenen oder interessierten Menschen soll die Beratungsstelle pro-aktiv mit Projekten zur Förderung von Grundwerten und –rechten beitragen.

Auch das neue Aktionsprogramm **„Gleichberechtigt Leben – Unsere Werte, unser Recht“**, das dank der Beteiligung niedersächsischer kommunaler Gleichstellungsbeauftragte im Sommer startet, möchte durch gezielte lokale Maßnahmen Frauen und Männer auf dem Weg zum Erhalt und Ausbau unserer kulturellen Werte, Verhaltensweisen und Kommunikationsformen mitnehmen.

Beratungs- und Unterstützungsangebote sind leider auch an anderer Stelle dringend erforderlich.

**Gewalt gegen Frauen und Mädchen** ist nach wie vor ein schwerwiegendes Problem bundesweit und auch in Niedersachsen. Allein hier im Land haben in den Jahren 2012 bis 2015 mehr als 114.500 von Gewalt betroffene Frauen mit ihren Kindern die Frauenunterstützungseinrichtungen für von Gewalt Betroffene aufgesucht und die Beratungs- und Unterstützungsangebote in Anspruch genommen.

Diese Zahlen verdeutlichen, warum der Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt nach wie vor mir persönlich und der Landesregierung ein wichtiges Anliegen ist. Es muss gewährleistet sein, dass Betroffene in diesen Krisensituationen professionelle Hilfe erhalten.

Wesentliches Instrument zum Schutz von Frauen vor Gewalt ist die sogenannte „Gewaltschutzrichtlinie“. Sie regelt die Landesförderung für die Beratung, Unterbringung und Betreuung der von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen und ihrer Kindern durch Frauenhäuser, Gewaltberatungsstellen, sowie die

pro-aktive Beratung durch Beratungs- und Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt (BISS).

Derzeit erhalten 41 Frauenhäuser, 38 Gewaltberatungsstellen sowie 29 Beratungs- und Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt (BISS) eine Förderung und die Strukturen sollen weiter ausgebaut werden.

Allein für 2017 und 2018 wurden die Mittel um über 2,75 Mio. Euro auf nun insgesamt 8,65 Mio. Euro erhöht. Rückwirkend zum 01. Januar 2017 wird die Richtlinie in überarbeiteter Form in Kraft treten. Inhaltlich wird sie sowohl quantitativ als auch qualitativ den veränderten Anforderungen Rechnung tragen, die einerseits aus der erforderlichen Betreuung von Flüchtlingsfrauen, andererseits auch aus einer bedarfsgerechten Anpassung der Förderung resultieren.

Ein wichtiger Baustein zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist das niedersächsische Projekt **„Worte helfen Frauen – Übersetzungsleistungen für geflüchtete Frauen“**. Hinter diesem Namen verbirgt sich die Möglichkeit, für Beratungsgespräche mit geflüchteten Frauen und Mädchen Übersetzungsleistungen abzurechnen.

Seit April 2017 wurde das Angebot – neben spezifischer Gewaltberatung - auf weitere Stellen, die in Niedersachsen Beratungsgespräche und Veranstaltungen für geflüchtete Frauen verwirklichen, erweitert. Abrechnen können nun alle Einrichtungen, die zu frauenspezifischen Belangen beraten, so z. B. auch Kommunen, kommunale Gleichstellungsbeauftragte oder die Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft.

Seit 2007 gibt es in Niedersachsen außerdem das Handlungskonzept **„Zwangsheirat ächten – Zwangsehen verhindern“**. Hierin sind eine Reihe von niedrigschwelligen Angeboten für Betroffene sowie präventiven Maß-



# Reden zur Eröffnung

nahmen gegen Zwangsheirat entstanden.

In Niedersachsen steht mit dem **Krisentelefon GEGEN Zwangsheirat** eine landesweite Anlaufstelle für Betroffene und Dritte zur Verfügung, zu erreichen unter einer kostenlosen Telefonnummer (0800-0667888) und per E-Mail. Im Durchschnitt nehmen jährlich 140 - 150 betroffene Menschen diese Unterstützung in Anspruch.

Sich ihrer Rechte bewusste und selbstbewusste Frauen gehören zu einer gleichberechtigten Gesellschaft. Aber sind wir ehrlich: auch wir, die wir überzeugt und sicher für gleiche Rechte eintreten, tappen hier und da noch mal in eine Rollenrolle.

Umso wichtiger ist es, auch in den Medien ein stärkeres Bewusstsein für das Thema „Gleichberechtigung“ zu schaffen, speziell im Massenmedium Fernsehen.

Deshalb loben wir jährlich den nach der Journalistin **Juliane Bartel** benannten **Medienpreis** aus. Prämiiert werden hier Rundfunk- und Fernsehbeiträge, die Rollenklischees vermeiden und sich stattdessen realistisch und zeitgemäß mit Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern beschäftigen. Der Preis wird dieses Jahr bereits zum 17. Mal verliehen, und ich lade Sie herzlich ein, am 24.10.2017 im Sendesaal des NDR dabei zu sein.

Vieles ist auf dem Weg. Sie, liebe Gleichstellungsbeauftragte, tragen entscheidend dazu bei, diesen Weg begehbar zu halten oder ihn an unwegsamen Stellen etwas zugänglicher zu machen. Vielen Dank für Ihren unermüdlichen Einsatz!



# Reden zur Eröffnung

## Begrüßung

Beate Ebeling, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wolfsburg

**Sehr geehrte Frau Ministerin Rundt, sehr geehrte Landtagsabgeordnete, sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Mohrs, sehr geehrte Gäste, liebe Kolleginnen,**

**es ist mir eine große Ehre, Sie heute zur 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hier in der Wolfsburg begrüßen zu dürfen.**

Viele Facetten beeinflussen die Zukunftsfähigkeit von Kommunen, gelingende Gleichstellungspolitik wird aber auf jeden Fall auch künftig eine der entscheidenden Faktoren dafür sein. Ich freue mich daher sehr, dass in Wolfsburg in den nächsten beiden Tagen sozusagen das Herz der kommunalen Gleichstellungspolitik schlägt und ca. 400 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit namhaften Expertinnen und Experten darüber diskutieren werden, welche Ansätze dafür weiter verfolgt werden müssen.

In seiner jungen (78-jährigen) Geschichte hat sich Wolfsburg zu einer ebenso lebenswerten wie erfolgreichen Großstadt entwickelt. Die Stadt ist einer der wichtigsten Standorte für Wirtschaft, Forschung und Innovation in Niedersachsen. Und Wolfsburg wächst weiter: Stetig steigt die Zahl der Menschen, die in Wolfsburg leben, arbeiten und ihre Freizeit verbringen. Sie machen Wolfsburg zu einer lebendigen und weltoffenen Stadt. Wolfsburg hat inzwischen einige Auszeichnungen erhalten, so darf es sich u. a. zu den dynamischsten Städten Deutschland zählen und liegt im Genderranking der deutschen Großstädte auf Platz 11 von 73 Städten. Wolfsburg wird zum einen digitales Reallabor, zum anderen genießen die Themen Kinder- und Familienfreundlichkeit hier ebenfalls hohen Stellenwert. Daher hat die Stadt Wolfsburg – eben nicht nur wegen des



Beate Ebeling

Dieselskandals, sondern auch wegen der hohen Lebensqualität – in den letzten Jahren interkommunal, aber auch bundesweit medial hohe Aufmerksamkeit erfahren.

Natürlich fällt den meisten, die an Wolfsburg denken, zunächst der Name VW ein. Etwas, was in den letzten beiden Jahren leider nicht ganz unbelastet daherkommt. Aber, die Geschichte Wolfsburgs, seine Entwicklung und seine Gestaltung sind untrennbar mit dem Volkswagenwerk verbunden. Leider wird die Leistung der Frauen in der Öffentlichkeit oftmals nicht so gewürdigt wie es ihrem tatsächlichen Beitrag an der Entwicklung Wolfsburgs entspricht, und es aus meiner Sicht angemessen wäre. Die Frauen in dieser Stadt haben ganz erheblich dazu beigetragen, dass das Werk und die Stadt zu dem wurde, was sie heute sind.

So erinnern wir uns z. B. viel zu wenig an die vielen Zwangsarbeiterinnen, die in den Kriegsjahren in der Rüstungsindustrie verwandelten Werk ohne Schutzkleidung Kriegswaffen zusammenbauen mussten.

Und so mussten wir als Gleichstellungsreferat gemeinsam mit der Frauenförderung von VW und dem Landesfrauenrat Niedersachsen z. T. auch ziemliche Anstrengungen unternehmen,

# Reden zur Eröffnung

um beispielsweise die erste Hauptabteilungsleiterin, Dr. Sibylle von Schieszl, und ihre großartigen Leistungen aus dem Geschichtsdunkel der 70-iger Jahre des letzten Jahrhunderts zu holen. Bemerkenswert an ihr ist, neben ihren international anerkannten wissenschaftlichen Leistungen, ihr Mut. So hat sie bereits 1976 dem Vorstand eine deutliche Warnung ins Stammbuch diktiert, die auch heute so oder so ähnlich aus meiner Sicht in vielen Unternehmen deutschlandweit Berechtigung hätten, ich zitiere: „Wer Manager haben will, d. h. nicht Leute, die kein Familienleben mehr ertragen, sondern Männer oder Frauen, die den Blick für das Neuartige, das Weiterführende haben, Dinge in Gang setzen, die soll man nicht wie Kleinkinder behandeln.“ Mit dieser mutigen und engagierten Wissenschaftlerin und Managerin haben wir den frauenORT Wolfsburgs belegt. Viele von Ihnen haben gestern im Phano bereits mehr von Frau von Schieszl gehört und gesehen. Sie finden zu Frau Dr. von Schieszl Unterlagen in Ihrer Tagungsmappe. Mit ihr zusammen gibt es inzwischen mehr als 30 frauenORTE in ganz Niedersachsen, die überall eine ganz eigene spannende Frauen-Geschichte erzählen. Frauengeschichte, die immer auch den Blick in die Zukunft richtet. Ich finde dieses Projekt daher überaus gelungen und kann nur sagen: die frauenORTE bieten einen Grund mehr, Wolfsburg und Niedersachsen zu erkunden.

Aber auch schon früher gab es hier in Wolfsburg und seinen heutigen Ortsteilen Frauen, die sich dem Diktat von oben nicht fügen wollten, die gegen Armut aufbegehrten, sich Wissen angeeignet und Allianzen – heute würden wir sagen: Netzwerke – geschickt genutzt haben. Sie haben Veränderungen mit initiiert, haben weibliche Vorbilder geschaffen und sind auf vielen Ebenen gesellschaftlich wirksam geworden. In bisher zwei Büchern zum Frauenleben in Wolfsburg haben wir aufzeigen können, welche Frauenpersönlichkeiten die Entwicklung Wolfsburgs mitgeprägt haben und wie wichtig ihr Wirken für Wolfsburg war. Diese Bücher sind übrigens auch beim Gleichstellungsreferat

käuflich zu erwerben.

Eine dieser aktiven Frauen, der wir besondere Aufmerksamkeit gewidmet haben, war zum Beispiel Herzogin Clara von Braunschweig-Lüneburg, die im 16. Jahrhundert sowohl in Gifhorn als auch in Wolfsburg-Fallersleben klug und umsichtig dafür gesorgt hat, dass die Region einen deutlichen wirtschaftlichen Aufschwung erlebte. Eine Frau, die in die Zukunft gedacht hat und entsprechend agierte. Durchsetzungsstark und souverän blieb sie auch als Witwe, die wie damals üblich, in diesem Stand als erwachsene Frau einem männlichen Vormund aus der Familie unterstand. Auch zu ihr finden Sie über das mit dem Landkreis Gifhorn gemeinsam aufgesetzte Projekt „AllerHoheit“ weiteres Material in Ihrer Tagungsmappe.

Sehr geehrte Damen und Herren,  
Wolfsburg ist nicht nur geprägt durch das Volkswagenwerk, sondern auch durch die Lage als grüne Stadt. Und so finden sich neben städtischem Flair auch viele Möglichkeiten, mitten in der Stadt Sport zu treiben. Und diese Möglichkeiten haben die Wolfsburger Frauen gut und gern genutzt:

Namhafte Sportlerinnen und Sportler prägen und prägen Wolfsburg. So entstammt die Olympiasiegerin im 800-m-Lauf von 1972 in München, Hildegard Falck, u. a. dem VFL Wolfsburg. Die Weltmeisterin der Jahre 2003, 2005 und 2007 im Rhönradturnen, Janin Oer, stammt ebenfalls aus Wolfsburg.

Allen voran zu nennen ist aber seit einigen Jahren insbesondere die Wolfsburger Frauenfußballmannschaft des VFL, die zu den erfolgreichsten Vereinen im deutschen und europäischen Frauenfußball gehört. Die Ergebnisse sprechen Bände: Die Fußballerinnen des VFL gewannen 2x die deutsche Meisterschaft, 2x die Champions League und 3x den DFB-Pokal. Höhepunkt war die Saison 2012/2013, in der alle drei Auszeichnungen gleichzeitig gewonnen wurden. Wesentlich besser übrigens als die Wolfsburger Fußballherren. Da ist dann m. E. durchaus die Frage erlaubt, wann denn hier



# Reden zur Eröffnung

wohl die gleiche Bezahlung für gleiche - bzw. in diesem Fall bessere - Arbeit eingeführt wird. Aber das ist ja nicht nur im Sport ein wichtiges Zukunftsthema.

Wie an vielen anderen Orten besteht der Frauenfußball in Wolfsburg offiziell erst seit 1973. Zwar wurde er auch hier wie vielerorts verbreitet inoffiziell gespielt. Aber: Frauenfußball war in Deutschland durch den DFB seit 1955 verboten. So gab es mitunter sogar Polizeieinsätze, mit denen die Damenmannschaften vom Platz entfernt werden sollten. Die Begründung für dieses Verbot klingt heute durchaus absurd, wurde aber lange vertreten:

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

Das Verbot wurde übrigens erst 1970 wieder aufgehoben. So viel zur Geschichte des Frauenfußballs in Deutschland. Frauen und Fußball heute? Die Frage der gerechten Bezahlung hatten wir ja gerade schon. Bleibt noch die Frage der gesellschaftlichen Anerkennung: Festzustellen ist, dass es immer noch viele Vorurteile darüber gibt. In Wolfsburg ist das anders. Abgesehen von der bereits erwähnten Bezahlung, bewundern und feiern wir die Spielerinnen für ihre Leistung!

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen, seit vielen Jahren bin ich in der Gleichstellungsarbeit tätig, in Wolfsburg nun seit mehr als 6. Jahren als Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Gleichstellungsreferates. Vielfältige Themen begleiten mein Team, bestehend aus drei weiteren Mitarbeiterinnen, und mich in der täglichen Arbeit. Gemeinsam arbeiten wir daran, Benachteiligung wegen des Geschlechts in der Kommune abzubauen, gleiche Teilhabe zu fördern und eine freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung zu ermöglichen, die nicht mehr von tradierten Rollenvorgaben bestimmt wird. Um diese Ziele zu erreichen, arbeiten wir eng mit Politik, Stadtgesellschaft und Verwaltung

zusammen. Wichtig ist uns, deutlich zu machen, dass Gleichstellungspolitik nicht allein einem Selbstzweck dient, sondern seine Wirkung besonders effektiv in der Verknüpfung mit anderen kommunalen Politikfeldern entfaltet. Dabei steht eben nicht die Durchführung einzelner Maßnahmen und Projekte im Vordergrund. Nein, eines der wichtigsten Anliegen ist es deutlich zu machen, dass Gleichstellung strategische Relevanz hat und als wichtiges Steuerungselement der Politik dazu dienen kann, diese Stadt sicher in die Zukunft zu führen.

Durch die Verankerung in der niedersächsischen Kommunalverfassung, die sowohl den internen als auch den externen Bereich als Aufgabengebiete für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit abdeckt, sind mir als Gleichstellungsbeauftragter viele Rechte und Kompetenzen zugewiesen, die es mir ermöglichen, wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung umsetzen zu können.

Dazu gehören auch viele Themenfelder, die sowohl von der Landes- oder Bundesebene auf die Kommunen wirken und die konkret mit der Lebenswirklichkeit und der Schaffung gleichberechtigter Lebensbedingungen in der Kommune zu tun haben. Auch die gesellschaftspolitischen Veränderungen bestimmen nachhaltig unsere Arbeit.

Unser Themenspektrum bewegt sich zwischen vergleichsweise alten Forderungen nach Gewaltfreiheit, dem Abbau von tradierten Rollenbildern oder nach einer gleichen Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit und neueren Forderungen nach einem Parité-Gesetz zur hälftigen Besetzung von politischen Parlamenten. Die Globalisierung, aber auch das neue Thema Digitalisierung bzw. die damit verbundene Veränderung der Arbeitswelt und ihre unterschiedlichen Effekte für die Geschlechter beschäftigen uns aber genauso wie die Frage, wie eine gelingende Integration Geflüchteter auch unter der Frage der Gleichberechtigung der Geschlechter konzeptionell verankert werden kann.

# Reden zur Eröffnung

Dabei freuen wir uns alle natürlich immer wieder über Erreichtes in der Arbeit. Aber wir Gleichstellungsbeauftragte werden uns auch nicht entmutigen lassen von langsam voranschreitenden Erfolgen, von Niederlagen, von Streitgesprächen oder gar Rückschritten.

Eine der wichtigsten Eigenschaften, die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Job benötigen, ist Geduld. Aber: genauso wichtig ist, die Ungeduld an der richtigen Stelle auch mal deutlich zu machen, nämlich immer dann, wenn es einmal wieder überhaupt nicht vorangeht und der Geduldsfaden letztendlich zum Zerreißen gespannt ist.

Daneben brauchen wir alle eine gehörige Portion Mut und Durchsetzungsvermögen, um mit den Widerständen, die wir häufig erleben, umgehen zu können.

Und wir haben gelernt, dass wir gemeinsam stark sein können, wenn wir und die Mitstreiterinnen und Mitstreiter für mehr Gleichberechtigung der Geschlechter uns vernetzen und gemeinsam für die Sache kämpfen.

Und daher, sehr geehrte Damen und Herren, möchte ich an dieser Stelle allen danken, mit denen ich hier vor Ort, auf niedersächsischer Landesebene oder auch Bundesebene sowohl gemeinsam Erfolge feiern als auch bei immer wieder zu erlebenden Rückschritten den notwendigen Rückhalt finden kann. Das sind in Wolfsburg insbesondere das 8. März-Bündnis-Wolfsburg mit den vielen Mitgliedsvereinen und institutionen, aber auch die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsstellen Niedersachsen, der LandesfrauenRat Nds., die vielen langjährigen Kolleginnen der Region Braunschweig und mein Team. Euch und Ihnen allen ein ganz großes Dankeschön für das jahre-/ z.T. jahrzehntelange Engagement für das Thema der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männer. Besonderen Dank möchte ich auch allen Unterstützerinnen und Unterstützern sagen, die

dazu beitragen, dass diese Bundeskonferenz in Wolfsburg stattfinden kann. Und das ist in zweierlei Hinsicht vor allem das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, nämlich zum einem durch die finanzielle Unterstützung, zum anderen aber auch mit der überaus guten Zusammenarbeit insbesondere mit dem Referat für Grundsatzangelegenheiten Gleichstellung. Und in diesem Zuge möchte ich Sie, sehr geehrte Frau Parlamentarische Staatssekretärin Marks, sehr herzlich begrüßen, die Sie als Stellvertreterin für Frau Ministerin Schwesig gerade eingetroffen sind. Weiterhin danken möchte ich insbesondere auch Ihnen, sehr geehrte Frau Ministerin Rundt und Ihrem Ministerium, aber auch Ihnen, Herr Oberbürgermeister Mohrs und dem Rat der Stadt Wolfsburg. Ihnen allen sage ich ein ganz herzliches Dankeschön für Ihre Unterstützung.

Sehr geehrte Damen und Herren, Frauen- und Gleichstellungspolitik entwickelt sich immer weiter. Was gestern galt, hat heute oftmals jedoch nur noch eine sehr begrenzte Halbwertszeit. Anders gesagt, wir alle treiben immer wieder gern jeden Tag eine neue Sau durchs Dorf. Doch dabei sollten wir nicht den Ursprung der Frauen- und Gleichstellungspolitik vergessen, nämlich das Grundgesetz mit seinem Artikel 3 Abs. 2.: Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Jenseits aller Vielfalts- und Diversity-Diskussionen, die parallel zur Diskussion um die Ausgestaltung der Frauen- und Gleichstellungspolitik gut und wichtig sind, ist es leider Tatsache, dass Diskriminierungen noch immer allein deshalb passieren, weil Frauen Frauen sind. Und daher hat eine eigenständige Frauen- und Gleichstellungspolitik auch künftig ihre Berechtigung und muss in Zukunft überall endlich den Stellenwert bekommen, den sie seit langem verdient hat. Denn nur dann haben Kommune und unser Land wirklich Zukunft. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und uns ei-

# Reden zur Eröffnung

nen spannenden und konstruktiven Kongress mit offenen Diskussionen und guten Ergebnissen im Sinne einer zukunftsfähigen Gleichstellungspolitik in den Städten und Gemeinden unseres Landes.

Schön, dass Sie alle hier in Wolfsburg sind.



Teilnehmerinnen der 24. Bundeskonferenz 2017



# Reden zur Eröffnung

## Rede der Parlamentarischen Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Caren Marks

anlässlich der 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am 08. Mai 2017 in Wolfsburg

I.

vielen Dank für den herzlichen Empfang. Ich bin heute sehr gerne zu Ihnen gekommen.

Ich soll Sie herzlich von Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig grüßen und Ihnen ausrichten, dass sie heute sehr gerne dabei gewesen wäre. Nicht zuletzt, weil Sie uns unterstützt haben, Gleichstellung zum Topthema in dieser Legislaturperiode zu machen.

Mit einer Gleichstellungspolitik, die Frauen auf allen Ebenen stärkt und mit einer Familienpolitik, die auf Partnerschaftlichkeit setzt. Ich komme später noch darauf zu sprechen. Keine Frage: Gute gesetzliche Rahmenbedingungen sind wichtig. Mindestens so wichtig sind Frauen und auch Männer, die Gleichstellung leben – in der Familie und im Berufsleben. Und ebenso wichtig sind Frauen, die für Gleichstellung kämpfen.

Das sind Sie, die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

II.

Ich komme selbst aus der Kommunalpolitik und ich schätze die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sehr. Ich weiß, dass viele von Ihnen unter schwierigen Bedingungen arbeiten.

Der 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern, den wir im Februar 2017 veröffentlicht haben, zeigt, dass deutschlandweit im Jahr 2014 auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte kam. Das ist nicht viel.

Dazu kommt, dass die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten je nach Bundesland und Entscheidung in den Kommunen unterschiedlich weit gefasst sind.

Abhängig von den jeweiligen gesetzlichen Regelungen und dem politischen Mandat variie-



Staatssekretärin Caren Marks

ren die Rechte, das Arbeitsfeld, die Strukturen, die zur Verfügung gestellten Ressourcen und die Einbindung in die Verwaltung. Gleichstellungsbeauftragte sind Ansprechpartnerinnen für alles, was Frauen betrifft, und – Sie wissen es besser als ich – das kann praktisch alles sein. Ihre Themenpalette ist breit und Ihre Aufgaben werden immer vielfältiger und anspruchsvoller. Sie übernehmen interne Aufgaben, die auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihren Verwaltungen selbst ausgerichtet sind. Ich nenne hier nur einmal Organisationsentwicklung, das Personalwesen oder die Erstellung von Gleichstellungs- und Frauenförderplänen.

Oft sind es auch Themen, die man auf den ersten Blick nicht mit Gleichstellung verbindet. Zugleich sind Sie Anlaufstelle für die Belange von Bürgerinnen und auch Bürgern. Sie machen Ihren Einfluss geltend bei der politischen Willensbildung in kommunalpolitischen und bezirklichen Gremien.

Eine Gleichstellungsbeauftragte hat mir kürzlich von einem ihrer Arbeitstage erzählt.

# Reden zur Eröffnung

Der Tag fing mit der E-Mail einer Frau an, die auf Krücken geht und sich beschwerte, dass der Aufzug im Gebäude der Stadtverwaltung nicht funktioniert.

Später kamen die Vertreterinnen einer Initiative vorbei, die eine Frauenbibliothek mit seltenen Büchern und Broschüren digital zur Verfügung stellen wollen und dafür Fördermittel suchen. Wo gibt es Geld? Wie schreibt man einen Antrag? Müssen wir einen Verein gründen, um Mittel beantragen zu können?

Dann, am Ende des Tages, wollte die Gleichstellungsbeauftragte gerade losgehen zu einem Vortrag, den sie bei der örtlichen Industrie- und Handelskammer zu Familienfreundlichkeit in Unternehmen halten sollte. Plötzlich kam eine Kollegin in ihr Zimmer, aufgewühlt, weil sie sexuell belästigt worden war: von einem Vorgesetzten, mit dem sie jahrelang zusammengearbeitet hatte. Das sind unterschiedliche Themenbereiche, die jeweils unterschiedliche Kompetenzen und Herangehensweisen erfordern.

Diese Beispiele aus dem Arbeitsalltag zeigen vor allem eins: Gleichstellungsbeauftragte sind für alle da, und wenn sie nicht direkt selbst helfen können, sind Sie gut vernetzt und wissen, wo es Hilfe gibt.

### III.

Gleichstellung tut den Frauen und Männern gut, der Kommune und der ganzen Gesellschaft.

Wir im Bundesfrauenministerium wollen noch mehr Kommunen ermutigen, Gleichstellung voranzubringen. Deshalb haben wir Sie dabei unterstützt, den Gender Award ins Leben zu rufen, mit dem bundesweit Kommunen ausgezeichnet werden, die Gleichstellungspolitik innovativ umsetzen.

Wir wollen damit ausdrücklich auch Ihre wichtige Arbeit würdigen und wir setzen gemeinsam das Zeichen: Gute Gleichstellungspolitik ist mitentscheidend dafür, wie lebenswert eine Stadt oder eine Gemeinde ist.

An den Themen Ihrer Foren kann man gut ablesen, was Sie gleichstellungspolitisch beson-

ders bewegt. Von den Kriterien für eine gute Gleichstellungspolitik bis hin zur Integration geflüchteter Frauen.

Ich finde es auch spannend, dass Sie darüber diskutieren, wie die Verteilung kommunaler Haushaltsmittel gendergerecht organisiert werden kann.

Durch Ihre Arbeit, durch die Beratung und die Begleitung der Entscheidungsprozesse in den Kommunen, werden die Interessen von Frauen vor Ort gewahrt und fließen konkret in politische Entscheidungen ein.

Ohne Ihre wichtige Arbeit wäre vieles nicht möglich und viele Benachteiligungen von Frauen würden ohne weiteres hingenommen.

Sie unterstützen, wo Frauen ganz konkrete Hilfe suchen.

Wenn es gute Gleichstellungsarbeit vor Ort gibt, wenn Männer und Frauen gleichermaßen das Gefühl haben, dass sie einbezogen werden und ihre Belange ernst genommen werden, dann profitieren alle gleichermaßen.

### IV.

Sehr geehrte Gleichstellungsbeauftragte, Sie tragen täglich dazu bei, dass Gleichstellung vor Ort mitgedacht und umgesetzt wird. Manchmal bedeutet das auch das Bohren dicker Bretter. Gute politische Rahmenbedingungen helfen Ihnen bei Ihrer wichtigen Arbeit.

Wir haben in dieser Legislaturperiode viel erreicht, um Gleichstellung voranzubringen - in der Familie und in der Arbeitswelt. Diese Themen gehören zusammengedacht.

Eines der wichtigen Gesetze in dieser Legislaturperiode ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen mit der Einführung einer festen Quote für Aufsichtsräte großer Unternehmen.

Es geht dabei auch, aber eben nicht nur, um 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten.

Mit diesem Gesetz bringen wir einen Kulturwandel in der Arbeitswelt in Gang. Es soll künftig selbstverständlich sein, dass Frauen auf allen Ebenen präsent sind und Führungspositionen innehaben.

Ich glaube, dass wir dahin kommen werden.

# Reden zur Eröffnung

Aber es liegt noch Arbeit vor uns. Immer noch werden Frauen in der Arbeitswelt anders behandelt als Männer. Oft zu ihrem Nachteil. Sie kennen womöglich die Situation aus Bewerbungsgesprächen: Das Auswahlgremium diskutiert nach jeder Frau, die sich vorstellt über ihre familiäre Situation. „Wie will sie das denn schaffen mit drei Kindern? Wird sie pendeln? Ist sie regelmäßig da?“

Bei keinem Mann mit Kindern kommen diese Bedenken auf.

Wenn Sie als Gleichstellungsbeauftragte darauf hinweisen, dann können Sie Glück haben und alle schauen sich betreten an. Sie wollten gar nicht diskriminieren und sind Ihnen vielleicht sogar dankbar, dass Sie sie auf Vorurteile und Fallen aufmerksam gemacht haben.

Aber Sie haben in so einer Situation sicherlich auch schon andere Erfahrungen gemacht, Sie hören Ausflüchte, werden belächelt – „ach, Sie schon wieder“ – oder Ihr Hinweis wird einfach übergangen.

Sie bleiben sachlich, aber Sie bleiben hart; denn Sie wissen: Unzählige solcher Diskussionen sind nötig, damit Frauen im Beruf tatsächlich die gleichen Chancen haben wie Männer.

Die Quote setzt ganz oben an und wir sind davon überzeugt: Mehr Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen verändern die Bedingungen, die Frauen im Beruf vorfinden, und damit auch ihre Chancen.

Erste Zahlen zeigen es: Die Quote wirkt. Alle Unternehmen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes Aufsichtsräte gewählt haben, haben sich an die Quote gehalten. Für den öffentlichen Bereich haben wir feste Quoten im Bundesgremienbesetzungsgesetz festgeschrieben. Ab dem Jahr 2018 ist es das Ziel, diesen Anteil auf 50 Prozent zu erhöhen,

auf echte Parität also. Mehr Frauen in Führungspositionen – das ist ein großer Erfolg dieser Wahlperiode.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist ein weiterer.

Ich renne hier bei Ihnen sicherlich offene Türen ein, wenn ich sage: es muss Schluss sein damit, dass Frauen in Deutschland immer

noch weniger bekommen als Männer!

Mit dem Entgelttransparenzgesetz, das vor kurzem im Deutschen Bundestag verabschiedet worden ist, gehen wir einen wichtigen Schritt.

Künftig ist es nicht mehr dem Zufall überlassen, ob Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz schaffen wir eine klare Rechtsgrundlage für das Entgeltgleichheitsgebot. Und wir führen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch ein. Das Entgelttransparenzgesetz gilt analog auch für die Angestellten der Länder und Kommunen. 14 Millionen Beschäftigte erhalten künftig in Deutschland das Recht, zu erfahren, nach welchen Kriterien ihre Tätigkeit bewertet wird und wie sie im Vergleich zu anderen bezahlt werden. Denn wer nicht weiß, ob er oder sie ungerecht bezahlt wird, kann auch nicht dagegen angehen. Mit dem Gesetz ist ein Durchbruch gelungen. Auch, wenn wir uns mehr hätten vorstellen können. Die Widerstände gegen dieses Gesetz waren allerdings groß. Wenn es darum geht, mehr Gleichstellung in unserer Arbeitswelt durchzusetzen, dann heißt es gern: „Zu viel Bürokratie“.

Ich sage ganz klar: wer Gleichstellung ausbremsen will, wer nicht will, dass Frauen in unserer Gesellschaft und in unserer Arbeitswelt die gleichen Chancen haben wie Männer, der soll es auch offen sagen!

So wie die AfD, die die Leitung des Bundesfrauenministeriums als „Gender-Clique“ und Gleichstellung als „gravierende Fehlentwicklung“ bezeichnet hat.

Wir haben in der Gleichstellungspolitik gemeinsam viel erreicht. Zur Quote und zum Entgelttransparenzgesetz kommt als dritter großer Erfolg ein verschärftes Sexualstrafrecht, in dem jetzt der Grundsatz „Nein heißt Nein“ gilt. Strafbar macht sich jetzt, wer ein „Nein“ der Frau ignoriert. Strafbar macht sich auch, wer eine Frau überrumpelt. Und es gibt einen neuen Straftatbestand der sexuellen Belästigung, mit dem Grapschereien durch Gruppen be-



# Reden zur Eröffnung

straft werden können.

Mit diesem Gesetz haben wir die Voraussetzungen zur Ratifizierung der Istanbul-Konvention erfüllt. Das ist ein Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt. Erst kürzlich hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zu Ratifizierung in erster Lesung beraten.

V.

Viele Frauen haben heute das Gefühl, dass diejenigen, die Gleichberechtigung zurückdrehen wollen, lauter und aggressiver werden. Aber wer am lautesten schreit ist noch lange nicht im Recht und schon gar nicht in der Mehrheit. Die großen Trends in der Arbeitswelt und in den Familien gehen weiterhin in Richtung Partnerschaftlichkeit und Augenhöhe.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war immer ein Thema für Frauen.

Jetzt ist es ein Thema für Frauen und Männer. Rund 60 Prozent der Eltern in Deutschland mit kleinen Kindern möchten sich ihre Aufgaben in Familie und Beruf gerne partnerschaftlicher aufteilen. Das heißt, dass beide im nahezu gleichen Umfang berufstätig sind und für die Kinder da sind.

Vor allem für die Mütter hat eine vollzeitnahe Teilzeit Vorteile: sie verdienen mehr und können besser für ihr Alter vorsorgen, sie haben bessere Chancen im Beruf und damit auch bei der Lohnentwicklung. Viele Väter wiederum wollen sich oftmals nicht mehr auf die Ernährerrolle in der Familie reduzieren lassen.

Wenn es mit der Partnerschaftlichkeit so weitergeht, kann Ihnen vielleicht auch einmal das passieren, was mir eine Gleichstellungsbeauftragte vor kurzem berichtet hat.

In ihrem Ort waren ausgerechnet die Plätze vor der städtischen Kita als Frauenparkplätze ausgewiesen. Und es haben sich Väter beschwert, dass sie weiter weg parken müssen, obwohl sie ihre Kinder regelmäßig zur Kita bringen und abholen. Mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten hat sich aber schnell eine pragmatische Lösung gefunden, mit der alle gut leben können.

nen.

Wir haben in dieser Wahlperiode den Ausbau der Kindertagesbetreuung weiter vorangetrieben. Wir schaffen mehr Plätze für alle Kinder, wir bringen mit den Sprach-Kitas mehr Bildung in die Kinderbetreuung und wir bauen das Betreuungsangebot in Randzeiten aus.

Darüber hinaus stärken wir die partnerschaftliche Aufgabenteilung junger Eltern mit dem ElterngeldPlus. Vom ElterngeldPlus profitieren junge Eltern, die frühzeitig nach der Geburt in Teilzeit wieder in den Beruf zurückkehren wollen. Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass das ElterngeldPlus beliebt ist: Über 20 Prozent der jungen Eltern nehmen das ElterngeldPlus bereits in Anspruch. Das ist ein guter Wert für diese verhältnismäßig junge Leistung.

Dass wir damit richtig liegen, wenn wir Partnerschaftlichkeit zwischen Frauen und Männern befördern, zeigt auch das Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht.

Die Zahlen bestätigen nämlich, dass Frauen nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Tätigkeiten im familiären Bereich übernehmen. Die Sachverständigenkommission hat als neue Größe den Gender Care Gap vorgestellt, kurz: die Fürsorgelücke.

Der Gender Care Gap beträgt 52 Prozent. Das heißt: Frauen wenden täglich um die Hälfte mehr Zeit auf für unbezahlte Pflege, Kindererziehung und Hausarbeit auf als Männer.

Das sind im Schnitt jeden Tag 87 Minuten unbezahlte Arbeit.

Dazu passt, dass über 70 Prozent der Frauen in Deutschland zwar im Erwerbsleben stehen, ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit jedoch im Schnitt rund 20 Stunden beträgt.

Partnerschaftlichkeit und Gleichberechtigung bestehen auch darin, dass sich Männer und Frauen die unbezahlten Tätigkeiten auf gerechte Weise teilen.

Gleich zu Beginn dieser Legislaturperiode hat Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig deshalb die Einführung einer Familienarbeitszeit vorgeschlagen. Zwei Drittel der Eltern mit Kindern bis acht Jahre, für die die Leistung gedacht ist, unterstützen die Familienarbeitszeit.

# Reden zur Eröffnung

Die stärkste Zustimmung, nämlich 75 Prozent, kommt von den Kinderlosen mit Kinderwunsch. Das sind die Familien der Zukunft. Das Konzept ist einfach: Eltern, die beide vollzeitnah arbeiten, erhalten ein Familiengeld. Es beträgt 300 Euro und kann bis zu zwei Jahre lang gezahlt werden, bis das Kind acht Jahre alt ist. Dadurch, dass beide in ähnlichem Umfang arbeiten und für die Familie da sind, können auch ganz alltägliche Aufgaben fairer aufgeteilt werden.

Das Familiengeld bedeutet für die Väter mehr Zeit für Familie, und für mehr Mütter eine größere ökonomische Selbstständigkeit und vor allem Existenzsicherung - für jetzt und für das Alter. Die Familienarbeitszeit mit Familiengeld wird ein Thema für die nächste Wahlperiode sein.

Wir wollen diesen Weg für mehr Gleichstellung weitergehen:

in guter Zusammenarbeit zwischen Initiativen auf Bundesebene, dem Engagement der Zi-

vilgesellschaft und der konkreten Gleichstellungsarbeit in den Kommunen.

Als Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte sind Sie dafür da, sich vor Ort ausdrücklich für Frauen, für ihre Rechte und für gleiche Chancen einzusetzen.

Verlässliche Strukturen und gute Standards sind hierfür eine wichtige Voraussetzung.

Wir brauchen starke, gut vernetzte Gleichstellungsbeauftragte, die die Interessen von Frauen wirksam vertreten. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen gutes Netzwerken bei dieser Konferenz und weiter viel Erfolg!



# Podiumsdiskussion

## Gleichstellungspolitik mit Zukunft!?

Podiumsdiskussion mit frauenpolitischen Sprecherinnen der Bundestagsparteien:

Ursula Groden-Kranich (CDU), Cornelia Möhring (Die Linke), Dr. Carola Reimann (SPD), Ulla Schauws (Bündnis 90/ Die Grünen)

Moderation: Barbara Becker



v.l.n.r.: Barbara Becker, Cornelia Möhring, Ursula Groden-Kranich, Ulla Schauws, Dr. Carola Reimann

Bei der Podiumsdiskussion wurden diese Themen zur Diskussion gestellt:

### **Thema: Parité**

Nächstes Jahr feiern wir 100 Jahre Frauenwahlrecht - aktiv und passiv.

Frauen sind in den meisten Parlamenten aber bis heute nicht entsprechend ihres Anteils an der Bevölkerung vertreten.

Was werden Sie und Ihre Parteien konkret tun, um hier mehr Frauen mit ins „politische Boot“ zu holen?

### **Thema: Rente**

Während Männer Karriere machen, betreuen viele Frauen die Kinder zu Hause und arbeiten jahrelang in Teilzeit (45 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit, bei den Männern sind es 9,8 Prozent). Die Aussicht auf eine

existenzsichernde Rente sinkt für diese Frauen weiter. Statistisch gesehen erhalten Frauen 60 Prozent weniger Rente als Männer. 63 Prozent der Frauen beziehen weniger als 650 € Rente im Monat. Bei Frauen summiert sich in der Höhe der Rente oft die Folge ihrer Entscheidungen im Lebensverlauf. In Deutschland beziehen Frauen um 59,6 % geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer, so der Gender Pension gap. Wie kann ein gerechteres Rentensystem ihres Erachtens nach aussehen? Welche alternativen Systeme zum heutigen Punktesystem kann es geben?

### **Thema: Neuer Konservatismus und Zuwanderung – Frauenrechte versus Religionsfreiheit - Schwimmen lernen oder nicht?**

Weltweit und leider auch in Deutschland ist eine Zunahme konservativer Strömungen,



# Podiumsdiskussion

Haltungen und Werte zu beobachten. In diesem Zusammenhang beobachten wir auch die Zuwendung zu einem sehr traditionellen Frauen- und Familienbild, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht mehr priorisiert.

Wie werden Sie diesen Strömungen politisch entgegenwirken?

Aus der Presseerklärung der GMFK 2016:

Die Zuwanderung stellt uns alle vor neue Aufgaben. In der Frauen- und Gleichstellungspolitik in Deutschland heißt das vor allem: Die Menschen, die zu uns gekommen sind, müssen von Anfang an spüren, dass in unserem Land die Geschlechter gleichberechtigt sind. Es ist deshalb wichtig, den Wert der Gleichstellung zu betonen – es ist aber genauso wichtig, bei den konkreten Maßnahmen zur Integration dafür zu sorgen, dass Frauen ihre Potentiale entfalten und dass sie gewaltfrei leben können. Nur so können wir den wichtigen Wert der Gleichstellung glaubhaft vermitteln.“

Trotzdem sind heute zu viele Frauen und Mädchen von Zwangsheirat oder Kinderehen betroffen, dürfen nicht an Klassenfahrten oder Schwimmunterricht teilnehmen und sind oft weit entfernt von der Chance, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Zur Begründung werden religiöse oder kulturelle Grundlagen angeführt.

Wie werden Sie die Gleichberechtigung von Frauen und Männern vor diesem Hintergrund weiter voranbringen?

## Thema: Gewalt gegen Frauen

Gewalt gegen Frauen ist ein scheinbar immerwährendes Thema, bei dem eine Lösung weiter aussteht. Der CEDAW Alternativbericht beschreibt folgendes:

*„Eines der wesentlichsten Probleme für Frauen in Deutschland ist Partnergewalt. Die Zahl der Tötungsdelikte durch den (Ex-)Partner stieg zuletzt deutlich an, und die Täter werden oft milde bestraft. Gesetzliche Schutzmaßnahmen greifen in der Praxis wenig, Prävention erfolgt kaum, oft erhalten Täter durch Um-*



Moderatorin Barbara Becker



Ursula Groden-Kranich (CDU)



Ulla Schauws (Bündnis 90/Die Grünen)

# Podiumsdiskussion

*für Betroffene wird nicht hinreichend finanziert, Plätze in Frauenhäusern fehlen, der Zugang für Frauen mit Behinderungen sowie für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen ist stark eingeschränkt. (...) Eine wirksame Strategie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen erfordert einen schnellen, kostenlosen und unbürokratischen Zugang zu Schutz und bedarfsgerechter Unterstützung (Empowerment) für alle von Gewalt betroffenen Frauen und ihre Kinder.“*

([www.frauenrat.de/fileadmin/user\\_upload/aktionen/cedaw-allianz/DE\\_ONLINE\\_171017\\_AlternativBericht.pdf](http://www.frauenrat.de/fileadmin/user_upload/aktionen/cedaw-allianz/DE_ONLINE_171017_AlternativBericht.pdf))

Um Gewaltopfer zu unterstützen - Wann kommen wir von der freiwilligen Leistung zur Pflichtaufgabe?

Wie können Frauen endlich wirksam geschützt werden?



Dr. Carola Reimann (SPD)



Cornelia Möhring (Die Linke)

# Rede der Bundessprecherinnen

## Kommune mit Zukunft – nur mit Gleichstellung

Rede der Sprecherinnen zur 24. Bundeskonferenz in Wolfsburg am 8. 5. 2017

Die Rede teilt sich in drei Teile.

1. Route der Gleichstellung, also Gesetze, Berichte
2. Initiativen, Netzwerke
3. Berufsstand, Rahmenbedingungen, Defizite



v.l.n.r.: Petra Borrmann, Brigitte Kowas, Inge Trame



# Rede der Bundessprecherinnen

## Teil 1: Route der Gleichstellung, also Gesetze, Berichte Inge Trame, Stadt Gütersloh

24. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen  
Kommune mit Zukunft – nur mit Gleichstellung!



**Frauen und Männer  
sind gleichberechtigt.**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
kommunaler **frauen** Büros  
und Gleichstellungsstellen



Liebe Kolleginnen, liebe Gäste,

mein Name ist Inge Trame, und ich möchte Sie und euch mitnehmen auf eine ganz besondere Route, – auf den Weg zur „Kommune mit Zukunft – nur mit Gleichstellung“.

Als Navigationshilfe stelle ich relevante Gesetze und Berichte vor, die uns die Richtung zeigen, bevor Brigitte Kowas über Initiativen und Netzwerke der BAG berichten wird und Petra Borrmann unseren Berufsstand und die Rahmenbedingungen erläutert.

Ich möchte gemeinsam mit euch den Blick auf jene Themen lenken, die klar und eindeutig, wie Leitplanken vor uns liegen. Hier kommen wir gut und schnell voran. Aber es gibt auch Bereiche, in denen wir teilweise, wie auf sandigen Wegen nur mühsam und langsam vorankommen.

Die Leitplanke, die uns die Richtung auf den Weg „der Kommune mit Zukunft – nur mit Gleichstellung“ vorgibt, ist der im Grundgesetz verankerte Gleichheitsgrundsatz. Die Gleichberechtigung ist die Basis unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens und berührt alle Politikfelder.

Dieses Thema ist – auch durch die Aufnahme von Menschen unterschiedlicher Kulturen – in unseren Kommunen aktueller denn je. In einfacher und leichter Sprache weisen Apps und Leitfäden auf den Gleichheitsgrundsatz hin. Die Aufnahme geflüchteter Menschen hat die Kommunen und uns als Gleichstellungsbeauftragte vor große Herausforderungen gestellt. So werden Kolleginnen aktiv in die Flüchtlingsarbeit einbezogen. Bei der letzten Bundeskonferenz haben wir uns intensiv mit der Lage von geflüchteten Frauen beschäftigt.

Auch das Gutachten der Sachverständigenkommission für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung greift die Flüchtlingsthematik auf.

An dieser Stelle ist es nach wie vor wichtig zu betonen, dass neben der Vermittlung von gemeinsamen Werten, geflüchteten Frauen einen leichten Zugang zum Spracherwerb, ermöglicht wird und sie dabei die Möglichkeit einer Kinderbetreuung erhalten, Gewaltschutzkonzepte geschlechtergerecht umgesetzt werden und integrative Projekte immer beide Geschlechter im Blick haben müssen!

Gleichstellungspolitik schließt Frauen und Männer ein und hat deren Lebensverläufe im Blick.

Liebe Kolleginnen und liebe Gäste,

2017 ist durch die Wahlen in Deutschland und in anderen Ländern Europas geprägt. Es ist ein wichtiges Jahr für demokratische Entscheidungen.

Wenn wir bei dem Bild der Route bleiben, fragen wir uns, welche Leitplanken und welche Richtung wird uns Politik vorgeben?

Wie wird unser öffentliches Leben geprägt werden?

Drohen uns ein verschärfter Nationalismus, ein religiöser Fundamentalismus? verstärkte Anfeindungen gegenüber Minderheiten? und droht uns gar ein Rückschritt bei der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern?

# Rede der Bundessprecherinnen

Der Gleichheitsgrundsatz ist für uns nicht verhandelbar und muss, als Grundlage bzw. Leitgedanke unseres Wertesystems, von allen Menschen respektiert und umgesetzt werden.

In Zeiten, wo Engstirnigkeit und Null-Toleranz gegenüber Vielfalt in der Politik und im Alltag sichtbar zunehmen sagen wir: Jetzt erst recht!



Wir – als BAG – halten dagegen und haben eine Handreichung mit dem Titel „Gute Gründe für Gleichstellungspolitik“ für Frauen und Männer“ konzipiert. In dieser Argumentationshilfe werden Vorbehalte und Mythen zur Gleichstellungspolitik aufgegriffen und Fakten und Ergebnissen gegenübergestellt. Diese Broschüre dient der Netzwerkarbeit mit der Kommunalpolitik und der Sensibilisierung von Politikerinnen und Politikern für gleichstellungspolitische Themen.



Liebe Teilnehmerinnen,  
Wir sind nicht nur auf gut ausgebauten Wegen mit klaren Richtungsangaben unterwegs. Es gibt sie, die sandigen Wege, auf denen wir mühsam vorankommen. Auf diesen „sandigen Gleichstellungswegen“ sind in den letzten Monaten, seit der Bundeskonferenz in Rostock/Warnemünde in 2015, allerdings einige Befestigungssteine oder Trittsteine dazu gekommen:



Einer dieser Trittsteine ist die Beteiligung von Frauen in Spitzengremien. Seit dem 1. Januar 2016 verpflichtet das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen über 100 börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten, bei der Besetzung von Aufsichtsratsposten mindestens 30 Prozent mit Frauen zu besetzen. Rund 3.500 weitere Unternehmen müssen sich eine beliebige Zielvorgabe setzen.

Und wie ist die Bilanz?

Die Vorgaben der Frauenquote bei der Besetzung von Aufsichtsratsposten wurden eingehalten, doch in den Vorständen tut sich wenig; hier liegt der Frauenanteil bei 6 Prozent. Von Dynamik keine Spur!

Der Weg zu mehr Frauen in Spitzengremien in der Privatwirtschaft ist also lang und mühsam.

Das neue Teilhabegesetz betrifft auch einen Teil kommunaler Unternehmen größerer Städ-

# Rede der Bundessprecherinnen

te. Wir haben in einer Handreichung erste Erfahrungen mit der Festlegung von Zielgrößen zusammengetragen und Handlungsmöglichkeiten für kommunale Gleichstellungsbeauftragte und für Bündnispartner/innen und Partner/innen in der Politik aufgezeigt.

Und wie sieht die Gleichstellung im öffentlichen Dienst aus?

In dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung heißt es dazu. Ich zitiere: „die gleichstellungspolitische Situation im öffentlichen Dienst ist teilweise besser als in der Privatwirtschaft. Der Gender Pay Gap ist im öffentlichen Dienst mit 6 Prozent geringer als die durchschnittlichen 21 Prozent.“

Weiter heißt es in dem Gutachten: Ich zitiere: „durch die Gleichstellungs- bzw. Frauenförderungsgesetze des Bundes und der Länder sind diese gesetzlich zu Maßnahmen des gleichstellungsorientierten Personalmanagements verpflichtet. Der öffentliche Dienst kann Vorbildfunktion übernehmen und so einen Wandel der Arbeits- und Führungskulturen anstoßen. Hinweise aus der Praxis deuten darauf hin, dass eine Stärkung sowohl der Rolle von Gleichstellungsplänen als auch der Gleichstellungsbeauftragten hilfreich wäre“. (siehe Themenblatt 4, S. 3).

Liebe Kolleginnen und liebe Gäste, wie ist die Situation der Gleichstellungsarbeit bei uns vor Ort, in den Kommunen?

16 verschiedene Landesgesetze regeln die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene. Zurzeit ist es Aufgabe der Länder, sich auf „einheitliche Standards zu verständigen. Was wir hier benötigen sind Landesgleichstellungsgesetze, die Ressourcen und vernünftige Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsarbeit vor Ort festschreiben.

Auf die Rahmenbedingung in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort wird Petra Borrmann näher eingehen.



Damit gleichstellungsrelevante Themen weiter vorangebracht werden, holt sich die BAG externen Sachverstand oder unterstützt Initiativen anderer Partnerinnen und Partner.

So haben wir uns im vergangenen Jahr mit Erfolg dem Bündnis „Nein heißt Nein“ angeschlossen. Das Sexualstrafrecht wurde reformiert und künftig gilt – als deutlich sichtbare Leitplanke der Grundsatz - „Nein heißt Nein“. Damit hat auch Deutschland endlich eine der Bedingungen, die langgeforderte Ratifizierung der Istanbul Konvention, erfüllt und im März d. J im Kabinett verabschiedet.

Weitere Bündnisse der BAG wird Brigitte Kowas gleich vorstellen.



Die BAG hat ein anderes Gesetz von der Anhörung bis zur Verabschiedung intensiv begleitet:



# Rede der Bundessprecherinnen

## Das „Gesetz zur Regulierung des Prostitutionsgewerbes sowie zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen“.

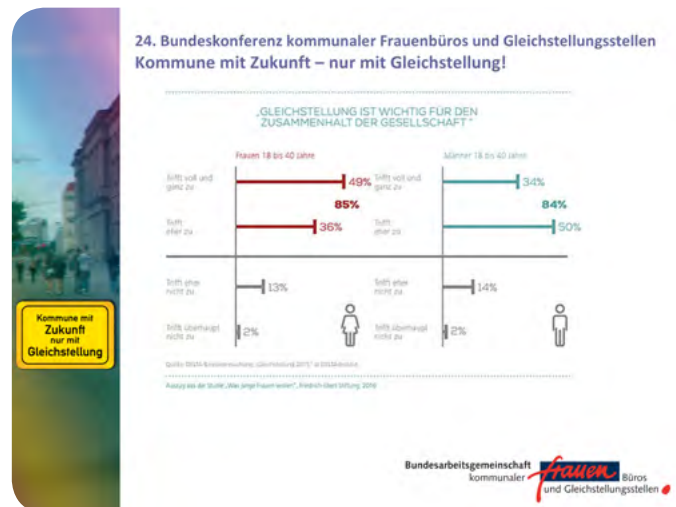
Geht es um das Thema Prostitution, wird die Debatte schnell grundsätzlich und emotional: Eine große Rolle spielen hier immer die persönlichen Wertvorstellungen. Hier geht es immer auch um moralische und ethische Fragen. Die Würde und das Selbstbestimmungsrecht der Frauen, der Schutz der in der Prostitution Tätigen vor Gewalt und die wirkungsvolle Bekämpfung des Menschenhandels war und ist uns ein wichtiges Anliegen.

Als erster Berufsverband haben wir am 18. Oktober 2016 die Fachtagung „Prostitution. Herausforderungen für Kommunen“ durchgeführt. Die Online-Dokumentation mit den Vorträgen ist zwischenzeitlich erschienen.

Als BAG werden wir den Umsetzungsprozess des Gesetzes kritisch begleiten und die spätere Evaluation unterstützen.

Denn ob und in-wie-weit das Gesetz dem Anspruch nach einem Schutz der Prostituierten gerecht werden kann oder ob das Gesetz zu einer Stigmatisierung der in der Prostitution tätigen Frauen führt, dies entscheidet sich auch in der Umsetzung und Flankierung. Diese Aufgaben kommen nun insbesondere auf die Bundesländer und die Kommunen – aber auch auf den Bund – zu. Es gilt, das Gesetz mit den entsprechenden Maßnahmen auszugestalten und bis Juli 2017 umzusetzen.

Wir stellen alle uns bekannten Stellungnahmen der Landesarbeitsgemeinschaften gerne zum internen Austausch auf unserer Seite ein.



Liebe Teilnehmerinnen, wir sind auf unserer Route vorangekommen. Wir behalten das Ziel „Kommune mit Zukunft – nur mit Gleichstellung“ fest im Blick.

Auch für viele junge Menschen ist die Gleichstellung wichtig für den Zusammenhalt einer Gesellschaft, wie diese Grafik einer Studie vom DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung von 2015 belegt: 85 % der befragten Frauen und 84 % der befragten Männer, im Alter zwischen 18 und 40 Jahren, stimmen der Aussage zu: „Gleichstellung ist wichtig für den Zusammenhalt der Gesellschaft“.

Wir müssen daher die gleichstellungspolitischen Leitplanken erhalten und die geschlechtergerechten Trittsteine festigen.

Dazu brauchen wir Unterstützerinnen und Unterstützer. Wir brauchen Menschen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männer begeistern und das Thema bewegen. Dafür wünsche ich uns Mut sowie ausreichende, bessere finanzielle und personelle Ressourcen.

Auf dem Weg zur „Kommune mit Zukunft – nur mit Gleichstellung“ übergebe ich jetzt das Lenkrad an meine Sprecherinnenkollegin Brigitte Kowas.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

# Rede der Bundessprecherinnen

## Teil 2 Initiativen, Netzwerke Brigitte Kowas

**Was haben wir auf der Route der Gleichstellung in den letzten 1,5 Jahren getan, in welchem Tempo sind wir den Themen der Gleichstellung gefolgt, gab es Umwege, direkte Verbindungen oder auch Einbahnstraßen, Sackgassen oder waren wir auf der Überholspur? Diesen Fragen werde ich jetzt nachgehen und über die Inhalte, Initiativen und Aktivitäten der BAG im Eiltempo berichten.**

### Zu den Initiativen der BAG

Die Bundesarbeitsgemeinschaft hat sich in den vergangenen zwei Jahren u. a. den Schwerpunkt gesetzt, Themen der Gleichstellung zu bewerten und diese ggf. **strategisch neu** auszurichten.

Das bedeutete sowohl intern eine **kritische** Betrachtung der bisherigen Arbeit, aber auch, die gesteckten Ziele im **operativen Handeln** umzusetzen. Die Sprecherinnen arbeiten aufgabenteilig und versuchen so, eine möglichst breite Themenvielfalt zu bearbeiten und zu re-präsentieren.

zentraler Bedeutung.

Weiterhin informieren wir über Newsletter und Sondernewsletter und darüber hinaus ist unser neuer Internetauftritt an den Start gegangen. Wir greifen aktuelle Themen auf, veranstalten Fachtagungen, werden in Kommissionen berufen, nehmen an Experten\_innen Gruppen teil, geben Stellungnahmen ab.

**Kurz gesagt: Wir sind gefragte Partnerinnen!**

Um all diese Themen bewegen zu können, steht hinter uns Sprecherinnen eine Frau, nämlich **Ramona Ebert**, die die Geschäftsstelle führt, ein offenes Ohr für diese und jenes Anliegen hat, bestens organisiert ist und so gut wie immer präsent und ansprechbar ist. **Danke liebe Ramona.**

Weiterhin arbeiten wir an einem aktuellen Internetauftritt und wollen euch an dieser Stelle auf das **interne Log IN** aufmerksam machen. Hier hinterliegen vielfältigste Materialien, die euch zu den verschiedensten Schwerpunktthemen in der Arbeit vor Ort unterstützen sollen.

24. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen  
Kommune mit Zukunft – nur mit Gleichstellung!

### Projekt III im Überblick

2016-2018

- Präsentation der BAG Projekte in den Bundesländern
- Entwicklung einer Image-Aktion und Fortsetzung der Armutskampagne
- Entwicklung von Indikatoren für eine lebenswerte Kommune
- Beratungsangebot zur Europäischen Gleichstellungs-Charta
- GUTACHTEN: Möglichkeiten von einheitlichen Standards für Gleichstellungs-politik in den Kommunen

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler **Frauen** Büros und Gleichstellungsstellen

Das bedeutete aber auch eine intensive Diskussion mit euch, liebe Kolleginnen, wie z. B. auf den jährlichen Treffen der LAG's/BAG und bei den Besuchen der Bundessprecherinnen bei den LAG's der Länder. Der fachliche Austausch auf den Bundeskonferenzen ist für uns alle von

24. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen  
Kommune mit Zukunft – nur mit Gleichstellung!

[www.frauenbeauftragte.de/service](http://www.frauenbeauftragte.de/service)

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler **Frauen** Büros und Gleichstellungsstellen

Ganz aktuell und hier auf der Konferenz vorgestellt, die neuste Veröffentlichung zu „Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männern“.

Dazu findet am morgigen Tag ein Workshop statt. All das sind **wichtige Materialien, die je nach Bedarf für die Arbeit vor Ort wirk-**

# Rede der Bundessprecherinnen

sam werden können. Also nutzt unsere gemeinsame Internetplattform!

Statements und Empfehlungen heraus und positioniert sich öffentlich.



Liebe Kolleginnen, ich komme jetzt dazu, einen ganz besonderen Dank an das **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**, zu richten.

Beim regelmäßig stattfindenden Fachaus-tausch hatten wir die Gelegenheit, unseren gleichstellungspolitischen Sachverstand einzu-bringen und darüber hinaus, für unsere Vorha-ben Unterstützung zu erfahren. Wir danken für die gezielten Projektförderungen, die auf viel-fältige Weise in der Gleichstellungsarbeit Wir-kung zeigen. Das Bundesministerium feierte in 2016 sein 30-jähriges Bestehen und blickt auf eine erfolgreiche Frauen- und Gleichstellungs-politik zurück, wir gratulieren an dieser Stelle noch einmal und versprechen, auf der Route der Gleichstellung auch weiterhin verlässliche **Partnerinnen des Wandels zu bleiben**.

**Wir mischen uns in die aktuellen Debat-ten ein!**

Das bedeutet für uns, eine klare Haltung zu Themen der Gleichstellung im gesamtgesell-schaftlichen und politischen Kontext sowie im Selbstverständnis der Landesvertretung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Länder, Städte und Kommunen, zu zeigen.

Die BAG gibt zeitnah **Pressemitteilungen**,

Weiterhin im Fokus steht die **Vernetzung der BAG** auf Bundesebene mit Verbänden und Institutionen.

Regelmäßig finden **Interfraktionelle Ge-spräche** zwischen den Frauenpolitischen Sprecherinnen der Parteien im Bundestag und der BAG statt. Wir freuen uns auf die Fort-führung des Dialogs, mit dem Verweis auf die morgige Podiumsdiskussion, um 9 Uhr, wo wir die Parteipolitischen Sprecherinnen der Bun-destagsfraktionen begrüßen dürfen.



Seit nunmehr drei Jahren vertreten wir die Interessen der BAG im Beirat im BMFSFJ (Familie, Senioren, Frauen und Jugend) zum **Forum EPD**. Eine zentrale Forderung hier ist, die Lohngleichheit laut Grundgesetz umge-



# Rede der Bundessprecherinnen

hend herzustellen.

**Was verdienst du, was verdiene ich, über Geld spricht man/frau nicht. Im Gegenteil, über Geld spricht frau jetzt!**

Das **Lohntransparenzgesetz** ist ein richtiger Schritt auf der Route der Gleichstellung.

Wie in unseren Stellungnahmen gefordert, entspricht das Gesetz leider in Teilen nicht den Vorstellungen, um nachhaltig die Entgeltlücke zu schließen. Die gravierenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern beruhen nicht allein auf der Wahl des Berufes, Teilzeitarbeit oder Berufsunterbrechung wegen Kindererziehung und Pflege von Angehörigen, nein auch Frauen in Führungspositionen werden nicht adäquat berücksichtigt. Weiterhin gehören betriebliche Entgeltsysteme auf den Prüfstand, Gewerkschaften müssen in die Verantwortung gehen und die Tarifautonomie nutzen, um bestehende Diskriminierungsmerkmale abzubauen. Das auch von uns geforderte **Verbandsklagerecht** blieb leider unberücksichtigt.

Der Pension Gap, der Rentenunterschied von Frauen und Männern liegt derzeit in Deutschland bei 59,6 Prozent. Die Entgeltlücke ist größtenteils der Grund für den Pension Gap. Schon genannte strukturelle Gegebenheiten in den Kommunen und Ländern, wie z. B. mangelnde Kitabetreuung, fehlende Pflegeinfrastruktur und tradierte Rollenvorstellungen müssen vor Ort beeinflusst werden. Laut OECD -Studie (Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit) tragen in Deutschland nur 22,4 Prozent der Frauen zum Haushaltseinkommen bei, in Dänemark z. B. sind es 42 Prozent.

**Das kann und darf so nicht bleiben!**



**Liebe Kolleginnen,** mit dem **Thema Altersarmut beschäftigen wir alle uns schon lange, vor Jahren noch ein Randthema, nicht bei uns!** Die BAG hat mit der bundesweiten Armutskampagne bereits vor drei Jahren eine Öffentlichkeit geschaffen, um den eklatanten Missstand sichtbar zu machen. Jetzt wird das Thema auch öffentlich debattiert und steht auf der politischen Agenda weit oben **und das „ist auch gut so!“**

**Wegen der Aktualität des Themas und der Nachfrage wurde unsere Kampagne um ein weiteres Jahr verlängert.**

In diesem Kontext sind wir dem Netzwerk „Frauenbündnis gegen Altersarmut“, eine breite Initiative von Verdi, beigetreten. Die BAG hat Gelegenheit, das Know How und die Erfahrungen aus der eigenen Armutskampagne einzubringen, und wir **bleiben weiter auf Kurs.**

In der vergangenen Periode konnten wir die gute Kooperation mit der **EAF – Diversity in Leadership** ausbauen. Diese Institution ist eine **unabhängige Forschungs- und Beratungsorganisation, die an der Schnittstelle von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft agiert.**

Auch hier sind wir gefragte Partnerinnen und hatten die Gelegenheit, Delegationen aus verschiedenen Ländern begrüßen zu können und

# Rede der Bundessprecherinnen

die Struktur der BAG, sowie die Arbeitsinhalte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland vorzustellen. Unsere Kollegin Gaby Wenner, aus Frankfurt am Main, präsentierte auf der Abschlusskonferenz der EAF in Tunis die Struktur und Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland. Danke, liebe Gaby dafür!

**Wie steht es um die Chancengleichheit in der deutschen Politik?** Die Statistik sagt: durchwachsen. Der durchschnittliche Frauenanteil im Deutschen Bundestag liegt auf historischem Höchststand, bei 36,8 Prozent, auf Landesebene knapp ein Drittel. In Stadt- und Gemeinderäten ist gegenwärtig nicht einmal ein Viertel der Sitze von weiblichen Abgeordneten besetzt.

Ein Vorbild könnte Frankreich sein. Dort gibt es schon seit 15 Jahren ein sogenanntes Parité-Gesetz. Die Wahllisten müssen dort mit gleich vielen Frauen und Männern besetzt sein und zwar im Reißverschluss-Prinzip, also immer abwechselnd. In den Kommunen hat sich dadurch die Zahl gewählter Frauen fast verdoppelt. Nur auf nationaler Ebene können sich die Parteien noch freikaufen, wenn sie die Listen nicht paritätisch aufstellen.

Es ist nicht länger hinnehmbar, dass **51 Prozent** der weiblichen Bevölkerung in Deutschland bei der Mitgestaltung politischer Entscheidungen benachteiligt werden. Nur eine gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Frauen und Männern wird zu einer tatsächlich gleichberechtigten Gesellschaft führen.

**Die UN Frauenrechtskonvention** ist das wichtigste völkerrechtliche Menschenrecht sinstrument für Frauen. 189 Vertragsstaaten haben den Vertrag weltweit ratifiziert. Das gemeinsame Ziel ist die Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur „Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“. Im Rahmen der Berichtspflicht der Bundesregierung gibt es einen kritischen Alternativbericht, an dem 38 deutsche zivilrechtliche Organisationen (NGO) mitgearbeitet haben, **so auch die BAG.**

Weiterhin engagiert sich die BAG bei der Umsetzung der **Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene** und bietet konkret Unterstützung an.



Liebe Kolleginnen, abschließend nehme ich noch einmal **Fahrt auf und komme zu dem Ergebnis, dass die Kommune mit Zukunft nicht ohne Gleichstellung geht.**

Die BAG kommunaler Frauen und Gleichstellungsbeauftragter Deutschlands lobten den **1. Gender Award - Kommune mit Zukunft** - aus.

Mit dieser Auszeichnung macht die BAG kreative und erfolgreiche Strategien zur Frauen- und Gleichstellungspolitik in den Kommunen sichtbar. Gesucht wurden Kommunen, die eine besonders vorbildliche Gleichstellungsarbeit vor Ort umsetzen. Für die Jury war es schwer zwischen den zahlreichen Bewerbungen auszuwählen.

Ausgezeichnet wurden die **Stadt Freiburg im Breisgau**, die **Stadt Köln**, die **Stadt Herten** und der **Landkreis Heidekreis**.

Ich zitiere die Parlamentarische Staatssekretärin Elke Ferner bei ihrer Laudatio zur Preisvergabe:

„ Kommunale Gleichstellungspolitik ist Politik für Gerechtigkeit und zugleich Politik für gute Lebensbedingungen vor Ort. **Für Frauen und Männer.**“

# Rede der Bundessprecherinnen

Der Preis wird zukünftig alle zwei Jahre vergeben werden.

**Ich verspreche euch, wir bleiben on Tour** und verfolgen die Ziele der Gleichstellung mit Nachdruck. Umleitungen und Schlaglöcher, Geschwindigkeitsbeschränkungen, Stoppschilder, nehmen wir aufmerksam wahr. Wir können aber gut lenken und navigieren, selbstverständlich auch gut ein- und ausparken, das Ziel immer vor Augen, was da heißt: **Kommune mit Zukunft - nur mit Gleichstellung!**

*Meine Kollegin Petra Borrmann übernimmt jetzt das Steuer, sie richtet den Blick auf die Rahmenbedingungen in der Arbeit der GB's vor Ort.*

### 3. Berufsstand, Rahmenbedingungen, Defizite Petra Borrmann

#### „Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellung in zukunftssträchtigen Kommunen“



Liebe Kolleginnen, unsere Route der Gleichstellung bringt uns, ganz klar, auch zu unseren Kommunen, die auf dem Weg hin zu einer gleichberechtigten Gesellschaft eine große Verpflichtung haben, denn vorwiegend dort werden bestehende Gesetze in konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Liebe Kolleginnen, den diesjährigen Titel unserer Bundeskonferenz haben wir natürlich nicht zufällig gewählt!

Wir meinen: Kommunen sind nur dann zukunftsfähig, wenn sie in ihrem strategischen Handeln auch das Thema „Gleichstellung“ kontinuierlich und ganz bewusst auf der Agenda haben. Die vielfältigen Herausforderungen einer künftigen Gesellschaft sind nur dann zu meistern, wenn dabei auch ein klarer Genderblick selbstverständlich ist. Um ein solches strategisches Handeln umzusetzen, braucht es immer noch uns, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor Ort, die, ausreichend mit Ressourcen ausgestattet, ganz selbstverständlich mit ihrer fachlichen Expertise – und davon haben wir ja alle nicht wenig! – im Vorfeld kommunaler Entscheidungen angefragt werden und die auf der Planung und Managementebene eingebunden sind.

Beschreibe ich da gerade eine Kommune mit Zukunft?

Als Bundessprecherinnen kennen wir natürlich die große Bandbreite, unter der wir Kolleginnen in den verschiedenen Bundesländern arbeiten. Nicht zuletzt unserer Befragung aller Kolleginnen von 2013 zeigte,



dass Gleichstellungsstellen und Frauenbüros zwar in einem politischen Umfeld agieren, dass aber nicht selten Verbesserungen notwendig sind, um ihre Arbeit zu stützen und



# Rede der Bundessprecherinnen

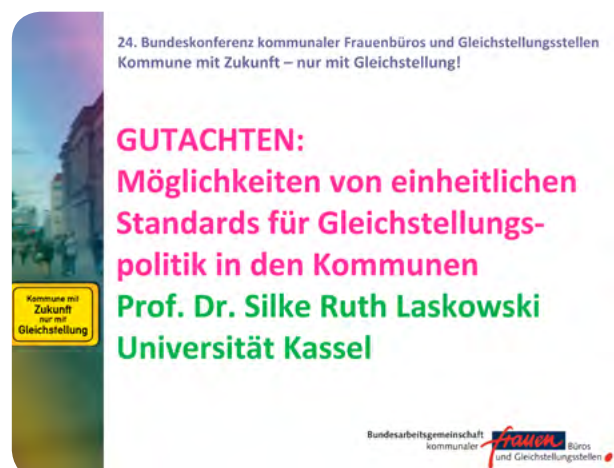
auszubauen.

Dicke Stolpersteine auf unserer Route der Gleichstellung sind so zum einen die z. B. in manchen Bundesländern fehlenden oder nicht ausreichenden Landesgleichstellungsgesetze. Für jedes Land unterschiedlich regeln sie, mal mehr, mal weniger konkret und in unserem Sinne die Bedingungen unserer Arbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Kommunen. So erklärt sich, dass noch immer nicht alle Kolleginnen weisungsungebunden arbeiten können, dass sie nicht immer direkt bei der Verwaltungsspitze angesiedelt sind oder über eine genügende finanzielle und personelle Ausstattung und ausreichende Arbeitszeitan-teile verfügen. Einigen ist auch der Kontakt zur örtlichen Politik untersagt! Diese zum Teil sehr ungleichen Ausgangsbedingungen bei unserem doch gleichen Arbeitsauftrag, den es umzusetzen gilt, finden wir als BAG skandalös! So werden Kolleginnen ausgebremst, denn das alles sind unabdingbare Voraussetzungen, unseren Arbeitsauftrag erledigen zu können. Und doch bleiben auch diese Kolleginnen dran, lassen sich vom Gegenwind nicht aus der Bahn werfen und versuchen, oft mit wenig Mitteln das Möglichste zu erreichen. Eine gute Strategie kann hier - wir wissen es - immer wieder sein, sich Unterstützerinnen und Bündnispartner für die eigenen Projekte zu suchen, vielleicht auch, in dem man sich von den Guten Beispielen Anderer inspirieren lässt. Zum anderen führt manchmal ein unklares Berufsprofil dazu, dass den Kolleginnen noch weitere Aufgabenfelder übertragen werden, in denen sie weisungsgebunden arbeiten. Agieren sie als Gleichstellungsbeauftragte, müssen sie dann einen permanenten Rollenwechsel vornehmen. Ihr Auftrag der Beratung und Überwachung der Verwaltung und Politik bei deren gesetzlich vorgeschriebener Gemeinschaftsaufgabe, die Gleichberechtigung vor Ort umzusetzen, wird dadurch sicher nicht leichter!

Als wäre dies nicht genug, erleben Kolleginnen aus Landkreisen und Gemeinden mancherorts aktuell auch noch die Auswirkungen von Gebietsreformen, also der Zusammenlegung bisher selbstständiger Kommunen. So können Stellen wegfallen oder sie sind plötzlich für riesige Gebiete zuständig. Glücklicherweise beschreibt meine Aufzählung bei weitem nicht die Arbeitsbedingungen aller hier versammelten Kolleginnen! Selbstverständlich ist nicht die Einzelne dafür verantwortlich, wenn ihre Verwaltung wenige Spielräume lässt und es an Unterstützung und politischer Lobby mangelt. Und manchmal macht in einigen Bundesländern auch die Kommunalverfassung Fortschritte, die ja unsere Aufgaben regelt. So wurde in Niedersachsen nach aktueller Rechtsprechung bestimmt, dass kommunale Entscheidungen unter Umständen gar nicht rechtskräftig sind, wenn die Gleichstellungsbeauftragte dazu nicht im Vorfeld beteiligt wurde. Hier müssen die Verwaltungen bezogen auf die Rolle der GB also ab sofort ganz schön umdenken!

Als BAG treten wir für unseren Berufsstand ein und fordern alle Bundesländer auf, rechtliche Bedingungen für gute Arbeitsstandards für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu schaffen!

Um dies auch nachhaltig juristisch zu verankern, hat die BAG ja das Gutachten in Auftrag gegeben, um die Möglichkeiten von einheitlichen Standards für Gleichstellungsarbeit in den Kommunen auszuloten.



# Rede der Bundessprecherinnen

Es ist überfällig! Wir wollen endlich zu einheitlichen Rahmenrichtlinien, guten Standards und einer vernünftigen Ausstattung für **alle** kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros kommen. Davon hörten wir bereits heute Vormittag in der Impulsrede von Frau Professor Dr. Laskowski. Und um unseren Berufsstand gezielt positiv in den Fokus zu rücken, arbeiten wir Sprecherinnen außerdem an einer neuen Imagekampagne, von der gleich im Anschluss bei der Vorstellung der BAG-Projekte mehr zu hören sein wird.

Liebe Anwesende, niemand kann mit absoluter Sicherheit in die Zukunft der Kommunen schauen, auch wenn wir alle natürlich immer! mit praxisnahem Weitblick, quasi als Navigationssystem, in Sachen Gleichstellung unterwegs sind! Aber unser Konferenztitel bringt uns dazu, den Blick exemplarisch auf bereits bestehende und auf kommende gesellschaftliche Herausforderungen für Frauen- und Gleichstellungspolitik in den Kommunen zu richten. So zeigt sich z. B., dass im Zuge der technischen Veränderungen, der voranschreitenden digitalen Vernetzung schon jetzt von sich wandelnden Arbeitsplätzen und einem neuen Verständnis von Arbeitsorganisation, kurz: von der künftigen Arbeit 4.0 gesprochen wird.

Wo liegen die Risiken und vielleicht auch Chancen? Wie wird sich diese neue Arbeitswelt auf die Infrastruktur in den Kommunen und dabei speziell auf die Arbeitsplätze von Frauen auswirken?

Von flexiblen Arbeitszeiten, einem mobilen Ar-

beiten und zeitweiligem Home Office können alle, weibliche und natürlich auch männliche Beschäftigte mit care-Aufgaben in entsprechenden Phasen ihres Lebensverlaufs sicher profitieren, wenn ihnen dabei gleichzeitig auch klare Rückkehroptionen ohne Nachteile im eigenen Karriereverlauf zur Verfügung stehen. Und wir wissen alle, dass hier der öffentliche Dienst mit seiner Vorbildfunktion vorangehen muss!

Die Kommune mit Zukunft:

Eine in diesem Sinne zukunftsfähige Kommune mit klarer gleichstellungspolitischer Ausrichtung wird gerade auch beim Implementieren neuer Konzepte in ihrem Handeln und bei künftigen Planungen immer den nötigen Genderblick anwenden. So werden kommunale Angebote darauf ausgerichtet, gleichberechtigte Umstände und Lebensentwürfe zu berücksichtigen. Dazu fordern wir unsere Beteiligung ein, auch an den neuen Planungsprozessen unserer Verwaltungen, von Anfang an! Wir alle wissen: auf der Route zur Gleichstellung müssen wir uns immer wieder mit passendem Rüstzeug versorgen, um mitwirken zu können und eben nicht in „Sackgassen“ oder in reinen „Spielstraßen“ zu landen. Vielleicht helfen dabei auch gute Argumente für eine konsistente Gleichstellungsarbeit. Wir hoffen, dass den Kolleginnen auch unsere neue Handreichung hier Anregungen bietet:

Indikatoren für eine lebenswerte Kommune

Und ein weiteres Thema möchte ich exempla-



# Rede der Bundessprecherinnen

risch hier nennen.

Klare geschlechtsbewusste und parteilich feministische Haltungen und unsere Themen sind aktuell nicht unbedingt en vogue und treffen manchmal sogar auf Unverständnis. Beim gerade angesagten Thema Diversity z. B. sehen Einige das Handlungsfeld Gleichstellung lediglich als eins unter vielen Themen, die alle ohne Priorisierung neben einander stehen. Wir teilen diese Auffassung nicht und meinen nach wie vor, dass der Genderansatz allgemeingültiger ist und somit deutlich vor anderen Ausprägungen und Betroffenheiten zu stehen hat. Dies wird übrigens auch vom Dt. Städtetag so gesehen, der Ende letzten Jahres einstimmig beschloss, dass vor dem Hintergrund bestehender struktureller Benachteiligung die Förderung von Frauen auch in Zukunft notwendig ist. Diversity Management kann die erfolgreichen Instrumente wie Frauenförderung und Gender Mainstreaming im kommunalen Handeln daher nicht ersetzen, sondern wirksam ergänzen.

Liebe Kolleginnen: Es ist nicht leicht - An vielen Stellen ist zur Zeit ein gesellschaftlicher Rückschritt zu spüren. Globalisierung trifft auf populistische Strömungen, die besonders zu Lasten von Frauen und Mädchen gehen, international ebenso wie bei uns. Dieser Rollback will den scheinbar nicht mehr notwendigen Feminismus ablösen. Gleichberechtigte Rollenbilder treffen so auf Konzepte, die wir längst als veraltet geglaubt hatten. (Auch „Der Bachelor“, das nächste Topmodel oder auch nur das rosa Überraschungsei wollen uns hier entsprechend einstimmen...).

So finden selbst eindeutig antifeministische Aussagen ihre Anhänger und Plattformen.

Dies können Kolleginnen unter uns bestätigen, die selbst schon persönlich mit ihrer Arbeit in den Fokus sogenannter Maskulinisten geraten sind. Auch unverhohlener Sexismus und Menschenverachtung im Cyberspace und in der Öffentlichkeit scheint grenzenlos salonfähig zu werden. Und immer noch hat Gewalt gegen Frauen in der Öffentlichkeit und in der Familie unverändert viele Facetten.

**In einer Kommune mit Zukunft** wird eine zukunftsweisende Gleichstellungspolitik von Vielen getragen und greift auch diese Themen entschieden auf. Im öffentlichen Raum werden menschen- und frauenverachtenden Aussagen und Werbungen keine Plattform geboten. Gewaltprävention wird in gemeinsamen Konzepten von allen Akteuren umgesetzt und Opfer von Gewalt finden vor Ort flächendeckend in allen Bundesländern eine ausreichende Angebotsstruktur vor, deren Finanzierung und Ausstattung dauerhaft gesichert ist.

Ist dies unrealistische Zukunftsmusik? Wir hoffen nicht und fordern an dieser Stelle explizit die Kommunen auf, in ihrem strategischen Handeln, in ihrem Ausrichten auf künftige gesellschaftliche Veränderungen ganz bewusst immer auch die Geschlechterperspektive zu berücksichtigen!

Vielleicht ist es also genau jetzt an der Zeit, vor Ort in unseren Kommunen, sofern noch nicht vorhanden, gleichstellungspolitische Instrumente wie z. B. auch künftige verbindliche Leitbilder anzuregen, um langfristig eine strategische Gleichstellungsarbeit umzusetzen, die mit allen abgestimmt ist, und der sich Verwaltung und Politik auch verpflichtet fühlen.

Da habe ich gut reden, oder? Aber viele von uns und von Euch, liebe Kolleginnen haben schon einiges dazu bewegt und es gilt ja wie immer: nicht alles auf einmal, sondern alles zu seiner Zeit!

Wir Bundessprecherinnen hoffen, dass unsere inhaltliche Themensetzung auf dieser Bundeskonferenz, dass die Fragestellungen und Workshops Euch hier neue Impulse und konkrete Anregungen für Eure tägliche Arbeit geben können!

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!



# Rede der Bundessprecherinnen



## Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten

Das Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Prof. Dr. Eva Kocher, Juristische Fakultät, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder), Vorsitzende der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Am 7. März 2017 wurde das Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung der Öffentlichkeit vorgestellt. Es knüpft inhaltlich am Ersten Gleichstellungsbericht an, orientiert sich an einer Lebensverlaufs-perspektive und interessiert sich deshalb dafür, welche konkreten Schritte in Hinblick auf weichenstellende Übergänge im Lebensverlauf erforderlich sind, um die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen.

Das Gutachten schlägt zunächst vor, Erwerbs- und Sorgearbeit zusammen zu denken. Ziel einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit müsse es sein, es allen Menschen unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen, neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit auszuüben und private Sorgearbeit jederzeit zusammen mit Erwerbsarbeit zu leben.

Dass dies heute noch nicht möglich ist, dass also nur geringe Verwirklichungschancen für ein „Earner-Carer-Modell“ (Nancy Fraser) bestehen, zeigt sich an vielen Stellen. Das Gutachten schlägt vor, neben dem Gender Pay Gap, der als Indikator ungleiche Verwirklichungschancen in der Erwerbsarbeit misst, regelmäßig auch den Gender Care Gap zu ermitteln. Die Kommission hat ihn erstmals errechnen lassen; danach leisteten Frauen im Jahre 2012 52% mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer, also anderthalb Mal so viel.

Ungleiche Verwirklichungschancen hängen auch davon ab, wie Aushandlungsprozesse in Familien und Paarbeziehungen („linked lives“, verbundenes Leben) ganz praktisch durch Politik und Gesellschaft beeinflusst werden.



Prof. Dr. Eva Kocher

Das Gutachten zeigt: Bei der Entscheidung, welches Elternteil einen größeren Anteil an der Kindererziehung übernimmt und welches Elternteil sich auf die Karriere konzentriert, spielt es natürlich eine Rolle, wer im Betrieb und an der Arbeitsstelle mit weniger Problemen zu rechnen hat, falls er oder sie zeitweilig kürzer treten oder bei Krankheit des Kindes zu Hause bleiben möchte. Und es spielt eine noch größere Rolle, wer mehr verdient und deshalb durch den Job mehr zum Haushaltseinkommen beitragen kann.

Das Gutachten betont insofern durchgehend, dass erfolgreiche Gleichstellungspolitik auch eine stärkere Beteiligung von Männern und Vätern an der gesellschaftlich notwendigen Sorgearbeit zum Ziel haben muss. Nur so kann eine Vorstellung von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, die eine Gleichzeitigkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglichen, auf lange Sicht „normal“ werden, und nicht als „Ausnah-



me“, „Sonderfall“ oder Zeichen dafür, dass der oder die Betreffende kein Engagement für Karriere und Beruf mitbringe. Arbeitgeber können dafür sorgen, dass es im Betrieb zur Selbstverständlichkeit wird, Familie zu haben und für sie da sein zu können – auch für Väter und auch für Führungskräfte. Der Gesetzgeber könnte diese Prozesse mit einem Wahlarbeitszeitgesetz und einer sozialen Leistung für Familienarbeitszeit unterstützen; er könnte die frühzeitige Einbindung von Vätern in die Beschäftigung mit Kindern fördern, indem eine Vaterschaftsleistung (bzw. Comutter-/Covaterschaftsleistung) unmittelbar nach Geburt eines Kindes eingeführt und die Partnermonate beim Elterngeld ausgedehnt werden. Unabdingbar bleiben ein gleichstellungspolitisch neutrales Steuer- und Sozialversicherungsrecht sowie zugängliche Infrastrukturen und Dienstleistungen.

Das Gutachten empfiehlt als strukturelle gleichstellungspolitische Instrumente insbesondere auch eine differenziertere Datenerhebung, die es ermöglicht, mehr über intersektionale Unterschiede zu erfahren. So zeigt z.B. die Tatsache, dass der Unterschied zwischen dem Einkommen von Migrantinnen und Migranten im Durchschnitt nach dem Zuzug nach Deutschland größer als vorher ist, dass die Migration und das Leben in Deutschland Geschlechterungleichheiten anscheinend noch verstärken, ohne dass vergleichbare Daten auf breiter Ebene vorhanden wären.

Ein wichtiger institutioneller Mechanismus zur Durchsetzung des auf allen Ebenen staatlichen Handelns erforderlichen Gender Mainstreaming ist die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten. Das Gutachten empfiehlt systematische und vergleichende Evaluationen, die einen Schluss erlaubten, welche gleichstellungsrechtlichen Regelungen im öffentlichen Dienst sich als besonders zielführend erwiesen haben. Es weist aber auch darauf hin, dass eine Stärkung sowohl der Rolle von Gleichstellungsplänen als auch der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten hilfreich wäre (betreffs Kündigungs-

schutz, Klagerechten, Freistellung von anderen Aktivitäten bzw. Bereitstellung von Ressourcen, Zeit und Personal). Um künftig einer gleichstellungsförderlichen Beurteilung näher zu kommen, sollte eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats in allen weichenstellenden Phasen einer Beurteilungsrunde vorgesehen sein, insbesondere bei der Definition der Beurteilungskriterien und bei Besprechungen von Beurteilerinnen und Beurteilern. Und um den Anforderungen gerecht werden zu können, die eine lebensphasen- und gleichstellungsorientierte Arbeitszeitgestaltung auch an die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst stellt, benötigen Gleichstellungsbeauftragte unterstützende Rechte in der budgetären Planung, soweit gleichstellungsrechtliche Fragen (z.B. der Arbeitszeitsouveränität) betroffen sind. Auch setzt eine bessere Zusammenarbeit von Wirtschaftsförderung und Gleichstellung mindestens die Beteiligung von (kommunalen) Gleichstellungsbeauftragten bei der Entwicklung von Förderprogrammen und Ausschreibungen voraus.

Die Sachverständigenkommission möchte mit ihrem Gutachten einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter leisten, indem sie Erreichtes aufzeigt, auf vorhandene Lücken hinweist und mögliche Schritte für eine wirksame gleichstellungsorientierte Gestaltung benennt. Sie hofft, dass Gesellschaft, Politik und Wirtschaft die konkreten Impulse dieses Gutachtens aufgreifen werden.



## Herausforderung Geschlechtergerechtigkeit im ländlichen Raum

Prof. Dr. Sabine Brombach Dekanin Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Braunschweig/Wolfenbüttel



Prof. Dr. Sabine Brombach

### Ergebnisse der Diskussion:

1. Mobilität ist eine der dringendsten Herausforderungen im ländlichen Raum.

Uneingeschränkte Mobilität ist unabdingbar, da sie den Zugang zu Bildung, politischer Teilhabe und Freizeitaktivitäten schafft. Der ÖPNV darf nicht in ehrenamtliche Hände gegeben (Stichwort: Mitfahrbänke) oder privatisiert werden, er ist Aufgabe der Kommunen.

Die Garantie für Teilhabe darf nicht abgegeben werden. Passgenaue Konzepte und best practice Beispiele müssen entwickelt werden (z. B. Frauentaxis).

2. Die Gesundheitsversorgung muss im ländlichen Raum gewährleistet sein. Dafür müssen Konzepte entwickelt werden, um gute Erreichbarkeit von Praxen und Krankenhäusern für Frauen mit und ohne Kinder zu gewährleisten. (Frage: Sind die Berechnungen der Krankenkassen angemessen für den ländlichen Raum?) Hebammen müssen für die Rahmenbedingungen ihres Berufs Unterstützung erfahren, um auch auf dem Lande noch wirksam tätig zu sein.

3. Erwerbstätigkeit muss sich für Frauen und deren Familien lohnen. Wenn sich Frauenerwerbstätigkeit durch Steuerklasse, Pendlerkosten und Teilzeitarbeit zu wenig lohnt, wird darauf in den Familien verzichtet. Unter anderem deshalb müssen das Steuerrecht reformiert und Minijobs abgeschafft werden.

4. Kindertagesbetreuung muss kostengünstig und flexibel und über das 6. Lebensjahr des Kindes hinaus garantiert sein. Die pädagogisch professionelle Versorgung der Kinder sollte strukturell an örtliche Gegebenheiten angepasst und verlässlich sein.

5. Geflüchtete und schon länger hier lebende zugewanderte Frauen müssen mit ihren Bedarfen bei der Integration strukturell berücksichtigt sein. Als Lösungsversuche könnten „Best practice“ Beispiele verbreitet, Pilotprojekte oder Wahlprüfsteine entwickelt werden.



## Zukunftsforschung – Der Aufstieg der Frauen

Sandra Maria Fanroth, Agentur für Weltrettung

**Zukunftsforschung** oder Futurologie ist die systematische und kritische wissenschaftliche Untersuchung von Fragen möglicher zukünftiger Entwicklungen auf technischem, wirtschaftlichem und sozialem Gebiet. Sie arbeitet mit den Methoden Explorative Interviews, Delphi-Befragungen, Szenario-Techniken, Horizon-Scanning, Megatrend-Analysen, Zukunftswerkstätten u.v.m.

Sie beschreibt **Megatrends**, das sind Strukturveränderungen, die alle Bereiche der Gesellschaft beeinflussen und langfristig wirken. Dazu gehören u.a.

- Urbanisierung
- Konnektivität / Digitalisierung
- Wissenskultur
- Globalisierung
- Individualisierung
- New Work
- Gesundheit
- Ökologisierung
- Silver Society
- Mobilität
- Sicherheit
- Gender Shift

### *Vom Female Shift zum Gender Shift*

Die wachsende Gleichstellung in der Arbeitswelt und der steigende Einfluss von Frauen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft wird als Female Shift beschrieben, der Gender Shift wirkt noch tiefer: Die traditionellen Geschlechterrollen verblassen und lösen sich auf. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird wichtiger – sowohl für Frauen als auch für Männer. Auch die Männerrolle ist im Umbruch, sie wird vielfältiger. Die Akzeptanz neuer Formen von Zusammenleben nimmt zu, der Wandel findet auch in Schwellen- und Entwicklungsländern statt und steht in starker Wechselwirkung mit



Sandra Maria Fanroth

den Megatrends Individualisierung, Digitalisierung und Globalisierung.

### *Gender Shift in der Arbeitswelt*

In der Arbeitswelt findet ein radikaler Wandel statt, befeuert von der Wissens- oder Dienstleistungsgesellschaft. Die neue Wissensarbeit spielt sich überwiegend in Teams und Projekten ab. Damit sind andere Kompetenzen und Haltungen gefragt wie Autonomie, Selbstorganisation, Kommunikation und Empathie. Es entwickeln sich neue Kulturen mit flachen Hierarchien und Netzwerkstrukturen. Managementverantwortung wird stärker an individuelle Kompetenzen geknüpft. Flexible Arbeitszeitmodelle nehmen zu wie Lebensarbeitszeitkonten, Sabbaticals, zusätzliche Elternzeit, Teilzeit oder Home Office.

Neue Formen des Job-Sharing werden erprobt, beispielsweise teilen sich fünf Personen vier Arbeitsplätze, so dass alle einen Tag pro Woche frei haben. Auch Top-Sharing wird akzeptierter: Mehrere Personen teilen sich eine

Führungsposition – das war (und ist) in vielen Unternehmen undenkbar. Eine Voraussetzung dafür sind neue Werte wie die der Generation Y: Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit, Familie & Freunde, vielseitige Bildung.

*Gender Shift in der Wirtschaft, am Beispiel des Marketing*

Im Gender-Marketing wurde die Frau als noch unausgereizte Zielgruppe entdeckt. In den extremen Polen ‚Rosa, Glitzer, Prinzessin‘ vs. ‚Blau, Stark, Superheld‘ werden alte Geschlechterbilder überinszeniert. Die Generation der rosa Top-Model-Prinzessinnen und muskelbepackten Superhelden trifft allerdings heute auf eine Welt mit pluralen Lebensformen. Das erzeugt Spannung und ruft Widerstand auf den Plan, beispielsweise die Kampagnen ‚Pink stinks‘, ‚Let books be books‘ und ‚Let toys be toys‘. Seit kurzer Zeit wird mit gender-neutralem Marketing experimentiert. Neue Wege gehen Firmen wie Apple (iPhone in Unisex-Design), VW oder Toys are us. In Zukunft wird beim Design voraussichtlich stärker gefragt ‚für was? für welchen Zweck?‘ statt ‚für wen?‘. Das spiegelt die Angst der Hersteller vor der Konkurrenz durch 3D-Drucker und online-Nischenmärkte.

*Gender Shift im Netz*

Das Internet ist ein wichtiger Treiber für den Gender Shift. Die sozialen Netzwerke sind schon heute fest in den Händen der Frauen. Laut Netzfeministin Laurie Penny sei das Netz vergleichbar mit der Speakers‘ Corner in London und biete allen die Chance, sich öffentlich auszudrücken und gehört zu werden. Diese neuen Plattformen für Austausch werden überwiegend von Mädchen und Frauen genutzt. Beispiele sind Blogs wie ‚Jezebel.com‘ oder der Grimme-Preis-dekorierte ‚kleinerdrei.org‘ von Anne Wizorek u.a.. Allerdings tummeln sich dort auch Trolle und Hater und überziehen die Autorinnen mit Hate Speech und Shitstorms. Zur Zeit werden Regeln zum Umgang damit entwickelt und erprobt wie moderierte Foren, Filtersoftware usw.

*Gender Shift Global*

Der Megatrend des Gender Shift zieht sich durch alle Kulturräume. Weltweit erzwingen und befeuern Modernisierung, Globalisierung und New Work einen Wandel der Geschlechterrollen. Schon heute lässt sich feststellen: Frauen haben global Gesellschaften verändert, egal, ob es dort eine Frauenbewegung gab oder nicht. Das Selbstverständnis von Frauen wandelt sich weltweit radikal. Der Einfluss von Frauen auf Politik, Kultur und Wirtschaft ist so sichtbar wie nie zuvor, das reicht von Afghanistan (mit der Journalistin Najiba Ayubi) bis zur Zentralafrikanischen Republik (mit der Juristin und ehemaligen Präsidentin Catherine Samba-Panzer).

So sind beispielsweise auch Frauen in Saudi-Arabien seit 2012 verstärkt berufstätig wie Esra Assery, die in ihrer Medienagentur ‚eTree‘ ausschließlich Frauen einstellt, oder die vollverschleierte AmyRoko, die auf Instagram gesellschaftskritische Videos postet. Frauen wie Sherin Khankan aus Dänemark und Amina Wadud aus den USA leiten das Freitagsgebet, in Kopenhagen soll eine Moschee gegründet werden mit ausschließlich weiblichen Imamen. Seit 2015 gibt es in der Westbank das erste arabische Rennfahrerinnen-Team (s. Film ‚Speed Sisters‘ von 2015).

*Gender Shift – Männer, Frauen, Menschen*

Auch die Pluralität von Männerrollen wird akzeptierter: ob Männer zuhause bleiben, Kinder betreuen, im Haushalt arbeiten, in Teilzeit jobben, Elternzeit nehmen oder weniger Geld verdienen als die Partnerin. Je gleicher Männer und Frauen gestellt sind, desto unwichtiger wird die Kategorie Geschlecht, denn alle nehmen sich in erster Linie gegenseitig als Mensch und Individuum wahr. Die Vision: Genderrollen werden zu situationsabhängigen Funktionsrollen – mal bin ich Partner\_in, Chef\_in, Freund\_in, Elternteil, Kolleg\_in u.v.m.



# Forum 3

## Motor des Gender Shift

Geschlechterrollen verlieren Verbindlichkeit  
-> Gender wird überinszeniert -> Rollenbilder  
werden enger -> immer weniger Menschen  
können Rollen entsprechen -> Diversität steigt  
durch Abweichende ----> **Kreislauf**

### Mut zur Zuversicht

Nicht müde werden,  
sondern  
dem Wunder  
leise  
wie einem Vogel  
die Hand hinhalten.

Hilde Domin

#### Quellen:

Bertelsmann Stiftung (2015): Was sich ändert. Neue Herausforderungen für unser Leben.

Change-Magazin 1/2015.

Jansen, Mechthild M. / Röming, Angelika / Rohde, Marianne (2013): Männer Frauen Zukunft.

Ein Genderhandbuch. München: Olzog.

Schrupp, Antje (2017): Gegen den Geschlechterblödsinn. ZEIT, 10 nach 8, Ausgabe vom 3.3.2017

Schwab, Klaus (2016): Die Vierte Industrielle Revolution. München: Pantheon.

Zellmann, Peter (2016): Die Zukunft der Arbeit. Vortrag auf einer Tagung des bbs;

[www.zukunftsthemen.at](http://www.zukunftsthemen.at)

Zukunftsinstitut FfM [Hg.] (2015): Gendershift. Die Zukunft der Geschlechterrollen in

Wirtschaft und Gesellschaft. Trendstudie.

Kontakt

Sandra Maria Fanroth

Berlin

Telefon: +49 172 46 62 999

E-Mail: [info@fanroth-training.de](mailto:info@fanroth-training.de)

[www.agenturfuerweltrettung.de](http://www.agenturfuerweltrettung.de)



## Gender Budgeting in Kommunen am 08.05.2017

Dipl. Pol. Renée Parlar,  
Mitarbeiterin der Landeshauptstadt München, Direktorium, Zentrale Verwaltungsangelegenheiten, zuständig für die Koordination der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung; freiberufliche Beraterin zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting;  
Mitarbeit an der Machbarkeitsstudie Gender Budgeting 2005/06 im Auftrag des Bundesministeriums Familie, Senioren, Frauen und Jugend

### Gliederung des Vortrags

- Allgemeines zu Gender Budgeting (GB)
- Ergebnisse der Münchner Frauenkonferenz „Haushalt fair teilen“ am 6./7. Okt. 2016
- Umsetzungsbeispiele zu GB auch Wien, Berlin und München
- Erfordernisse für die Einführung und Umsetzung von GB

### Warum brauchen wir Gender Budgeting?

Geld ist die Währung gesellschaftlicher Anerkennung. Finanzielle Ressourcen eröffnen Handlungsoptionen, und wer über Geld verfügt, ist „Jemand“ und hat Macht.

Auch mit der Haushaltsplanung öffentlicher Finanzen, z. B. in den Kommunen, wird eine Prioritätensetzung vorgenommen. Haushaltspolitik wirkt sich auf die Geschlechterverhältnisse unserer Lebensrealität aus und ist somit nicht geschlechterneutral. Deshalb ist es notwendig, den Haushalt nicht ausschließlich den Finanzexperten zu überlassen. Auch Frauen müssen sich selbst mit Geld und dessen Verteilung sowie den geplanten Zielsetzungen und Wirkungen von Finanzflüssen befassen.

### Definitionen

#### Europarat

GB ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsverfahren. Es ist eine geschlechterspezifische Bewertung der Haushaltspolitik, d. h. die Einbeziehung der



Dipl. Pol. Renée Parlar

Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsverfahrens und die Umstrukturierung der Ausgaben und Einnahmen mit Blick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung (Europarat, 2002).

Gemeint ist: Die Mittelplanung wird unter Gender-Aspekten bewertet. Dabei werden auf allen Ebenen des Prozesses die Gender-Perspektive einbezogen sowie Einnahmen- und Ausgabenstrukturen auf die Förderung des Gleichstellungsziels ausgerichtet.

#### Landeshauptstadt München

Die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH) zielt auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im gesamten Haushaltsprozess ab. Die Gleichstellungswirkung haushalterischer Entscheidungen wird analysiert, gesteuert und evaluiert.

Die Kernelemente sind:

- integrierte Gleichstellungsziele
- die zielgruppenorientierte Produktsteuerung
- ein kennzahlengestütztes Wirkungscontrolling
- mit Budgetbezug

Die verschiedenen Zielgruppen werden mit ihren unterschiedlichen Lebenslagen nach Geschlecht sowie Alter, Behinderung, Bildungsstand, Migrationshintergrund und ihren spezifischen Bedarfen berücksichtigt (München, 2009).

## Rahmenbedingungen

Mit dem Ziel, die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen, gründet GB auf das Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 der BRD. Auf der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 in Beijing wurde GB allen Mitgliedsländern zur Umsetzung empfohlen. Mit dem Vertrag der Europäischen Union von Amsterdam 1997 verpflichteten sich alle Mitgliedstaaten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) in allen Handlungsfeldern. Dazu gehört auch GB als GM im Haushaltsprozess. Gender Budgeting wird in der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene als wichtiges Gleichstellungsinstrument benannt.

## Ziele von Gender Budgeting

Das vorrangige Ziel von GB ist die Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach dem Grundgesetz (Art. 3. Abs. 2, s.o.).

Der Finanzhaushalt ist sowohl im Bund, in den Ländern als auch in den Kommunen das zentrale Steuerungsinstrument. GB zielt darauf, die Querschnittsaufgabe Gleichstellung in die Haushaltsführung zu integrieren um das Budget gleichstellungsorientiert und zielgruppengenau zu verwenden. Ziel ist die bedarfsgerechte Verteilung und Wirkung der Mittel. Dabei geht es nicht per se um eine pauschale

50/50 Verteilung. Um bedarfsgerecht steuern zu können, ist die Transparenz über die beabsichtigte Verteilung und die geplante Wirkung erforderlich.

Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Einbeziehung der Zivilgesellschaft, wie beispielsweise in Steuerungsgremien oder über kommunale Beteiligungsmöglichkeiten.

## Nutzen von Gender Budgeting

Durch einen gezielten gleichstellungs- und bedarfsorientierten Mitteleinsatz werden die kommunalen Zielgruppen besser erreicht, so dass Frauen und Männer, Jungen und Mädchen gleichermaßen profitieren können. Die zielgerichtete Verwendung des Budgets erhöht dessen Wirksamkeit und die Zufriedenheit der Zielgruppen.

Anhand der Verteilungs- und Wirkungstransparenz haben die Politik und die Verwaltung die Möglichkeit, den Bürgerinnen und Bürgern konkret zu sagen für wen und mit welcher Wirkung ihr Geld ausgegeben wird. Durch mehr Transparenz wird die Legitimation von Haushaltsentscheidungen erhöht. Das verringert die Intransparenz von Politik und Finanzentscheidungen und wirkt auch der Politikverdrossenheit sowie der Distanz zwischen Bürger\_innen und Politik entgegen.

Mit dem Fokus auf die Verteilung und Wirkung von Finanzflüssen kann das Ziel ‚Gleichstellung‘ schneller erreicht werden. Politik und Verwaltung können besser steuern und kontrollieren und so u. a. auch einen verfehlten Mitteleinsatz besser vermeiden.

## 2. Münchner Frauenkonferenz „Haushalt fair teilen“

Im Oktober 2016 fand in der Landeshauptstadt München (LH München) in Kooperation mit dem Deutschen Städtetag (DST) und dem Deutschen Institut für Urbanistik eine zweitägige Konferenz statt mit dem etwas doppeldeutigen Titel „Haushalt fair teilen“. Die Konferenz diente zum Erfahrungsaustausch mit ande-



# Forum 4

ren Kommunen und Ländern zur Umsetzung von GB sowie zur Präsentation der bisherigen Umsetzungsbeispiele in der LH München. Die Konferenz hatte u. a. das Ziel, dem etwas zähen Münchner Prozess neue Impulse zu geben.

Das Programm umfasste:

Vorträge u. a. von

- Ulrike Hauffe aus Bremen - Ihnen ja allen bekannt,
- dem Staatssekretär Klaus Feiler von der Senatsverwaltung für Finanzen aus Berlin, der den dortigen GB-Umsetzungsprozess top-down steuert und leitet;
- eine Podiumsdiskussion u. a. mit
- Stadträtinnen der LH München,
- Verena Göppert, ständige Stellvertreterin des Hauptgeschäftsführers des DST,
- Prof. Dr. Christine Färber, Leiterin der Machbarkeitsstudie Gender Budgeting im Auftrag des Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005/2006;

16 Arbeitsforen zu Themen mit unmittelbarem Bezug zu GB, wie Armut, Care-Arbeit, Flucht, Personal, Kulturförderung, u. a.

Desweiteren gab es eine sehr passende Ausstel-

lung „Berühmte Frauen auf Banknoten“ von Odila Ostertag-Allwicher.

Am Abend des ersten Tages richtete der Oberbürgermeisters der LH München einen Empfang für die Konferenzteilnehmer\_innen und die gleichstellungspolitischen Akteurinnen in München aus.

Anlässlich der Konferenz erstellte die LH München einen Informationsflyer zu Gender Budgeting bzw. zur Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung (GstHH) wie GB in München genannt wird. Davon habe ich Ihnen einige mitgebracht, die Sie gerne mitnehmen können.



[https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:34233443-9528-40cd-aaea-6fee9b0751e3/Frauenkonferenz\\_Faltblatt\\_NEU.pdf](https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:34233443-9528-40cd-aaea-6fee9b0751e3/Frauenkonferenz_Faltblatt_NEU.pdf)

## Ergebnisse der 2. Münchner Frauenkonferenz

Im Folgenden greife ich ein paar Ergebnisse der Konferenz heraus:

Verena Göppert, die ständige Stellvertreterin des Hauptgeschäftsführers des DST machte deutlich, dass zu einem guten Finanzmanagement GB dazu gehört: „Wer eine **nachhalti-**

**ge kommunale Finanzpolitik** mit einem wirkungsvollen Mitteleinsatz will, **kommt an Gender Budgeting nicht vorbei.**“ Ulrike Hauffe, Landesbeauftragte für Frauen in Bremen und Vorsitzende des Gleichstellungsausschusses des DST attestierte GB eine unspektakuläre, aber wirkungsvolle Methode zu sein: „Gender Budgeting fragt nach den **Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen und ihren Chancen auf Teilhabe**, es definiert Ziele und lenkt in diese Richtung. Dabei geht nicht darum, Fliegenbeine bzw. Männlein und Weiblein zu zählen, sondern die geplanten Geldausgaben auf ihre **Wirkung auf die Geschlechter und die GeschlechterVERHÄLTNISSE zu prüfen.**“

Klaus Feiler der Finanzstaatssekretär der Berliner Senatsverwaltung schrieb der LH München ins Stammbuch: „**Einfach machen!** - nicht fragen, ob das geht! ... Wichtig ist, die Beschlüsse zur Umsetzung von GB als Steuerungsaufgabe der Verwaltung ernst zu nehmen.“ Er munterte die Verwaltungen dazu auf, nicht auf die Politik zu warten und zu fragen, ob das geht, sondern top-down Vorgaben zu machen, Anreize zu schaffen und der Politik Informationen zu liefern mit denen sie steuern können. Auch die Politik muss sich an die Steuerungsmöglichkeiten gewöhnen. **“Es ist ein Lernprozess für alle!”**

Prof. Dr. Färber, die vormalige Leiterin der Machbarkeitsstudie GB i. A. des BMFSFJ wies daraufhin, **GB schafft Transparenz.** „Politik und Verwaltung können den Bürger\_innen konkret sagen, wo ihr Geld hingehet und welche Ziele damit verfolgt werden. Das **verringert die Distanz zwischen Bürger\_innen und Politik und auch Verwaltung und fördert die Demokratie.**

## **Impulse der 2. Münchner Frauenkonferenz für den Umsetzungsprozess in München**

Die Konferenz als Forum für GB hat ihr Ziel erreicht und den Umsetzungsprozess in München

wieder aktiviert. Die Stadtkämmerei (Finanzabteilung) und das Direktorium (Hauptabteilung) steuern den Prozess in Kooperation mit der Frauengleichstellungsstelle nun verstärkt top-down und machen Vorgaben für die Lieferung geschlechterdifferenzierter Kennzahlen.

## **Umsetzungsbeispiele aus Österreich, Berlin und München**

Vorreiter Österreich und Wien

Österreich ist Vorreiter in Sachen GB und der einzige europäische Staat, der GB in der Bundesverfassung verankert hat. Seit 2009 sind in Österreich Bund, Länder und Gemeinden zur Umsetzung von GB verpflichtet. Dadurch das GB Teil der Bundesverfassung ist, gibt es keine Diskussionen mehr über das ‚ob‘, sondern nur noch über das ‚wie‘.

Wien hat GB bereits 2004 beschlossen und in seine Finanzverwaltung übernommen. Seit 2006 ist GB fester Bestandteil des Haushaltsplans und des Rechnungsabschlusses.

Die Ressorts prüfen alle Leistungen mit der „4-R-Methode“ auf Gleichstellungsrelevanz und liefern Inhalte zum Gender-Budgeting-Bericht. Die Analyseergebnisse sind Basis für Gleichstellungsziele und Maßnahmen. Mit Kennzahlen wird festgestellt, ob die Maßnahmen erfolgreich waren/sind.

## **Vorbild Bezirk Wien Meidling**

Der Bezirk Meidling hat 2005 beschlossen, GB einzuführen und setzt es in der gleichen Weise um wie die Stadt Wien. Das Budget ist kleiner und umfasst weniger Aufgabenbereiche. Der Bezirk Meidling stellt seinen Gender-Budgeting-Bericht u. a. grafisch dar, so das Bürgerinnen und Bürger eine verständlichen Überblick bekommen (s. folgende Abbildungen).

## Ausgewählte Maßnahmen in Meidling 2010 - 2014



### Vorreiter Berlin

Als erstes Bundesland bzw. Stadtstaat in Deutschland beschloss der Berliner Senat 2002 die Einführung von GB. Eine Arbeitsgruppe GB unter Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen koordiniert den Umsetzungsprozess. 2004 wurden die Bezirke verpflichtet, für bestimmte vorgegebene Produkte die Nutzerinnen und Nutzer auszuweisen. Die Anzahl der Produkte wurde nach und nach ausgeweitet. Zusätzlich sind seit 2010 qualitative Gender-Analysen verpflichtend, für die die Bezirke die Produkte selber auswählen dürfen.

2013 – 2016 lobte die Senatsverwaltung für Finanzen einen jährlichen Wettbewerb für die besten Gender-Analysen aus, mit Preisgeldern von insgesamt 100.000 € plus 140.000 € für die Übernahme in andere Bezirke. Die Ziele des Wettbewerbs bestanden darin, Anreize zu schaffen, die Ergebnisse in den Berliner Verwaltungen bekannt zu machen und die Nachahmung in anderen Bezirken zu fördern.

Drei Beispiele werde ich Ihnen jetzt vorstellen.

### Gender Budgeting Wettbewerb in Berlin - Wettbewerbsbeiträge

#### Berlin Treptow-Köpenick: Entscheidungspositionen in Sportvereinen

Im Bezirk Berlin Treptow-Köpenick untersuchte das Sportamt, wie viele Frauen in den Vereinen in Entscheidungspositionen vertreten sind.

Die Analyse ergab, dass die Posten mit Entscheidungsbefugnis überwiegend von Männern besetzt sind. In den Sportvereinen sind nur 10 % Frauen als 1. Vorsitzende der Vorstände tätig. Der Anteil der Frauen und Mädchen in den Vereinen beträgt jedoch 35 %. Unabhängig davon, dass sie damit bereits insgesamt stark unterrepräsentiert sind, entspricht der Anteil an Entscheidungspositionen nicht einmal diesem deutlich geringeren Anteil.

Vereine und Sportvereine genießen durch das Vereinsrecht eine Autonomie, durch die die



Steuerungsmöglichkeiten des Bezirks in die Vereine hinein begrenzt sind. Daher kann in diesem Bereich nur indirekt Einfluss genommen werden.

Folgende Ziele wurden festgelegt:

- Mehr Mädchen und Frauen in Sportvereine
- Mehr Frauen in Führungspositionen

Als Maßnahmen wurden entwickelt:

- ein Wettbewerb „Zukunftspreis für Sportvereine“.  
Damit sollen die Vereine animiert werden, mehr und bedarfsgerechtere Angebote für Mädchen und Frauen zu machen und die Vereinsstrukturen Mädchen- und Frauenfreundlicher zu gestalten.
- ein Workshop-Konzept für Schulungsmaßnahmen  
In den freiwilligen Schulungen sollen die Vereine für die Schiefelage sensibilisiert werden und auch Maßnahmen für ihre Vereine erarbeiten, um die Situation zu verbessern.

Die Budgetsteuerung ist hier nur langfristig durch die Verbesserung der gleichstellungsorientierten Entscheidungsstrukturen in den Vereinen möglich.

### Berlin Spandau: Genderkennzahl für Spielplätze

In Spandau entwickelte das Grünflächenamt einen Kriterienkatalog zur gendersensiblen Qualitätsbeurteilung von Spielplätzen. Damit soll das geschlechtsspezifische unterschiedliche Nutzungsverhalten von Mädchen und Jungen und die genderspezifische Anforderung an die Gestaltung von Spielplätzen festgestellt werden. Ziel der Beurteilung der Spielplätze anhand des Kriterienkatalogs ist eine einheitliche Kennzahl zur Qualität, so dass Genderkriterien als ein Qualitätsindikator Eingang in die Spielplatzplanung finden.

Im Ergebnis ist ein Benchmarking der einzelnen Spielplätze innerhalb eines Bezirkes möglich. Fasst man die Kennzahlen der Spiel-

plätze in den einzelnen Bezirken zusammen, bekommt man eine Qualitätskennzahl für den jeweiligen Bezirk und kann die durchschnittliche Spielplatzqualität der Bezirke vergleichen. Auf dieser Grundlage lassen sich konkrete Steuerungsentscheidungen mit Budgetbezug treffen. Z. B. können die Bezirke mit einer guten Spielplatzqualität über ein Bonussystem zusätzliche Finanzmittel für die Spielplätze bekommen. Damit sollen zum einen Anreize geschaffen werden zum anderen ist davon auszugehen, dass die Bezirke mit hoher Kennzahlqualität ihr Geschäft verstehen und die Finanzmittel gleichstellungsorientiert einsetzen.

### Berlin Reinickendorf: Neugestaltung Letteplatz

In Reinickendorf wurde der Letteplatz (7.305 m<sup>2</sup>) in einem intensiven gruppenspezifischen Beteiligungsverfahren nach Gender- und Diversity-Kriterien erneuert und umgestaltet. Der neu gestaltete Platz ist in verschiedene Bereiche aufgeteilt mit Spiel- und Bewegungsangeboten für alle Altersgruppen sowie Erholungsflächen und auch Raum zum Picknicken. Die Gesamtkosten von 675.000 € trug der Bezirk zu gut 2/3 und der Berliner Senat zu knapp 1/3 aus dem Programm „Soziale Stadt“.

Seit der Fertigstellung 2012 nutzen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen (Alter, Geschlecht und Herkunft) den Platz ausgiebig; und er gilt als Wohnzimmer des Kiezes.

Kennzahlen zur Messung des Umsetzungserfolgs sind:

- Annahme des Platzes durch die Bevölkerung
- Eigenverantwortung der Nutzer und Nutzerinnen sowie Erhalt der Angebote

## Landeshauptstadt München – Gleichstellungsorientierte Haushalts- steuerung –



Gender Budgeting wird in München Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH) genannt und verfolgt einen zielgruppenbezogenen Ansatz. Die zentrale Fragestellung in München lautet:

### Tun wir das Richtige für die Richtigen richtig?

Es geht darum zu wissen, wer die Zielgruppen sind, was sie brauchen und wie man sie erreicht. Es reicht also nicht, die kommunalen Angebote an die Zielgruppe der „Bürgerinnen und Bürger“ zu adressieren. Dies möchte ich am Beispiel des folgenden Bildes deutlich machen, auf das ich etwas ausführlicher eingehen werde:



"Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe: Klettern Sie auf den Baum!"

### Um welche Zielgruppe handelt es sich hier?

Die Zielgruppe der Prüfungsaufgabe besteht

offenbar aus Tieren. Allerdings sind es Tiere verschiedener Arten mit unterschiedlichen Fähigkeiten.

### Was soll hier geprüft werden?

Soll geprüft werden, welche der Tierarten auf Bäume klettern können? In diesem Fall ist die Prüfungsaufgabe richtig.

Soll die Leistungsfähigkeit der Tiere festgestellt werden? Dann ist die Prüfungsaufgabe offensichtlich falsch.

Um die Leistungsfähigkeit der verschiedenen Tiere festzustellen, müssten je nach Tierart sinnvolle Aufgaben gestellt werden.

### Ist die Prüfungsaufgabe gerecht?

Dass diese die Prüfung nicht gerecht sein kann, ist - abgesehen davon, dass Tiere eine solche Aufgabe nicht interessiert - offensichtlich.

### Was heißt das für kommunale Angebote?

Die Zielgruppe Tiere kann man übersetzen mit Bürgerinnen und Bürger. Bei den verschiedenen Tierarten handelt es sich um verschiedene Personengruppen mit unterschiedlichen Zugängen und Bedarfslagen bezüglich städtischer Angebote.

In den Beschreibungen kommunaler Angebote steht oft, dass „die Angebote allen Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung stehen“, z. B.:

- Existenzgründungsberatung allen Gründungsinteressierten,
- die Bibliothek steht allen Bürgerinnen und Bürgern offen,
- Bedarfsgerechte Angebote für alle Verkehrsteilnehmer.

Meist bleibt es bei solchen Beschreibungen, und es wird nicht nachgeprüft, ob z. B. alle Gründungsinteressierten, die eine Beratung benötigen, auch den Weg zur Gründungsberatung finden. Es reicht uns häufig, dass sie die Beratung theoretisch nutzen könnten.

Wie hier bei der Zielgruppe Tier begnügen wir uns damit, dass ja alle zur Prüfung hingehen können. Ob die Aufgabe für alle passt, wird nicht überprüft – nach dem Motto: wer will, der kann, und wer nicht will, der hat schon.

Um jedoch für die „Richtigen das Richtige

richtig zu tun“, ist es erforderlich zu wissen, wer die Zielgruppen sind, welche Bedürfnisse sie konkret haben und wie man sie am besten erreichen kann.

Dafür sind Zielgruppenanalysen erforderlich. In der Wirtschaft sind Zielgruppenanalysen ein gängiges Instrument, um etwa den Absatz eines Produktes zu verbessern und die Zielgruppe/n genau zu erreichen. Dafür wird z. T. viel Geld in die Hand genommen, weil man in der Wirtschaft weiß, dass sich die genaue Kenntnis der Zielgruppen auszahlt. Ein Produkt zielgruppengenaue an die Frau und an den Mann bzw. an das Mädchen und den Jungen zu bringen, kann viel Geld sparen, gegenüber der Methode, es mit der Gießkanne unters Volk zu bringen.

### **Verteilungs- und Wirkungstransparenz**

Die Verteilungs- und Wirkungstransparenz bilden die Grundlage um festzustellen, ob die Zielgruppe/n und die geplanten Ziele wie gewünscht erreicht werden.

#### **Beispiel Verteilungstransparenz**

Bei der Verteilungstransparenz geht es darum abzubilden, wie sich die eingesetzten Mittel auf Frauen und Männer verteilen. Dies geschieht mit geschlechterdifferenzierten Leistungsmengen.

Leistungsmengen, die nach Geschlecht differenziert werden, zeigen die Nutzungs- und Budgetverteilung. Diese direkte Berechnung ist möglich, wenn das Angebot, das mit der Leistungsmenge abgebildet wird, in sich homogen ist. Beispielsweise lässt sich mit der Anzahl der Schülerinnen und Schülern die Kostenverteilung auf Mädchen und Jungen leicht ermitteln.

#### Leistungsmengen:

Gesamtschülerzahl an städt. Realschulen	12.384
- davon Schüler	51,7%
- davon Schülerinnen	48,3%

<b>Summe Kosten:</b> (ohne Produktleistung 4 „Ganztagesangebote“, da die Verteilung zw. den Geschlechtern dort anders ist)	124.012 T€
- davon für Schüler (51,7%)	64.114 T€
- davon für Schülerinnen (48,3%)	59.898 T€

Dies geht nicht bei allen Produkten so ohne weiteres, wie etwa bei dem Produkt Wirtschaftsförderung mit seinen vielen verschiedenen Angeboten. Hier müssen die Angebote differenziert und je nach Angeboten sinnvolle Leistungsmengen definiert werden.

Geschlechterdifferenzierte Leistungsmengen sind bei Produkten bzw. Angeboten mit natürlichen Personen als Zielgruppen relativ einfach festzulegen, da die Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer meist leicht zu erfassen ist. Bei Produkten mit indirekten bzw. nicht zählbaren Zielgruppen sind die Nutzungszahlen nicht ohne weiteres zu ermitteln. Hier sind andere Methoden erforderlich.

Weisen die Leistungsmengen eine große fachlich unbegründete Geschlechterdifferenz auf, profitieren Frauen oder Männer bzw. Mädchen oder Jungen nicht ausreichend. In diesem Fall ist eine Zielgruppenanalyse erforderlich, um die Ursache für die Diskrepanz festzustellen und Steuerungsansätze zu ermitteln.

### **Beispiele Wirkungstransparenz**

Bei der Wirkungstransparenz geht es darum festzustellen, ob mit den eingesetzten Finanzmitteln die beabsichtigten Wirkungen erreicht werden und zwar unter Berücksichtigung der spezifischen Bedarfs- und Lebenslagen von Frauen und Männern sowie Mädchen und Jungen. Um die Wirkungen messen zu können, sind definierte Wirkungsziele und dazugehörige Kennzahlen erforderlich. Diese werden auf Grundlage von Zielgruppenanalysen ermittelt. Im Folgenden stelle ich Ihnen zwei Beispiele vor, eines aus dem Personalbereich und eines aus der Wirtschaftsförderung.

#### **Beispiel: Interne Fortbildung**

##### **Ausgangssituation:**

Die internen Fortbildungen richten sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LH München. Eines der Produktziele lautet: Die Fortbildungen stehen allen Mitarbeiter\_innen offen.

##### **Zielgruppenanalyse:**

##### Datenanalyse

Die Datenanalyse ergab zum einen, dass Män-



ner die mehrtägigen Aufstiegsseminare stärker in Anspruch nehmen als Frauen und zum anderen, dass Frauen gleichermaßen karriereorientiert sind, dennoch einen Aufstieg deutlich seltener realisieren als Männer.

Ursachenanalyse für die geringere Partizipation von Frauen an den Aufstiegsseminaren

Als Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in den Aufstiegsseminaren wurden u. a. ermittelt:

1. Sowohl die Weichenstellungen für die Karriere als auch die Phase der Familiengründung und Versorgung der Kinder fallen in die sogenannte ‚rush hour‘ des Lebens.

2. Die Fortbildungen für den beruflichen Aufstieg sind mehrtägig und finden außerhalb Münchens statt. Sie sind daher kaum mit Familienpflichten vereinbar.

Auf Grundlage der durchgeführten Zielgruppenanalyse wurden ein Wirkungsziel formuliert und zwei dazugehörige Kennzahlen bestimmt.

### **Ermittlung von Wirkungszielen und -kennzahlen:**

Wirkungsziel: „Das Interesse und die Potenziale von Mitarbeiterinnen an einem beruflichen Weiterkommen sind besser genutzt: Mehr Frauen machen Karriere.“

Die Kennzahlen, mit denen die Zielerreichung gemessen wird, werden wie folgt definiert:

1. der Anteil von Frauen an Aufstiegsseminaren in den höheren Dienst (Untersuchungszeitraum 3 Jahre)
2. die Wahrscheinlichkeitsdifferenz, dass Frauen Führungsfunktionen im höheren Dienst übernehmen (Kennzahl im PeCon-Bericht (Personal-Controlling-Bericht)).

Ausgehend von einem Ist-Wert in Höhe von 36 % bei der Kennzahl „Anteil von Frauen an Aufstiegsseminaren in den höheren Dienst“ wurde ein Zielwert in Höhe von 41 % bestimmt.

Bei der Kennzahl „Wahrscheinlichkeitsdifferenz, dass Frauen Führungsfunktionen im höheren Dienst übernehmen“, die mit einem

Ist-Wert von -15 % weit unter der Wahrscheinlichkeit von Männern eine Führungsposition zu übernehmen liegt, wurde als Zielwert -10 % festgelegt.

### **Steuerungsmaßnahmen:**

Als erste Steuerungsmaßnahmen wurden die Aufstiegsseminare in München angeboten und zusätzlich stärker beworben. Diese Maßnahmen waren erfolgreich, das Ziel wurde erreicht. Als eine weitere Steuerungsmöglichkeit wurden Fortbildungen zur längerfristigen Karriereplanung für Frauen u. a. mit individueller Ressourcenfeststellung ins Auge gefasst.

### **Beispiel: Existenzgründungsberatung**

#### **Ausgangssituation:**

Die Existenzgründungsberatung ist ein Angebot innerhalb des ‚Produkts‘ Wirtschaftsförderung. Sie richtet sich an Gründungsinteressierte sowie an Gründerinnen und Gründer. Ein Ziel der Gründungsberatung ist u. a.: „Die Beratung steht allen Gründungsinteressierten sowie Gründerinnen und Gründern offen.“

Für die Zielgruppenanalyse wurden ‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘ ausgewählt, da es für Frauen insgesamt inzwischen gute Beratungsangebote gibt und diese auch gut angenommen werden. Die Defizite der vergangenen Jahrzehnte bei der Beratung von Frauen sind inzwischen ausgeglichen.

#### **Zielgruppenanalyse:**

##### Datenanalyse

Gemäß Datenanalyse nutzen ‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘ die Gründungsberatungen nicht entsprechend ihrem hohen Anteil an Gründungen und sind demnach stark unterrepräsentiert. Hinzu kommt eine hohe Quote an gescheiterten Gründungen bei ‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘. Daher ist davon auszugehen, dass professionelle Beratung erforderlich ist.

##### Ursachenanalyse für die geringere Partizipation von ‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘

Als Ursachen der Unterrepräsentanz von ‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘ an der Exis-

tenzgründungsberatung wurden u. a. ermittelt:

1. Die Gründungsvoraussetzungen sowohl für ‚Migrantinnen‘ als auch für ‚Migranten‘ unterscheiden sich gegenüber denen für deutsche Frauen und Männer, und sie unterscheiden sich auch untereinander.
2. ‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘ kennen die Beratungsangebote nicht.
3. ‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘ benötigen spezifische auf ihre Situation zugeschnittene geschlechterdifferenzierte Beratungsangebote.

Es ist von einem hohen Bedarf an professioneller Beratung auszugehen, da ‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘ mit den gesetzlichen Regelungen in Deutschland wenig vertraut sind und zudem große Schwierigkeiten haben Kredite zu erhalten. Die größten Probleme Kredite zu erhalten haben ‚Migrantinnen‘.

## **Ermittlung von Wirkungszielen und -kennzahlen:**

Wirkungsziel 1: „‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘ nutzen das Beratungsangebot des Münchner Existenzgründungsbüros entsprechend ihres Bevölkerungsanteils.“

Kennzahl 1 zur Messung der Zielerreichung:

Anteil der ‚Migrant\_innen‘ insgesamt an den Beratungen und hiervon anteilig ‚Migrantinnen‘

Der ‚Ist-Wert‘ der Kennzahl betrug 22,4 % und soll idealerweise bei 33 % liegen. Ein realistischer und gleichzeitig ambitionierter ‚Zielwert‘ liegt bei einem Zeitraum von drei Jahren bei 28 %.

Wirkungsziel 2: „Der Bekanntheitsgrad der Beratungsstelle bei Migrantinnen in den verschiedenen Migrationsgruppen ist gestiegen.“

Kennzahl 2 mit der die Zielerreichung gemessen werden soll:

Anteil ‚Migrant\_innen‘ insgesamt an den Info-Veranstaltungen und hiervon anteilig ‚Migrantinnen‘

Bei einem ‚Ist-Wert‘ in Höhe von 20,4 % wurde ein Zielwert von 25 % festgelegt. Der Anteil von ‚Migrantinnen‘ an den Info-Veranstaltungen betrug 54,2 % und ist im Verhält-

nis zu ‚Migranten‘ zunächst zufriedenstellend.

## **Steuerungsmaßnahmen:**

- Fortbildungen für die Beraterinnen und Berater zu den spezifischen Erfordernissen von ‚Migranten‘ und insbesondere von ‚Migrantinnen‘ durchgeführt.
- In den Beratungen sollen die Bedarfslagen von Gründungsinteressierten sowie Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund konsequent Berücksichtigung finden.
- Gründerinnen und Gründer sowie Gründungsinteressierte ‚Migrantinnen‘ und ‚Migranten‘ werden gezielt angesprochen.
- Neueinstellungen von Beraterinnen und Beratern richten sich gezielt auch an Leute mit Migrationshintergrund.

## **Zusammenhang zwischen Wirkung und Budget**

Der Zusammenhang zwischen Wirkung und Budget lässt sich mit Kennzahlen abbilden. Geeignete Kennzahlen dienen dazu fest zu stellen, ob mit dem eingesetzten Budget die geplanten Wirkungen tatsächlich erreicht werden oder nicht.

Es ist jedoch in den allermeisten Fällen nicht möglich, die Kosten einer Wirkung in Euro zu beziffern. Die meisten Leistungen und Angebote verfolgen mehrere Wirkungsziele, und es kann nicht auseinander gerechnet werden, welcher Euro für welche Wirkung ausgegeben wurde.

Des Weiteren besteht zwischen Wirkung und Budget kein linearer Zusammenhang. Das heißt, mit einem höheren Ressourceneinsatz bekommt man nicht automatisch eine höhere Wirkung und mit weniger Mitteleinsatz nicht zwangsläufig weniger Wirkung.

höherer Ressourceneinsatz ≠ mehr Wirkung  
geringerer Ressourceneinsatz ≠ weniger Wirkung

Das heißt, Wirkungen sind eine Frage der Qualität. Mit den Wirkungszielen wird festgelegt, welche Wirkungen mit dem eingesetzten

Budget erreicht werden sollen. Mit den Wirkungskennzahlen lässt sich feststellen, ob das Budget plangemäß eingesetzt wird, sprich die gewünschten Wirkungen erreicht werden.

Bei einer erfolgreichen Implementierung von GB lässt sich dann darstellen, welcher Budgetanteil eines Produktes gleichstellungsorientiert verwendet wird und im nächsten Schritt, welcher Anteil des gesamten Haushalts gleichstellungsaktiv eingesetzt wird. Entsprechende Instrumente werden derzeit erarbeitet.

## **Vorgehen in München nach der Frauenkonferenz Okt. 2016**

Alle Referate (Fachdezernate) müssen aktuell gemäß Rundschreiben der Stadtkämmerei zum Haushaltsplanentwurf 2018 für alle Produkte eine geschlechterdifferenzierte Kennzahl liefern oder stichhaltig begründen, warum eine Kennzahl nicht vorgelegt wird.

Derzeit wird das Umsetzungskonzept für die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung weiter entwickelt und die Anforderungen für die Zielgruppen- und Wirkungsanalysen werden überarbeitet. Ende des Jahres wird der Stadtrat entscheiden, wie die ‚GstHH‘ weiter umgesetzt wird.

## **Gender Budgeting in den Münchner Stadtteilen / Bezirksausschüssen**

Die Bezirksausschüsse in München verfügen über ein Budget, mit dem sie Projekte im Stadtteil fördern können. Der Bezirksausschuss Neuhausen-Nymphenburg hat im Januar d. J. auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten als erster Bezirk beschlossen, dass die Antragsteller\_innen zukünftig bei allen Zuschüssen erheben müssen, wie viele Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer von den Fördermitteln profitieren.

Inzwischen haben sechs weitere Bezirksausschüsse – zum Teil einstimmig – beschlossen, die Mittelvergabe an die Vorgaben der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung zu knüpfen. Dafür werden die Anforderungen für die Antragsstellung und die Verwendungsbe-

richte überarbeitet.

## **Erfordernisse für eine erfolgreiche Implementierung von GB – innerhalb einer Gebietskörperschaft (z.B. Kommune) –**

Um GB erfolgreich in einer Organisation wie der einer öffentlichen Kommune zu implementieren, ist der politische Wille und die Schaffung von rechtlichen Grundlagen, wie etwa Beschlüssen, eine unabdingbare Grundvoraussetzung. Für die konkrete Umsetzung ist eine Top-Down-Steuerung durch die Verwaltung erforderlich, bspw. in München durch den Stadtkämmerer, den Leiter des Direktoriums (Hauptabteilung) und die Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frauen. Die Zuständigkeiten und die Ergebnisverantwortung müssen eindeutig geregelt sein.

Als Basis für die Realisierung von GB sind geschlechterdifferenzierte Daten und Informationen sowie Genderkompetenz erforderlich.

Die Umsetzung von GB ist ein Lernprozess für alle Beteiligten. Daher sollte Top-Down keine Einbahnstraße sein und sowohl die Erfahrungen als auch das Engagement von Bottom-Up in den Prozess einfließen.

Das Ziel von GB ist die gleichstellungsorientierte und nachvollziehbare Steuerung der öffentlichen Finanzen. Dabei geht es auch um die Verringerung der Distanz zwischen Politik und Verwaltung einerseits und den Bürgerinnen und Bürgern andererseits. Daher ist es wichtig, die Zivilgesellschaft einzubeziehen.

## **Erfordernisse für die Implementierung von Gender Budgeting – bei den Gleichstellungsbeauftragten –**

Für die Einführung und Umsetzung von GB ist die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten mit den Gleichstellungsakteurinnen aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft eine wichtige Basis.

Falls sich politische Gelegenheiten ergeben, sollten diese genutzt werden. Dabei ist ein strategisches, zielgerichtetes Vorgehen unabdingbar. So hat z. B. der Berliner Bankenskandal 2001



# Forum 4

dazu beigetragen, dass der Berliner Senat 2002 die Einführung von GB beschlossen hat. Die intransparenten Finanzentscheidungen der landeseigenen Bankgesellschaft, der Berliner Landesbank, hatten damals zu deren Zusammenbruch geführt - und zu einer großen Empörung in der Öffentlichkeit.

Die Erfolgsfaktoren für die Einführung von GB in Berlin waren:

- die großen anhaltenden öffentlichen Proteste in Verbindung mit der Erwartung von Veränderungen,
- die gute Vernetzung der Gleichstellungsakteurinnen in Politik und Zivilgesellschaft,
- die klare Zielsetzung GB einzuführen.

Im Rahmen dieses sogenannten Window of Opportunity (Möglichkeitsfenster) hatten die Argumente für GB ein stärkeres Gewicht und führten zu einem relativ schnellen Erfolg.

Ob mit oder ohne ‚Window of Opportunity‘ brauchen alle Gleichstellungsbeauftragten und andere Gleichstellungsakteur\_innen Geduld. Das Rezept besteht darin mit freundlicher Hartnäckigkeit am Ball zu bleiben. Und wenn die Politik GB dann beschlossen hat, braucht es weiterhin einen langen Atem und Beharrlichkeit, um den Lernprozess, den die Umsetzung für alle bedeutet, kontinuierlich weiter zu bringen.



## „Alter“ vs. „Neuer“ Feminismus – verschiedene Wege, gleiches Ziel?

Dr. Antje Schrupp, Politikwissenschaftlerin, Autorin, Journalistin und Bloggerin, Frankfurt/Main

Feminismus hat kein statisches Programm, sondern befindet sich immer in Korrespondenz mit den jeweiligen Zeitströmungen und Herausforderungen.

Die „erste Welle“ erkämpfte das Frauenwahlrecht. Viele dachten damals, wenn Frauen die Möglichkeit zur politischen Mitbestimmung haben, sei ein weitergehender Feminismus nicht nötig, weil Frauen dann durch politische Partizipation ihre Interessen vertreten.

Dies erwies sich als falsch, weil die Unterordnung von Frauen und Weiblichkeit unter die Männer und die Norm des Männlichen tief in die Kultur eingeschrieben ist. Das Buch dazu schrieb Simone de Beauvoir mit „Das andere Geschlecht“. Das Bemühen, neben der formalen Gleichberechtigung auch eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen zu erreichen, war Thema der „zweiten Welle“ der Frauenbewegung in den 1970er Jahren. Hierbei waren vor allem drei Themen wichtig: Kritik an geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung/Zuweisung der Frauen zu Familienarbeit, Kampf für reproduktive Rechte und Sensibilisierung für das Problem der Gewalt gegen Frauen und Kinder. Aus dieser „Welle“ der Frauenbewegung ging auch die staatliche Frauenförder- bzw. Gleichstellungspolitik hervor.

Von einer „dritten Welle“ des Feminismus wurde in den USA in den 1990er Jahren gesprochen (der Begriff stammt von Rebecca Walker), die aber in Deutschland nicht stark war.

Hier hat der Feminismus in den vergangenen zehn Jahren wieder Aufwind bekommen, 2008 mit dem Buch „Wir Alhamädchen“ und der Gründung des Missy Magazine, 2013 mit dem Hashtag #Aufschrei. Thema dieser „vierten Welle“, wenn man so will, sind die Bereiche im Verhältnis der Geschlechter, die mehr die Kultur und das alltägliche Zusammenleben



Dr. Antje Schrupp

betreffen, und die sich unterhalb der Schwelle dessen bewegen, was sich gesetzlich oder formal regeln lässt, z. B. Witze, Blicke, Bemerkungen usw.

In allerjüngster Zeit bekommt der Feminismus auch durch den Druck von Rechtspopulist\_innen wieder Aufwind, da allen rechten Bewegungen gemeinsam ist, dass sie gleichzeitig ein rückwärtsgewandtes Geschlechterbild vertreten und antifeministisch sind. Bei den Czarney-Protesten in Polen gegen die Verschärfung des Abtreibungsverbots und den Women's Marches in den USA gegen Trump wurde die Frauenbewegung zum Dach für sozialen Widerstand gegen diese Bewegungen generell. Feministische „Generationen“ bzw. alter und neuer Feminismus hängen mit diesen Entwicklungen zusammen, insofern unterschiedlich alte Feministinnen lebensgeschichtlich von unterschiedlichen Ereignissen und Fragestellungen bewegt sind. Man kann aber nicht aus dem Alter eine Feministin ablesen, welche Positionen sie vertritt. Junge Feministinnen vertreten untereinander unterschiedliche Ansichten, alte auch. Feminismus funktioniert nie über Repräsentation, keine kann im Namen anderer Frauen sprechen.

## Forum 5

Dabei ist auch zu bedenken, dass in jeder Generation nur eine Minderheit der Frauen feministisch gewesen ist. Häufig werden z. B. die Feministinnen der 1970er Jahre mit den „jungen Frauen von heute“ verglichen. Das ist aber ein schiefer Vergleich, weil auch 1970 die meisten Frauen nicht feministisch waren. Und 1915 waren die meisten Frauen gegen das Frauenwahlrecht. Man muss immer die Feministinnen jeder Generation miteinander vergleichen (wenn überhaupt).

Durchaus gibt es aber Tendenzen, in denen sich „jüngere“ Feministinnen bzw. solche, die sich eher in der Thematik der „vierten Welle“ verorten, und „ältere“, die schon die „zweite Welle“ miterlebt haben, unterscheiden: Mediennutzung – Jüngere kommunizieren mehr über das Internet, nutzen soziale Medien, betrachten Feminismus aber auch nicht nur politisch, sondern auch kulturell, z. B. über Serien, Filme, Musik.

Das Subjekt Frau ist undeutlicher geworden – Stichwort LGBTQI bzw. Queerfeminismus. Es ist heute bewusster, dass Frauen keine einheitliche Gruppe sind, sondern unterschiedliche Erfahrungen, Ansichten und Interessen haben. Es gibt mehr Aufmerksamkeit für Geschlechtervielfalt (Trans- und Intersexualität, Non-Binary usw). und auch die Gruppe der Männer wird vielfältiger wahrgenommen (und z. B. zwischen feministischen Allies und ignoranten „Typen“ unterschieden).

Unter dem Stichwort „Intersektionalität“ wird auf die Verwobenheit zwischen Sexismus und anderen Diskriminierungsformen, insbesondere Rassismus, geachtet. Dabei wird auch Wert gelegt auf eine nicht allzu homogene Zusammensetzung feministischer Initiativen und die Beteiligung z. B. migrantischer, muslimischer oder schwarzer Frauen.

Diese Unterschiede überdecken in den Auseinandersetzungen leider manchmal die Tatsache, dass zwischen verschiedenen Altersgruppen

oder „Wellen“ von Feministinnen große inhaltliche Übereinstimmung besteht. Typisch dafür der Streit um Prostitution bzw. Sexarbeit zwischen denen, die für die Rechte und Selbstbestimmung von Sexarbeiterinnen eintreten, und jenen, die Sexkauf gesetzlich verbieten möchten. Dieser Streit macht unsichtbar, dass in Bezug auf konkrete Maßnahmen in weiten Teilen Übereinstimmung besteht (bessere Beratung, besseren sozialen Schutz, Aufenthaltsrecht und Zugang zu Sozialleistungen usw.).

Der beste Weg, Kontakt zu Feministinnen anderer Generationen aufzunehmen ist es, persönliche Beziehungen mit ihnen aufzubauen. Und zwar mit konkreten Frauen, die man persönlich interessant findet. Besser als die anderen „einzuladen“ ist es, sie „aufzusuchen“ und sich für ihre Ansichten zu interessieren.





## Zukunft mit Gleichstellung - Frauenpolitische Forderungen zur Bundestagswahl 2017

Barbara Becker, Moderatorin, Unternehmens- und Strategieberaterin

Kernthemen:

### Politik allgemein

- Nachfolgeprogramm für EU-Gleichstellungsstrategie beschließen
- Parité-Gesetz beschließen und umsetzen

### Familien und Arbeitsmarkt

- Elternmonate zwischen Frauen und Männern besser aufteilen - Anreize dafür schaffen
- Familienzeit würdigen
- TZ-Rückkehrrecht einführen
- Arbeitszeitpolitik geschlechter- und familiengerecht anpassen
- Arbeitsmarkt: 450,- €-Jobs abschaffen

### Sonstige

- Frauen im ländlichen Raum stärken
- Rechte von Lesben, Schwulen, Transgender u.a. auf Ehe, Adoption, etc. ausbauen
- Eigenständige Kranken- und Pflegeversicherung etablieren
- Gewaltprävention und -sanktion sowie Frauenhausfinanzierung Integration v. Flüchtlingen und schon länger hier wohnenden Migrantinnen optimieren

### Gleichstellungsarbeit

- Mindeststandards der Gleichstellungsarbeit in den Kommunen / Entscheidungskompetenz bundeseinheitlich regeln

### Kernforderungen inklusive Ausführungen:

#### 1. Politik allgemein

Aktionsplan Gleichstellung in den Parteien



Barbara Becker

(bzw. Parteiprogrammen) und frauenspezifische Innovation in der Wahlwerbung

- schafft Verbindlichkeit
- Vorarbeit ist in den Gleichstellungsberichten der Bundesregierung gemacht -> Analyse liegt vor -> nächster Schritt muss Konkretisierung von Maßnahmen sein
- Bevölkerung „mitnehmen“
- Wahlbeteiligung von Frauen erhöhen
- Inhalte finden, damit die Frauen wählen gehen (frauenpol. Wahlprogramm)
  - soziale Medien verstärkt nutzen
  - junge Frauen als eigene Zielgruppe ansprechen
  - „100 Jahre Frauenwahlrecht“ würdigen
  - Demokratie bewahren und nicht populistisch agieren, stattdessen sich gegen Populismus positionieren. Prof. Dr. Ursula Münch, Leiterin der politischen Akademie Tutzing: „Ruhig langfristige Politik betreiben zum Wohle der Menschen, nicht populistisch:“

Frauen- & Gleichstellungspolitik in den in Wahl- & Parteiprogrammen sichtbar machen

Frauenpolitik muss wieder eine Rolle in der politischen Diskussion spielen. Das muss auch in den Parteiprogrammen sichtbar werden anhand konkreter Beispiele (z.B. ÖPNV, medizinische Versorgung etc.)

Finanzpolitik: Geschlechtergerechte bzw. zielgruppenorientierte Haushaltssteuerung / Gender Budgeting

Am Beispiel „Gendergerechte Budgetverteilung im Sport Finanzierung Fußball“ oder: Warum private Altersvorsorge betreiben, solange Männerfußball aus Steuergeldern finanziert wird?

- Z. B. durch Abschaffung des Ehegattensplittings, der Mitversicherung in Krankenkassen sowie Steuergeschenke, die nicht in die Solidarsysteme einzahlen, gehören abgeschafft
- freiwerdende Gelder sind für die Kinderbetreuung einzusetzen
- In der Sportförderung sollen geschlechtergerechte Prioritäten eine entscheidende Rolle spielen: in Bezug auf Berichterstattung (Art und Weise, Menge an Sendeminuten, Platzierung, Rollenbilder u.a.).
- Die Förderung der öffentlich-rechtlichen Sportberichterstattung sollte an die Berichterstattung über Frauensport geknüpft werden.

## 2. Familien und Arbeitsmarkt

### Geburtshilfe

- Flächendeckende Versorgung mit Hebammen
  - Regelung Haftpflichtsituation
  - Gleiche Bezahlung von natürlicher Geburt und Kaiserschnitt
- bundesweite Doku des Versorgungsstands

- Freie Wahl des Geburtsortes
  - ausreichend Geburtshilfe Kliniken
  - Geburtshäuser
  - Möglichkeit zur Hausgeburt

### Reproduktive Rechte

Zugang zu Verhütungsmitteln für ALLE (nicht über Verwaltungsmittel als sogenannte „freiwillige Leistung“)

Sicherstellung der Finanzierung für Aufklärung und Prävention

solange § 218 in dieser Form existiert, ausreichende Finanzierung von neutraler Schwangerschaftskonfliktberatung

- Ziel: Abschaffung § 218

Wohnortnahe Möglichkeit des Schwangerschaftsabbruchs (mit Möglichkeit der Einschränkung der Finanzierung bei Weigerung der Durchführung durch Klinik/Ärzte)

Kinderwunschbehandlung für ALLE (Vorbild Holland bei Eizellenspende und Leihmutter-schaft)

- Vorsicht: das Thema ist umfassend, kritisch und muss vorsichtig angegangen werden

### Rentensystem/Steuerklasse V aufheben

Geschlechtergerechte Erwerbsarbeit

- Abschaffen der Minijobs (450,-€), Versicherungspflicht ab dem ersten Euro

- Abschaffung des Ehegattensplitting im Steuerrecht

- steuerliche Gleichbehandlung unterschiedlichster Lebensformen/familienformneutral

- Schaffung einer flexiblen und verlässlichen Arbeitszeitsouveränität auf den Lebensverlauf gerichtet

- verbindliches Rückkehrrecht auf den ursprünglichen Arbeitsvertrag bei TZ-Arbeit

- Einzahlen von allen Erwerbstätigen in das Rentensystem und Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze

# Forum 7

## 3. Sonstige

Neo-Populismus/Neokonservatismus/Antifeminismus – konkret benennen

Antifeministischen Strömungen in jeder Erscheinungsform erteilen wir eine klare Absage  
Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein demokratisches Grundrecht, hinter das wir nicht zurückgehen

Finanzielle und strukturelle Absicherung der wissenschaftlichen Forschung zu Gender- und Gleichstellungsthemen

Es braucht eine stabile und strukturelle Ausstattung der wissenschaftlichen Geschlechterforschung

Zur Durchsetzung der Forderungen Partner suchen, z.B. Bundesforum Männer

Unterstützung von Bündnispartnern und Netzwerken aus der emanzipatorischen Jungen- und Männerarbeit

## 4. Gleichstellungsarbeit

Mindeststandards der Gleichstellungs-Arbeit in den Kommunen / Entscheidungskompetenz  
Art. 3 Abs. 2 GG = Aufgabe

Rahmenrichtlinien für die Länder für bundeseinheitliche Standards von Gleichstellungsstellen, in Hinsicht auf Aufgaben, Rechte und Ausstattung

Mindeststandards für die Grundqualifikation

Mindeststandards für die Eingruppierung

Mindeststandards für die Stellenanzahl (mindestens (1,0) und Stundenanzahl

Bei der Formulierung von Forderungen „Luft nach oben“ lassen – Staffellungen z.B. nach Einwohnerzahl

Barbara Becker | Strategische Qualitätsentwicklung, Wiesenbronn, 28. Mai 2017





## Praxisbeispiel - Integration geflüchteter Frauen in Wolfsburg

Iris Bothe, Stadt Wolfsburg, Stadträtin für Jugend, Bildung & Integration

125.000 Menschen aus rund 145 unterschiedlichen Nationen leben aktuell in Wolfsburg. Von je her ist Wolfsburg eine vielfältige und bunte Stadt, die unter anderem aufgrund des Hauptsitzes des Volkswagenkonzerns von hoher Internationalität geprägt ist. 37 Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner haben eine Zuwanderungsgeschichte, 14 Prozent keine deutsche Staatsangehörigkeit. Derzeit leben in Wolfsburg 2.900 geflüchtete Menschen – rund 1.200 davon sind Mädchen und Frauen. Bis zum Jahr 2015 zogen jährlich zwischen 100 und 400 Geflüchtete nach Wolfsburg. Da sich größere Zuzüge abzeichneten, erarbeitete die Stadtverwaltung im Sommer 2015 vorausschauend eine Gesamtstrategie zur Bildung und Begleitung von Neuzugewanderten. Im Jahr 2015 kamen binnen kürzester Zeit über 1.000 Menschen und suchten Schutz vor Krieg und Vertreibung.

Dank strategischer Betrachtung, Entwicklung unterschiedlicher integrationsfördernder Maßnahmen sowie Unterstützung durch die gesamte Stadtgesellschaft, meistert Wolfsburg die diversen neuen Herausforderungen wie beispielsweise Unterbringung und Beschulung der Menschen.

Die Stadt Wolfsburg formulierte im Zuge der Entwicklung der Gesamtstrategie zur Bildung und Begleitung von Neuzugewanderten entlang der Bildungsbiografie folgende Oberziele:

- Integration und Teilhabe durch Bildung
- Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit
- Geflüchtete Kinder als dauerhafte Einwanderer und Gewinn für unsere Gesellschaft
- Vielfalt als Gewinn für unsere Stadt
- Zugang zu Bildung für alle neu zugewanderten Menschen
- Gestaltung von Bildungsbiografien durch Präventionsketten



Iris Bothe

Als Handlungsfelder wurden die Themen frühe Hilfen, frühkindliche Bildung, schulische Bildung, berufliche Orientierung & Bildung, Hochschule, Weiterbildung, nonformale und informelle Bildung, Sprache, Gender und Gesundheit benannt.

### **Strategisches Handlungsfeld „Gender“ - Integration von geflüchteten Frauen - Herausforderungen**

Insgesamt bescheinigt eine aktuelle Analyse des Bundesamtes für Migration und Integration geflüchteten Frauen eine hohe Motivation zur gesellschaftlichen Teilhabe. Jedoch stehen sie im Vergleich zu männlichen Geflüchteten vor deutlich größeren Herausforderungen. „Mitgebrachte“ Qualifikationsnachteile aufgrund erschwelter Zugänge zu Bildungsinstitutionen in den Herkunftsländern erschweren die Integration in deutsche Bildungssysteme oder in den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus birgt ein verbreitetes „traditionelles Rollenverständnis“ in den Familienverbänden größere integrative Hürden. Aufgrund geringen Selbstbewusstseins ist ein Verlassen des häuslichen Umfelds in eine neue und unbekanntere Situa-

on für viele Frauen schwer vorstell- bzw. umsetzbar. Des Weiteren zeigen Erfahrungswerte, dass geflüchtete Frauen über ein geringes Vertrauen in staatliche Institutionen, beispielsweise bei der Kinderbetreuung, verfügen.

## **Strategisches Handlungsfeld Sprache | Handlungspotential Sprachkurs & Kinderbetreuung**

Wolfsburg setzt auf ein breites Spektrum an Maßnahmen, die vom niedrigschwelligen Angebot durch Ehrenamtliche in der Flüchtlingsunterkunft oder im Stadtteil bis hin zu fachlich fundierten Qualifikationsmaßnahmen reichen. Gezielte sprachliche Lernunterstützung bietet beispielsweise das Kooperationsangebot der evangelischen Familienbildungsstätte „Begegnung auf Deutsch“, welches sich zu einem Treff- und Lernort stadtweit etabliert hat. Der aktuell niedersachsenweit einzige Eltern-Integrationskurs mit begleitender Kinderbetreuung der Bildungsvereinigung Arbeit & Leben stellt ein Leuchtturmprojekt dar. Um die Zugänge zu Bildungsangeboten zu verbessern, steht ein sukzessiver Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung (aktueller Schwerpunkt 5- und 6-jährige | rund 2/3 in Kitas) im Fokus der städtischen Betrachtung. Kinderräume mit pädagogischer Betreuung in Flüchtlingsunterkünften bilden einen wichtigen Angebotsgrundstein.

## **Strategisches Handlungsfeld nonformale, informelle Bildung**

Die vom Integrationsreferat in Flüchtlingsunterkünften durchgeführten „Teegespräche“ haben die Ziele, die Werte des gesellschaftlichen Lebens und Miteinanders in Deutschland zu vermitteln und dabei mit den Menschen ins Gespräch zu kommen. Bei angenehmer Gesprächsatmosphäre mit Kaffee, Tee und Kuchen berichten Fachleute gemeinsam mit festen Ansprechpartnern des Integrationsreferates in (bislang) zwei Sprachen (arabisch, persisch) über unterschiedliche Themen in

den Bereichen Arbeit, Kultur und Freizeit, Kinderbetreuung, Wohnen, politische Bildung, Gleichberechtigung, Gesundheitssystem und Weltanschauung.

## **Strategisches Handlungsfeld schulische Bildung, berufliche Orientierung & Bildung**

Junge Frauen und heranwachsende Mädchen, die vor Krieg und Vertreibung aus ihrer Heimat nach Wolfsburg geflohen sind, durch die Teilhabe an Bildungsangeboten und beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten den Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, ist das Ziel des beispielhaft aufgeführten Projektes impakt integration. Initiator des gemeinsam mit dem Bildungsbüro der Stadt Wolfsburg umgesetzten Konzeptes ist die Düsseldorfer Wübben Stiftung. Dabei steht in Zusammenarbeit der lokalen Projektpartner Bildungsbüro, Berufsbildende Schulen, Stadtteilmütter und ehrenamtlich Engagierter die Heranführung an den deutschen Bildungs- und Arbeitsmarkt durch eine Stabilisierung und Unterstützung der aktuellen Lebenssituation von jungen Frauen bis zu einem Alter von 27 Jahren im Vordergrund.



## Integration geflüchteter Frauen - Best Practice aus den Kommunen

Katharina Wunderling, Stadt Salzgitter, Fachdienstleiterin Soziales

Salzgitter ist eine durch langjährige Zuwanderung geprägte Stadt. Unsere Erkenntnis heute ist, dass Zuwanderung begleitet und organisiert werden muss. Salzgitter stellt sich der Verantwortung. Unsere Strategie ist, auf der Basis von Daten und Fakten Bedarfe zu analysieren, die Angebotsstruktur anzupassen und Unterstützung von Bund und Land einzuwerben und einzufordern.

Salzgitter hat zum 31.03.2017 5.117 Geflüchtete aufgenommen. Davon kamen bereits 855 Personen im Rahmen des Familienzuzuges. 62 % der Geflüchteten stammen aus Syrien. Überproportional stark vertreten sind Männer in der Altersgruppe von 18 - 40 Jahren.

Die Ausgangslage für eine gelingende Integration ist unabhängig von der hohen Zahl der Geflüchteten günstig:

- Bereits Ende 2013 ist von der Verwaltung ein Zielsystem zur Integration von Flüchtlingen erarbeitet worden. Vorrangiges Ziel ist, keine Parallelstrukturen zu schaffen, sondern die Flüchtlinge schnellstmöglich in die Regelstrukturen zu begleiten.
- Die Integrierte Sozialstrukturplanung hat eine sehr gute Datengrundlage und Angebotsübersichten geliefert. Sie dient nach wie vor als Steuerungsgrundlage.
- Vernetztes Arbeiten der Bereiche Soziales, Gesundheit, Bildung, Jugend, Integration und Job-Center ist etabliert.
- Es bestehen gute Strukturen für Familien (Familienservice, frühe Hilfen, KiTa)
- Runder Tisch Flüchtlinge ab 2013.

Gemeinsam haben wir die Leitlinien zur Arbeit mit Flüchtlingen erstellt und schreiben sie fort:

- Wir begleiten die Zugezogenen vom ersten Tag an, damit sie das „**Regelsystem**“ der Hilfsangebote schnell erreichen. In Salzgitter gibt es gute Strukturen für Familien (Familienservice, Frühe Hilfen, Kinderbe-



Katharina Wunderling

treuung und Schulen). Die Flüchtlinge sollen diese kennenlernen.

- **Sprache** ist Basis für die Integration: Die Stadt Salzgitter ist bestrebt, Sprachanbahnung und Sprachvermittlung vom ersten Tag an zu unterstützen.
- Die **Unterbringung** von Flüchtlingen erfolgt in einer Kombination aus zentraler und dezentraler Unterbringung. Ziel ist eine möglichst rasche Unterbringung in Wohnungen.
- Wir schaffen **Transparenz** über die staatlichen Angebote (Bund, Land, Kommune) und die Angebote weiterer Träger und wollen diese sinnvoll durch zusätzliche Maßnahmen ergänzen. Eine enge Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt ist unser Ziel.
- Wir begleiten die **Ehrenamtlichen** bei ihrem Einsatz, bieten ihnen Fortbildung und Beratung.
- Die **Präventionskette** „Start in SZ“ identifiziert individuelle Bedürfnisse und baut Brücken in den Alltag.
- **Gute Rahmenbedingungen** in der Verwaltung helfen dabei:
- Wir arbeiten auf der Basis der **Integrierten Sozialstrukturplanung**.
- Die Fachdienste Soziales, Gesundheit, Bildung, Integration, Kinder, Jugend und



Familie arbeiten vernetzt und in enger Abstimmung mit dem Fachdienst Bürgerservice und Ordnung (Ausländerstelle).

Wir wollen aber auch, dass unsere Grundrechte geachtet und unser Rechtssystem anerkannt werden und damit unsere Werte und Normen uneingeschränkt gelten!

Die Erfahrungen der über dreijährigen Flüchtlingsarbeit haben gezeigt, dass sich der Ansatz der Einsteuerung der Flüchtlinge in die Regelsysteme bewährt hat.

Die Fachdienste hatten eine gute handlungsleitende Orientierung, die auch flexibel bei Besonderheiten von Einzelfällen eingesetzt werden kann.

Vor Herausforderungen stellt uns die Integration von geflüchteten Frauen. Die Geschlechterproblematik bzw. die traditionellen Rollenbilder zeigen sich oftmals bereits schon im Rahmen der **Unterbringung** und bei der **Sprachvermittlung**.

Die Stadt Salzburg ist daher gefordert, ihre Strukturen und Angebote wie die

- Schaffung gewaltfreier Räume für Frauen und Kinder,
- vorrangige Zusteuerung von Frauen in Sprachkurse und berufliche Maßnahmen, auch mit Kinderbetreuung
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Schutzbedürftigkeit allein reisender Frauen und Kinder

anzupassen.

Um die Frauen zu ermuntern, sich von ihrem häuslichen Umfeld zu lösen, setzen wir in den Quartieren mit hohem Migrationsanteil auf die Arbeit in Stadtteiltreffs wie im **Start.Punkt.SZ**. Hier arbeiten Stadt, Verbände, Vereine und Ehrenamtliche eng zusammen. Geflüchtete Frauen und seit vielen Jahren in den Quartieren wohnende Migrantinnen werden zu gemeinsamen Aktivitäten mit niedriger Schwel

ligen Sprachangeboten motiviert. Werte und Normen auch zur Geschlechtergerechtigkeit werden vermittelt. Es entstehen Kontakte zur ortsansässigen Bevölkerung.

Erste **Erfolge** der Integrationsarbeit zeigen sich bereits. Die Kooperation mit Vereinen, Verbänden und Ehrenamt ist enger geworden. Flüchtlinge engagieren sich bereits jetzt in der Arbeit mit neuangekommenen. Die Akzeptanz der Politik für die Integrationsarbeit ist hoch.

Wir stellen uns aber jetzt auch schon auf die Herausforderung des **Familiennachzuges** ein.

In Salzburg leben derzeit rund 1000 alleinlebende Personen, denen auf Grundlage politischer Verfolgung Asyl gewährt wurde und die einschlägige familiäre Bindungen in ihr Heimatland haben. Ab März 2018 ist hier weiterer Zuzug über die Familienzusammenführung zu erwarten.

**Integration, insbesondere Spracherwerb wird in Salzburg Schwerpunktthema der nächsten Dekade bleiben. Ein weiterer Schwerpunkt wird ein Interessenausgleich zwischen den Geflüchteten und der Herkunftsgesellschaft sein.**

## Wie kommt Gender in die Stadtplanung?

Juliane Krause, Büro plan & rat

Die Genderperspektive besagt, dass Frauen und Männer, Kinder und Jugendliche, Mobilitätseingeschränkte, Menschen mit Behinderungen, Ältere und Menschen in schwierigen sozialen Verhältnissen in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden. Deshalb ist es wichtig, den Blick auf unterschiedliche Lebenssituationen und Bedürfnisse in alle Planungen und Maßnahmen, aber auch in Planungsprozesse und Entscheidungsstrukturen nachhaltig und dauerhaft zu integrieren. Eine genderorientierte Stadtplanung lässt sich mit dem Leitbild der „Stadt der kurzen Wege“ übersetzen. Wesentliche Elemente sind Nutzungsmischung und dezentrale Standortstrukturen, geringe Geschwindigkeiten, Priorisierung der Verkehrsmittel des Umweltverbundes (die eigenen Füße, Fahrrad, Bus und Bahn), Barrierefreiheit sowie die Gestaltung des öffentlichen Raums für Aufenthalt und Begegnung. So ist für viele ein hohes Maß an (eigenständiger) Mobilität sicher gestellt.

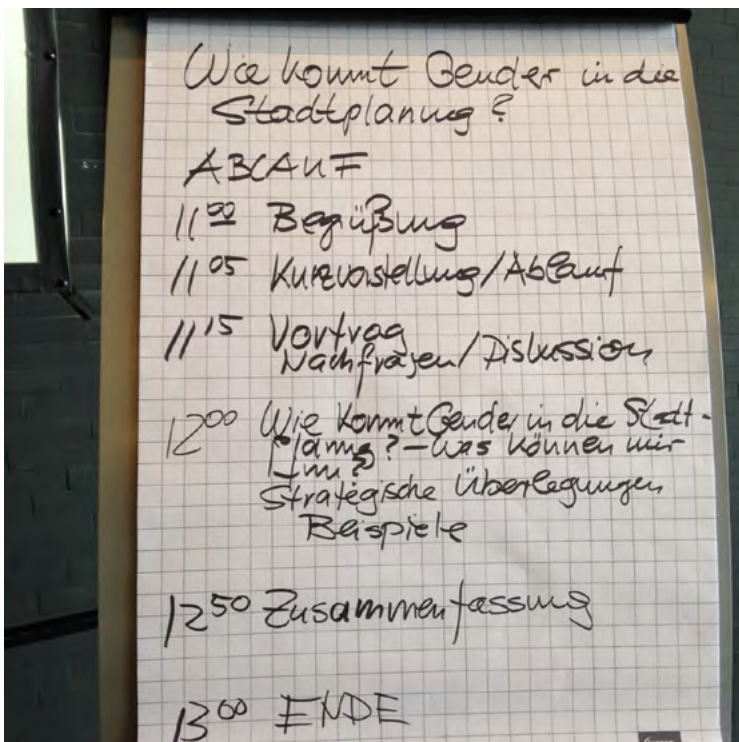
Die Diskussion unter der Fragestellung „Was können Gleichstellungsbeauftragte konkret zu diesem Thema angehen?“ zeigte die vielfältigen Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Bereich. Neben der Initiierung von eigenen Projekten, wozu oftmals das Budget nicht reicht, ist vor allem die gute Zusammenarbeit mit den Fachverwaltungen von Bedeutung, denen aus Gendersicht wichtige Hinweise in Planverfahren und Stellenbesetzungen gegeben werden können. Die Teilnehmerinnen profitierten von den genannten Best Practice-Beispielen. Vereinbart wurde die Bereitstellung von Checklisten und Best Practice im Log-In Bereich der BAG.



Juliane Krause

# Forum 9

Zeit	TOP
11:00 Uhr	Begrüßung
11:05 – 11:15 Uhr	Kurzvorstellung Teilnehmerinnen anhand Eingangsfrage: „Wie kommt Gender in die Stadtplanung?“ Vorstellung Ziel und Ablauf des Workshop
11:15 – 12:00 Uhr	Vortrag „Was heißt Gender in der Stadtplanung?“ Nachfragen, Diskussion
12:00 – 12:45 Uhr	Wie kommt Gender in die Stadtplanung?  Was können Gleichstellungsbeauftragte konkret zu diesem Thema angehen? Strategische Überlegungen und Hinweise  Moderierte Diskussion Notieren auf Moderationstafeln
12:50 – 12:55 Uhr	Zusammenfassung
13:00 Uhr	Verabschiedung



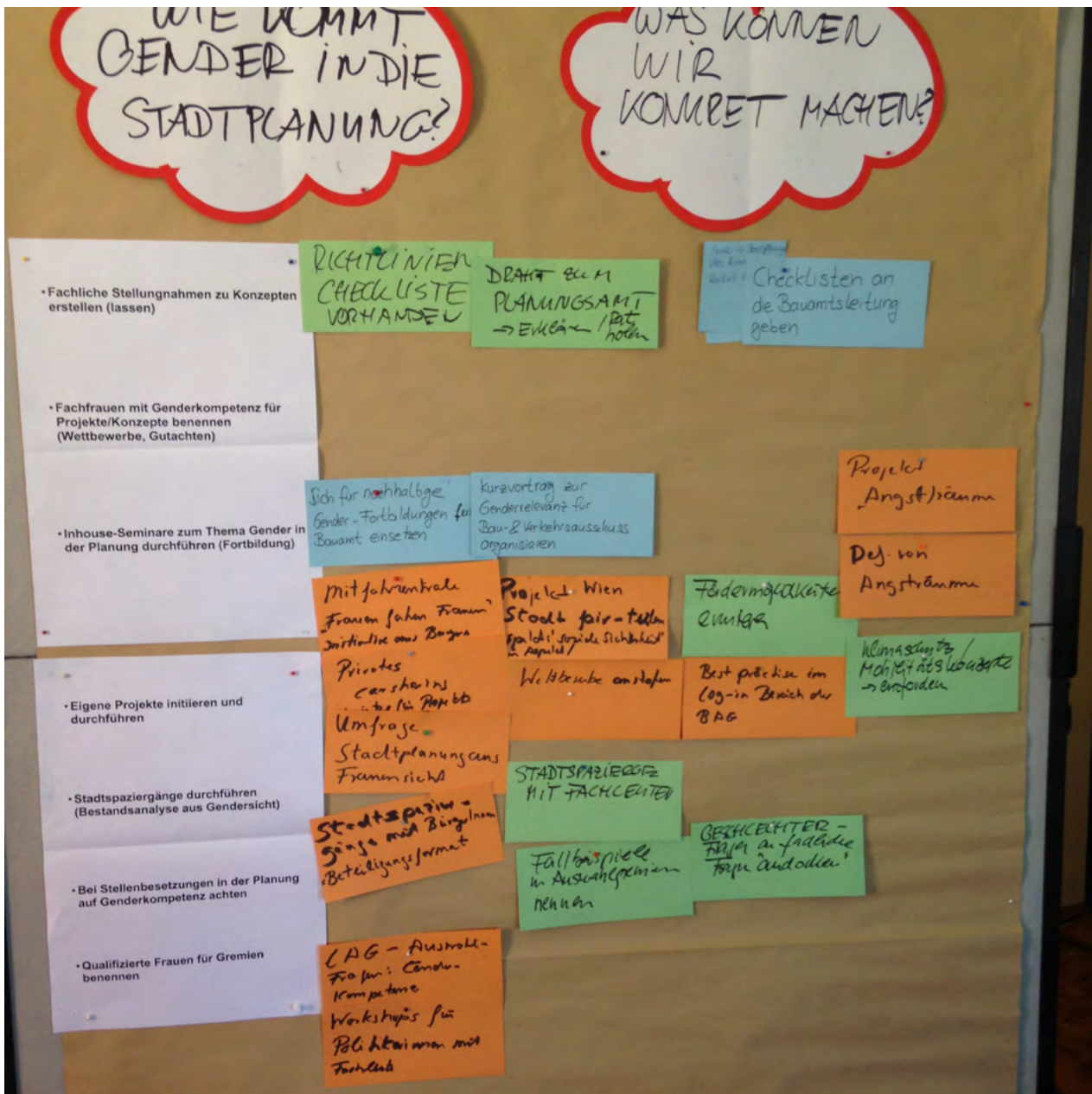




# Forum 9

## Diskussion

### Gender in der Stadtplanung – was Gleichstellungsbeauftragte tun können Strategische Überlegungen und Hinweise



# Forum 9

## Was Gleichstellungsbeauftragte tun können - Strategische Überlegungen und Hinweise

	<b>Ideen / Kommentare</b>	<b>Konkrete Beispiele</b>
Fachliche Stellungnahmen zu Konzepten erstellen (lassen)	Es gibt eine ganze Reihe von Hinweisen und Checklisten, wie Genderbelange in der Stadtplanung zu berücksichtigen sind, z. B. bei Bebauungsplänen, bei der Gestaltung von Sportstätten, Grünanlagen, Kinderspielplätzen. Eigene fachliche Stellungnahmen zu Projekten zu erstellen, wird eher kritisch gesehen, da die Gleichstellungsbeauftragten i.d.R. geringes Budget haben	Checklisten an die Kollegi*innen in den Bauämtern weiterleiten In Gesprächen mit dem Planungsamt Genderbelange bei Planungsvorhaben ansprechen Gender-Stellungnahme Neubaugebiet „Nördliches Ringgebiet (1.000 Wohneinheiten) (Braunschweig)
Fachfrauen mit Genderkompetenz für Projekte/Konzepte benennen (Wettbewerbe, Gutachten)	Dies ist oftmals schwierig, da keine geeigneten Fachfrauen bekannt. Die BAG könnte hier Multiplikatorenfunktion übernehmen	
Inhouse-Seminare zum Thema Gender in der Planung durchführen (Fortbildung)	Vermittlung von Grundlagenwissen zur gendergerechten Stadtplanung, Diskussion von lokalen Beispielen, Kurzvortrag zur Genderrelevanz für Bau- und Verkehrsausschuss organisieren, sich für nachhaltige Genderfortbildungen für Bauamt einsetzen	Gender Mainstreaming in der kommunalen Verkehrsplanung (eintägig) (Kassel, Braunschweig) Zielgruppengerechte Beteiligungsverfahren (zweitägig) (Stadt Freiburg)
Eigene Projekte initiieren und durchführen	Aktuell können Klimaschutzkonzepte (Mobilitätskonzepte zum Fuß- und Radverkehr) mit Bundesförderung erstellt werden: diese einfordern, Wettbewerbe anstoßen, Fördermöglichkeiten eruieren, Best Practice Beispiele im Login-Bereich der BAG veröffentlichen	Umfrage mit Unterstützung der Uni Kassel „Stadtplanung aus Frauensicht“ (Baunatal), Projekt „Stadt fair teilen“ (Wien), Zu Fuß unterwegs in der sozialen Stadt – ein Gender Mainstreaming Projekt (Braunschweig), Privates Carsharing/ Ansatz für Projekte im ländlichen Raum (Dorfauto Hübenthal, Witzhausen), Mitfahrzentrale Teuschnitz „Frauen fahren Frauen“ (LK Kronach, Bayern)



# Forum 9

	<b>Ideen / Kommentare</b>	<b>Konkrete Beispiele</b>
Stadtspaziergänge durchführen (Bestandsanalyse aus Gendersicht)	Stadtspaziergänge geeignetes Format zur Beteiligung von Gendergruppen, mit Fachleuten durchführen (Fachkompetenz)	Stadtspaziergänge werden von Gleichstellungsbeauftragten in mehreren Städten durchgeführt, in erster Linie zur Identifikation von Angsträumen
Bei Stellenbesetzungen in der Planung auf Genderkompetenz achten	Fragen zur gendergerechten Planung an fachliche Fragen „andocken“, den Kollegi*nnen aus den Fachabteilungen entsprechende Fragen oder Fallbeispiele benennen	Diese Vorgehensweise wird von den Gleichstellungsbeauftragten so praktiziert.
Qualifizierte Frauen für Gremien benennen	Als Vorsitzende von Bau- bzw. Planungsausschüssen sind Frauen eher selten, Workshops für Politikerinnen zur „Qualifizierung“ mit Fachleuten organisieren	In der LAG NRW gibt es eine Auswahl von Fragen zur Genderkompetenz.

## GLEICHSTELLUNG und ChancenGLEICHHEIT – Ein effektives gemeinsames Konstrukt.

Britta Costecki, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen und Leiterin des Büros für Chancengleichheit

Vorstellung des Büros für Chancengleichheit der Stadt Oberhausen in Koppelung der Arbeit der integrierten Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen.

Für eine soziale, familienfreundliche, gerechte und solidarische Stadt Oberhausen – Bündelung der Themenfelder Gleichstellung, Familie, Leben im Alter, Inklusion und Ehrenamtliches Engagement per Ratsbeschluss zum 01.07.2011.

Vorstellung des Büros mit den Rahmendaten, Organisationszuordnung, Personal, Haushaltsmittel.

### Chancen der Zusammenarbeit in einer Organisationseinheit:

- Koordination durch eine Führungskraft (Gleichstellungsbeauftragte)
- Nutzen der Rechte der GSTB (Gremienteilnahme Rat und Ausschüsse, Verwaltungsvorstand)
- Überlagernde Querschnittsaufgaben
- Gemeinsame strategische Ausrichtung
- Kurze Informations- und Kommunikationswege
- Gemeinsame Netzwerke / gemeinsam nutzbar / effektiver Personaleinsatz für mehrere Themenfelder
- Wirksame Öffentlichkeitsarbeit
- Gegenseitige Vertretungsmöglichkeit in Themenfeldern mit nur 1 Stelle

### Risiken der Zusammenarbeit:

- Zeitliche und inhaltliche Anforderung für die Führungskraft
- Reduzierung der reinen Wahrnehmung der frauenpolitischen Ausrichtung als Gleich-



Britta Costecki

stellungsbeauftragte – hängt von Person ab.

Während des Forums „**GLEICHSTELLUNG und ChancenGLEICHHEIT – Ein effektives gemeinsames Konstrukt.**“ fand eine rege Diskussion zu der Thematik statt. Die zu Beginn erfolgte Abfrage zeigte, dass viele Kolleginnen entweder schon weitere Themenfelder in ihrer Verantwortung haben bzw. dies in den Kommunen in Rede steht. Die Chancen und Risiken einer solchen Mehrfachzuständigkeit von Gleichstellungsbeauftragten wurden diskutiert. Das Beispiel aus Oberhausen mit dem Büro für Chancengleichheit zeigt, dass es gelingen kann, wenn Grundvoraussetzungen erfüllt sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat in Oberhausen durch die vorhandenen Strukturen und Teilnahmemöglichkeit an wichtigen Gremien einen festen Stand. Die weiteren Themen In-

klusion, Alter, Familie und Ehrenamt können deshalb auf einem guten Fundament mitgetragen werden, ohne dass sich die Gleichstellung verliert.

Zudem ist das Büro mit Personal ausgestattet (pro Themenfeld 1 bis 3,5 Vollzeitstellen), so dass auch große Projekte, Aktionen und Veranstaltungen gemeinsam getragen werden können. Die Thematik der Gleichstellung findet in allen Themenfeldern statt, so dass originäre Aufgaben der Gleichstellungsstelle dort gut mitbearbeitet werden (Bsp.: gleichstellungspolitische Belange in der Familienpolitik, Väterarbeit durch das Team Familie, Belange von Seniorinnen beim Themenfeld Alter, Frauenbeauftragte in Behindertenwerkstätten durch das Team Inklusion). Hinzu kommt eine auskömmliche Finanzausstattung des Büros, die es ebenso zulässt, auch einmal unterschiedliche Schwerpunkte zu finanzieren.

Im Ausblick wird in Oberhausen angestrebt, das Thema Alter besser zu verankern. Das Themenfeld ist derzeit mit einer Vollzeitstelle ausgestattet. Mit dem Vorschlag zur Entwicklung eines Senioren-/Seniorinnenförderplanes wäre dies nicht ausreichend, dahingehend werden Forderungen organisatorischer Art zu stellen sein. Das Thema LSBTTI ist bei der Verwaltung Oberhausen auch noch nicht strategisch verankert. Die Gleichstellungsstelle bearbeitet dieses Thema derzeit mit, weist aber beständig auf die Ausbaufähigkeit dieses Themenfeldes hin.

Insgesamt gelingt es, thematische Belange der Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft im Büro für Chancengleichheit strategisch zu verankern, ohne in die Kernzuständigkeit der Fachverwaltung einzugreifen (Bsp. Sensibilisierung Inklusion durch die Ausrichtung des Aktionstages für Menschen mit Behinderung durch das Büro für Chancengleichheit - Behindertenberatung beim Gesundheitsamt; Wettbewerb familienfreundliches Unternehmen veranstaltet durch das Büro für Chancengleichheit – Familienhilfen beim

Jugendamt). Die Anbindung der Geschäftsführung der politischen Gremien Beirat für Menschen mit Behinderung und Gleichstellungsausschuss an das Büro für Chancengleichheit sorgt für eine beständige Wahrnehmung der Querschnittsthemen sowohl innerhalb der Verwaltung als auch in der Politik und der Öffentlichkeit.

Für die Gleichstellungsstelle ist die Integration in das Büro für Chancengleichheit ein Gewinn, da dadurch die organisatorischen, inhaltlichen und monetären Möglichkeiten steigen. Es ist aber auch beständig darauf zu achten, dass die „Gleichstellungsstelle“ und auch die Funktion der „Gleichstellungsbeauftragten“ nicht darin aufgehen. Darauf wird in Oberhausen seit Gründung des Büros geachtet, so dass die Gleichstellung von Frau und Mann nach wie vor einen hohen Stellenwert in der Aufgabewahrnehmung erfüllt.





## Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Roswitha Bocklage Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal und  
Laura Tahnee Rademacher B.A., Münster



Laura Tahnee Rademacher und Roswitha Bocklage

### **1. Herzlichen Willkommen zu unserem Forum „Indikatoren für gute Gleichstellungsarbeit und ihre Umsetzung in den Kommunen“**

Ich muss gestehen, ich war ein bisschen überrascht und auch erschrocken, dass sich so viele von euch für dieses Forum interessieren. Aufgrund der hohen Anzahl der Teilnehmerinnen haben wir uns eine Struktur überlegt, die uns ermöglicht, mit euch ins Gespräch zu kommen. Laura Thaneer Rademacher und ich werden zunächst einen Input geben, der den Kontext und die Indikatoren beschreibt, gleichzeitig aber auch Anregungen liefert, wie ihr mit den Indikatoren umgehen könnt.

Anschließend werde ich euch in 4 Gruppen aufteilen, die von Kolleginnen moderiert werden, um über die Anwendung in eurer Kommune ins Gespräch zu kommen. Die Handreichung haben wir für euch drucken lassen, damit ihr etwas vorliegen habt. So könnt ihr euch viel-

leicht schon die ersten Notizen machen und mit konkreten Ideen nach Hause fahren. Vorab möchte ich aber noch einige Hinweise geben:

- Die Indikatoren sind im Rahmen des aktuellen BAG-Projektes, finanziert vom BM-FSJ, entstanden.
- Sie basieren auf dem – in einem EU-Projekt entwickelten – Toolkit zur Europäischen Gleichstellungscharta.
- Wir haben uns – sozusagen als Einstieg – für die Handreichung einige Themenfelder herausgegriffen und daran beispielhaft den Umgang mit Indikatoren beschrieben. Wenn ihr also Anregungen zu anderen Themenfeldern sucht, könnt ihr auf dieses Toolkit, das in der Literaturangabe zu finden ist, zurückgreifen.
- Wir geben in diesem Forum Anregungen, wie ihr mit Indikatoren vor Ort umgehen könnt.
- Die Indikatoren beschreiben nicht allein

eure Arbeit und bewerten diese nicht. Es geht um Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe und somit um die Arbeit aller Akteurinnen und Akteure – Verbände, Institutionen, NGO's, Politik, Verwaltung. Eure Rolle ist hier die der Impulsgeberin bzw. die derjenigen, die den Prozess steuert.

- Wir hoffen, euch nicht zu langweilen, weil ihr alle schon solche Indikatoren in den Kommunen implementiert habt.
- Wir kochen auch nur mit Wasser und sind auf eure Anregungen angewiesen.

## **2. Kurzer Hintergrund zu den Indikatoren, die euch heute erstmalig vorliegen:**

In den letzten Jahren haben wir uns im Rahmen der BAG-Projekte damit beschäftigt, wie wir zum Einen etwas für die Verbesserung des Images kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter tun können, wie wir dazu aber auch mit politischen Vertreter/innen ins Gespräch kommen können, da sie unsere Finanziers und Auftraggeber\*innen sind.

Gleichzeitig sind wir dazu aufgefordert, immer klarer Position zu beziehen, was wir unter Gleichstellungspolitik verstehen und wofür wir einstehen.

Hierzu haben wir zwei Wege gewählt:

1. Strategische Tipps zur Pressearbeit und in dem Zusammenhang die Handreichung Daten-Zahlen-Fakten und jetzt neu, die Handreichung zu den Indikatoren für Gleichstellung.

2. Strategische Tipps zur Vernetzung mit der Politik, zu denen auch die Informationsmaterialien zur Europäischen Gleichstellungscharta und die guten Argumente für Gleichstellung gehören.

Unsere Idee:

Wir unterstützen euch dabei, eure Pressearbeit gezielt einzusetzen und geben euch dafür Informationen an die Hand, die das Leben leicht-

ter machen (können).

Hierzu haben wir Tipps zur Pressearbeit veröffentlicht und euch Informationen zum Umgang mit Daten-Zahlen-Fakten zusammengestellt. Außerdem können hier die guten Argumente für Gleichstellung hilfreich sein.

Zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit könnt ihr die Indikatoren nutzen. Sie sind – sozusagen – die Ergänzung zum Umgang mit statistischen Daten.

## **3. Unsere Idee zu diesem strategischen Instrument:**

Die Europäische Gleichstellungscharta bietet den Rahmen, um mit den politischen Vertreter\*innen vor Ort Schwerpunkte für die Gleichstellungsarbeit zu diskutieren und festzulegen. Der Charta muss per Beschluss der Räte beigetreten werden. Die Aktionspläne, die mit Vertreter\*innen der Verwaltung und mit NGO's und Interessenverbänden entwickelt werden, werden von den Räten als so genannter „Gleichstellungspolitischen Rahmenplan“ verabschiedet. Damit legt sich die Kommune für einen bestimmten Zeitraum auf das fest, was im Rahmen der Gleichstellungspolitik umgesetzt werden soll.

Durch das Controlling und den anschließenden nächsten Aktionsplan werden die Schwerpunkte und Ziele weiterentwickelt.

Wie ihr seht: der Prozess zum Beitritt und zur Entwicklung des Aktionsplanes ermöglicht es, konkret zu klären: wo liegen die gleichstellungspolitischen Schwerpunkte der Politik aber auch der gesellschaftlichen Gruppen.

In diesen Prozess könnt ihr die Indikatoren einbinden. Wie genau, werden wir später noch erläutern.

## **4. Also, was möchten wir hier eigentlich vorstellen?**

Die Handreichung „Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist im letzten Jahr entstanden und soll ein unkompliziertes Tool zur Messung eurer Gleichstellungsarbeit sein. Wichtig war uns dabei die leichte Handhabbarkeit. Es gibt ja in diesem Feld einige Indizes und Statistiken, die unseres Erachtens jedoch oftmals sperrig, schwer zu deuten und überhaupt schwierig zu bekommen sind!

Aus diesem Grund ist, wie Roswitha eben schon sagte, diese Handreichung auf Grundlage des Toolkits der europäischen Gleichstellungscharta entstanden, die eine Auswahl an für den Arbeitsalltag relevanten Querschnitts-Themen umfasst, die euch alle höchst wahrscheinlich oft begegnen.

Für diejenigen, die doch eine Affinität zu statistischen Indizes haben, diese ergänzend nutzen und sich in dem Bereich noch weiter informieren wollen, haben wir noch ein Glossar mit vorhandenen Indizes und Best practices angefügt.

## **5. Was sind denn eigentlich Indikatoren?**

Für mich klang das erst einmal nach Chemieunterricht. Das ist auch gar nicht einmal die falsche Richtung gewesen, aber Indikatoren kommen nicht nur im Labor vor, sondern begegnen uns tagtäglich im Alltag.

Indikatoren sollen ganz einfach gesagt, nicht offensichtlich beobachtbare Phänomene sicht- und messbar machen. In der Wissenschaft passiert das oft durch mathematische oder chemische Kennzahlen, die meist nur von Eingeweihten verstanden werden. Doch auch wir, vermutlich naturwissenschaftlichen Laien, nutzen Indikatoren, ohne es direkt zu bemerken. So haben wir wahrscheinlich alle schon einmal Fieber gemessen – da haben wir das Thermometer als unseren Indikator. Oder aber, ein mir lieberes Beispiel ist das Kuchenbacken. Nach 45 Minuten ungeduldigen Wartens sieht der Kuchen schon ganz gut aus – bevor

ich aber den Ofen ausmache, so habe ich das damals von meiner Mutter gelernt, nehme ich mir vorher ein Holzstäbchen, piekse in den Kuchen um zu sehen, ob Teig daran kleben bleibt – das ist mein Indikator um zu sehen, wie weit der Kuchen ist. Das mache ich eigentlich ohne groß darüber nachdenken zu müssen und ohne großen Aufwand, ganz intuitiv – und so sollen auch unsere Indikatoren zu händeln sein.

## **6. Zielsetzung**

Das leitet über zu unserer Zielsetzung des Ganzen. Wir wollten ein praktisches Tool für den Arbeitsalltag, das hilfreich ist und nicht noch mehr Arbeit macht, als dass es Nutzen bringt. Wir wollen also mit Hilfe der Indikatoren Prozesse und Entwicklungen sichtbar machen, dadurch möglichen Handlungsbedarf identifizieren und natürlich Erfolge aufzeigen, aber auch deutlich machen, an welchen Schrauben vielleicht noch gedreht werden muss. Zudem sollen mit den Indikatoren Fortschritte dokumentiert und Vergleiche ermöglicht werden. Im besten Falle bietet dies dann die Grundlage für gleichstellungspolitische Diskussionen und die Möglichkeit, Themen in die Öffentlichkeit zu tragen sowie deren Wichtigkeit zu untermauern.

## **7. Die Themenfelder**

Jetzt habe ich so viel von der Theorie gesprochen, nun wollen wir uns dem Ganzen inhaltlich etwas konkreter widmen.

Wir haben 8 Themenfelder ausgewählt, die unseres Erachtens wichtig und stets aktuell sind.

Diese Felder sind:

- Abbau von Geschlechterstereotypen
- Arbeit und Berufswahl
- Rolle als Arbeitgeber/ Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- Politische Partizipation/ BürgerInnenbeteiligung und bürgerschaftliches Engagement



- Migration und Integration
- Gesundheit
- Sicherheit und Gewalt
- Kultur, Sport und Freizeit

Wir hoffen dabei, alle relevanten Bereiche umfassend berücksichtigt zu haben, die Indikatoren sind allerdings auch nicht statisch gedacht, sondern sollen so konzipiert sein, dass sie auch übertragen werden können.

Wie genau sie also anzuwenden sind, schauen wir uns jetzt an:

## 8. Anwendung

Jeder der Themenbereiche umfasst drei bis 7 Indikatoren, die zum Teil für sich allein stehen, oder aber im Zusammenhang gesehen werden können. Bei vielen Punkten handelt es sich um Querschnittsthemen, die dann im Gesamten einen umfassenden Überblick über die Lage ermöglichen.

Bei den Indikatoren handelt es sich sowohl um die Abfrage des Ist-Zustandes und von Entwicklungen, um die Abfrage statistischer Daten, das heißt z. B. die Verteilung von Geschlechteranteilen, als auch um die Abfrage von bestehenden und geplanten Maßnahmen, Projekten und Kampagnen in den verschiedenen Bereichen.

Alles in allem sind sie also eigentlich simpel in der Anwendung, und sollen, wie schon gesagt, auch Anreize schaffen, weitere Punkte für sich und andere Themen mit aufzunehmen

Dabei ist wichtig, dass die Indikatoren nicht starr, bzw. statisch zu begreifen sind. Natürlich können und sollen sie für jede Kommune, mit ihren unterschiedlichen Möglichkeiten und Infrastrukturen, übertragbar sein und stellen kein „So-muss-es-unbedingt-sein“ dar. Und weil das Ganze immer noch nicht ganz greifbar ist, möchte ich die Anwendung jetzt noch an drei ausgewählten Beispielen skizzieren.

## 9. Beispiel: Abbau von Geschlechterstereotypen

Ich fange einmal mit dem Abbau von Geschlechterstereotypen an. Hier gibt es zum Beispiel die Indikatoren zum Komplex der Förderung von geschlechtergerechter Sprache. Angegeben werden soll, ob und wenn ja, welche Maßnahmen vorhanden sind, um für dieses Thema zu sensibilisieren. Daraufhin lässt sich schauen, ob diese weiter ausgebaut werden können oder aber, wenn beispielsweise keine Leitlinien vorhanden sind, diese in das eigene Programm mit aufzunehmen. So entsteht eine Diskussionsgrundlage, um einen möglichen Bedarf zu untermauern.

Eine andere Art von Indikator bezieht sich auf den Anteil von Frauen und Männern in Elternzeit. Anhand der Zahlen wird der Ist-Zustand aufgezeigt, und es wird Klarheit darüber gegeben, ob einigermaßen paritätische Verhältnisse herrschen oder ob es in diesem Bereich noch der Förderung bedarf (meistens ja auf der Seite der Männer).

## 10. Beispiel: Integration

Das nächste Thema ist in der heutigen Zeit wahrscheinlich aktueller denn je – Integration. Hier haben wir zum Beispiel einen Indikator gewählt, der nur zusammenhängend Aufschluss über einen möglichen Förderungsbedarf gibt. Es werden zunächst die Anteile der Menschen mit Migrationshintergrund nach Geschlecht abgefragt und in einem zweiten Schritt geschaut, wie die anteilige Partizipation an Integrationskursen ist. So lässt sich gut erschließen, ob Maßnahmen erfolgen sollten, Frauen intensiver in solche Kurse einzubinden.

## 11. Beispiel: Sicherheit

Als letztes Beispiel haben wir uns den Bereich Sicherheit heraus genommen. Hier wird zum einen eine Bestandabfrage zu aktuellen Beratungsangeboten für verschiedene, ich sage

einmal, Zielgruppen durchgeführt – also ob es Beratungsstellen für Jungen gibt oder für Täterinnen etc. So ergibt sich dann ein Überblick über die aktuelle Infrastruktur und den gelegten Fokus und gibt die Möglichkeit zu überlegen, ob vielleicht einer der Bereiche noch gar nicht abgedeckt ist oder weiter ausgebaut werden sollte.

Dazu trägt auch die Abfrage der Haushaltsmittel zur Förderung spezifischer Gewaltberatung bei, mit der sich dann beispielsweise der Bedarf weiterer Gelder für die gegebenenfalls noch nicht vorhandenen Angebote identifizieren und rechtfertigen lässt.

## 12. Anwendung im Rahmen der Pressearbeit

- Thema könnte die Ungleichheit der Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt sein, aber auch die Information über gute Ansätze oder Handlungsbedarfe.
- Hierzu könnten die Daten dahingehend geprüft werden, in wieweit sie auf besondere Probleme hinweisen – z. B. viele junge Mütter ohne Schul- oder Berufsabschluss im SGB II oder besonders hoher Frauenanteil in bestimmten Branchen, um einen Fachkräftebedarf zu decken.
- Die Beschreibung der Angebote kann dazu genutzt werden, die bereits vorhandenen guten Angebote in den Vordergrund zu stellen, aber auch auf Lücken – verbunden mit den Erkenntnissen aus den statistischen Daten – hinzuweisen.
- Die Informationen zur Berufswahl wiederum können eine Aufforderung sein, nicht nach den traditionellen Auszubildenden zu suchen, sondern zu versuchen, die „Richtigen“ zu gewinnen (als Appell an Unternehmen).
- Durch die Verbindung von statistischen Daten, deren Aussagekraft über ein Ungleichverhältnis, Hinweise auf gute Beispiele aber auch Lücken und der Aufforderung für künftige To Do's z. B. im Rahmen der Berufswahl gibt, ist der Grundstein ge-

legt, diese Betrachtung im nächsten Jahr weiterzuführen und damit Fortschritte zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt festzustellen oder eben auch nicht.

## 13. Anwendung im Rahmen der Europäischen Gleichstellungscharta

- Das Ziel ist klar: die politische Partizipation von Frauen, ihr Anteil an Beteiligungsverfahren ist gestiegen, und sie erhalten genauso viele Auszeichnungen hierfür wie Männer.
- Im ersten Schritt werden statistische Daten zu ihrer Beteiligung an politischen Gremien oder Aufsichtsgremien erhoben und die Auszeichnungen zusammengestellt, die es in der Kommune für bürgerschaftliches Engagement gibt. Wenn möglich werden auch hierzu statistische Daten zusammengestellt.
- Im zweiten Schritt werden die Programme, die die politische Partizipation von Frauen fördern zusammengestellt.
- Diese Erkenntnisse werden im dritten Schritt in der Diskussion um mögliche Maßnahmen im Rahmen des Aktionsplanes zur Europäischen Gleichstellungscharta präsentiert. Darauf aufbauend werden neue Maßnahmen entwickelt, die zu diesem Schwerpunkt den Aktionsplan ergänzen.
- Nach Verabschiedung durch die politischen Gremien und nach Ende der Laufzeit des Aktionsplanes kann auf Basis der zu Anfang erhobenen Daten als vierter Schritt ein Resümee zur Veränderung der Unterrepräsentanz von Frauen an der politischen Partizipation gezogen werden. Diese kann gleichzeitig für die Entwicklung des nächsten Aktionsplanes genutzt werden.

## 14. Zeit für Fragen, Anmerkungen und Diskussion.

Danach geht es in die 4 Gruppen:

Jeweils Teilung (4 Teile im Saal)

Es stehen Metaplan-Wände, Karten und Stifte

# Forum 11

bereit.

Für die Moderation haben wir

1. Martina Arnds-Haupt
2. Martina Völker / Heike Gerstenberger
3. Roswitha Bocklage
4. Laura Tahnee Rademacher

Aufgabe:

Bitte diskutiert und haltet an den Meta-Plan-Wänden fest:

1. Wofür nutzt ihr bereits Indikatoren und wie macht ihr das?
2. Wofür würdet ihr die Indikatoren nutzen?
3. Wo sind für euch Stolpersteine, die wir nicht bedacht haben?
4. Welche Themenbereiche fehlen euch? Lassen sich die Indikatoren vielleicht darauf übertragen?
5. Welche Wünsche hättet ihr an die BAG zu diesem Themenschwerpunkt?
6. Fehlen noch Themenbereiche? Und wenn ja, wie können die vorhandenen Indikatoren ggf. darauf übertragen werden?
7. Womit fangt ihr an, wenn ihr nach Hause gefahren seid?





## Mädchenbilder heute – neue Wege in der Mädchenarbeit?

Dr<sup>in</sup>. Claudia Wallner, Referentin, Autorin, Praxisforscherin, Münster

### Feministische Mädchenarbeit in Zeiten des Alphamädchendiskurses

„Heute ist alles in Ordnung.“ Der mediale Diskurs ist seit geraumer Zeit geprägt von der Rede über die Alphamädchen und die armen Jungs. Diese wie kaum bei einem anderen Thema vorzufindende Einstimmigkeit von der ZEIT bis zur BILD lässt einen absichtsvollen Diskurs vermuten. Dieser einvernehmliche Gleichklang und die darin transportierten Botschaften sind hochwirksam und kommen auch bei den Mädchen an. Die Botschaft, dass es keinen Unterschied mehr macht und keine Ungerechtigkeiten mit sich bringe, ob ich ein Junge oder ein Mädchen bin. Was ja nicht schlecht ist, wenn es denn so wäre. Aber ein näherer Blick in die Lebenslagen von Mädchen zeigt: es ist nicht so.

### Alltägliche Sexualisierung bereits im Kleinkindalter

Zunächst möchte ich auf die öffentlichen Bilder und die damit einhergehenden Botschaften, mit denen Mädchen in unserer Gesellschaft aufwachsen, genauer eingehen. Die Bilder, die immer auch Vorstellungen darüber transportieren, was ein Mädchen ist, was eine Frau ist und was wichtig ist am Mädchen und Frau sein. Aufgrund der Entwicklungen in den letzten zehn Jahren, erscheint es mir wichtig, nochmals in jugendliche Mädchen, junge Erwachsene und kleine Mädchen einzuteilen. Bei den kleinen Mädchen ist eine Rückführung in die Welten der fünfziger Jahre zu verzeichnen. Im Bereich von Spielzeug und Kleidung hat nicht nur die Pinkisierung à la Lillifée und jede Menge Glitzer zugenommen, sondern insbesondere auch die Sexualisierung. Es beginnt damit, dass in jedem Kaufhaus in der Kinderabteilung auf den ersten Blick die Jungen- und die Mädchenabteilung farblich unterscheid-



Dr<sup>in</sup>. Claudia Wallner

bar ist. Rot, rosa, gelb, weiß auf der einen und grün, braun und blau auf der anderen Seite. Die gesamte Spielzeugindustrie spielt seit einigen Jahren verrückt, weil sie verstanden haben, dass durch die Einteilung der Welt in zwei Geschlechter alles doppelt verkauft werden kann. Und selbst viele Dinge, die über viele Jahre und Jahrzehnte eigentlich geschlechtsneutral waren und allen Kindern Spaß gemacht haben, sind heute in zwei Welten geteilt. Ein bekannter Steckbausteinhersteller hat im Sommer 2012 eine neue Serie für Mädchen auf den Markt gebracht. In diesem Bausteinsystem im Stil einer amerikanischen Kleinstadt sind das erste Mal in der Geschichte des Herstellers die Figuren schmäler als alle anderen, weil in dieser Welt nur Mädchen sind. Diese Welt besteht aus einem Nagelstudio, einem Friseursalon, einem Café und einer Reitkoppel mit Pferd. Auch wenn wir unter Vermeidung von Dramatisierung in der Analyse so sachlich wie möglich bleiben – die Entwicklung in der Bekleidungsindustrie und den pink-glitzern-

den Erprobungsräumen mit Laufstegen zeigt in eine Richtung, in der es nicht mehr lange dauern wird, bis es Schönheitswettbewerbe für kleine Mädchen nach amerikanischen Vorbild auch in Deutschland geben wird. Das ist sexuelle und körperliche Gewalt schon an den ganz Kleinen. Mit diesen neuen Anforderungen an und Gestaltungen von Mädchensein geht ein Stück Kindheit verloren. Dass Fünfjährige sich damit beschäftigen, ob ihre Haare sitzen oder ob das Kleidchen sitzt oder dass sie Hosen tragen müssen, die so eng sind und so tief geschnitten sind, dass immer hinten die Windel rausrutscht, so dass sie nicht ordentlich spielen können – das ist kein altersadäquates Verhalten. Die Aufgabe von kleinen Kindern ist, die Welt zu entdecken und zu spielen und nicht, sich um sich selber zu drehen. Diese Rückführung auf ein Sexualobjekt, die Reduzierung der Mädchen auf ihre Körper, beginnt also heute schon in einem sehr viel jüngeren Lebensalter. Und es hält immer mehr Einzug in unser aller Alltag. Im Sommer 2012 wurde eine Zehnjährige mit High Heels fotografiert und in einer sehr bekannten französischen Modezeitschrift abgedruckt. Junge Mädchen in Kleidung und Posen, die man eigentlich bisher in pädophilen Kreisen vermutet hätte, werden allmählich zum selbstverständlichen Bestandteil der Alltagswelt. Mädchen lernen über diese Bilder und das ihnen präsentierte Angebot ein sehr einseitiges Mädchensein, das von Selbstbezug bestimmt ist. Das Wichtigste ist es, anderen zu gefallen. Und gerade, weil es mittlerweile bereits bei den sehr kleinen Mädchen beginnt, ist es meines Erachtens erforderlich, dass wir die Arbeit in den Kitas intensivieren. Wir müssen viel mehr mit den kleinen Mädchen arbeiten und uns auch gegen die Sexualisierung von kleinen Mädchen wehren.

### **Vielfältige und widersprüchliche Anforderungen an jugendliche Mädchen**

Bei den jugendlichen Mädchen sind die Mädchenbilder vielfältiger. Ich glaube, das hat auch damit zu tun, dass sie natürlich auch profitie-

ren von dem, was wir in der Mädchenarbeit in den letzten dreißig Jahren erarbeitet haben, nämlich die Aufweichung der Mädchenbilder jugendlicher Mädchen. Das war unsere Zielgruppe, mit der wir gearbeitet haben. Das Bild jugendlicher Mädchen besteht heute aus einem Konglomerat. Auf der einen Seite immer noch Barbie und sexy. Aber auch cool, durchsetzungsfähig und natürlich schlau und gebildet. Zuschreibungen an jugendliche Mädchen sind heute erfreulicherweise viel breiter gefächert als in den siebziger und achtziger Jahren. Das Schwierige daran ist, dass es zu viele sind und dass sie in sich widersprüchlich sind. Mädchen wachsen auf mit einem unglaublichen Wust von Erwartungen an sie, was sie alles abzuleisten haben und wie sie zu sein haben. Die in dem bunten Strauß an Erwartungen enthaltenen Widersprüche machen es zudem auch noch grundsätzlich unmöglich, all das zu sein und zu leben. Wie ist es dazu gekommen? Eine Ursache ist meines Erachtens darin zu sehen, dass die Emanzipationsgeschichte in unserem Land eine Geschichte war, wo Frauen für sich Bereiche erobert haben und damit auch Zuschreibungen und Verhaltensweisen erobert haben, die bis dato eher den Männern zugeschrieben wurden. Das Eigene wurde aber beibehalten. Emanzipationspolitik war keine Austauschpolitik sondern Frauenpolitik, in der Frauen auf die vorhandenen Zuschreibungen die männlichen Bereiche aufgesattelt haben. Damit haben wir es tatsächlich nicht mit neuen Mädchenbildern zu tun, sondern mit einem Zusammenschluss alter Mädchenbilder mit alten Jungenbildern. Diese beiden Bereiche schieben sich übereinander und erscheinen dann als neue Mädchenbilder. Die Aufgabebereiche werden nicht weniger und spätestens an diesem Punkt muss es einen Schnitt geben. Dies kann nur einhergehen mit Umverteilung zwischen Männern und Frauen und damit auch um ein neues Gesellschafts- und Arbeitsverständnis. Die Form der Politik, in der es um eine Emanzipation im Sinne von Erweiterung von Tätigkeitsräumen geht, ist sehr deutlich an ihren Grenzen. Dies halte ich auch für ein zen-

trales Thema von Mädchenarbeit heute: Wo schaffen wir Räume, in denen Mädchen mal wieder ein bisschen runter kommen können? Wo sie feststellen oder fühlen können, dass sie gut sind, wenn sie nicht alle eierlegende Wollmilchsäue sind?

Das Thema Sexualisierung von Alltag erleben wir auch bei jugendlichen Mädchen. Ganz viel von der Mode für jugendliche Mädchen ist eigentlich entlehnt aus der Prostitutionsmode von vor 20 Jahren. Die High Heels werden immer extremer und immer höher, Overknees sind Alltagskleidung und in diesem Jahr werden Wollstrumpfhosen gänzlich ohne Kleid oder Rock getragen. Die Verbreitung dieser Mädchenbilder ist so weit vorangeschritten, dass selbst die europäische Kommission in einem Werbefilm, in dem Mädchen für naturwissenschaftliche Berufe begeistert werden sollen, junge Frauen in sexy Kleidung und auf High Heels im Chemielabor Lippenstifte herstellen lässt. Begründet wurde das von der Europäischen Kommission damit, die Mädchen da abzuholen, wo sie stehen, also an ihren Lebenswelten anzusetzen. Doch keiner fragt, wer sie dahingestellt hat und warum sie da stehen, wo sie stehen. Problematisch ist, dass den Mädchen diese sexualisierten Vorstellungen heutzutage als Emanzipation verkauft werden und Mädchen heute auch tatsächlich sagen, dass sie die Modellierung und Inszenierung ihrer Körper als Teil ihrer Emanzipation verstehen: „Ich mache meine Brüste nicht für meinen Freund, ich mache die für mich selber. Alles für mich selber. Ich habe verstanden, dass ich nicht sagen darf, dass ich es für meinen Freund mache, dann bin ich nicht modern und nicht emanzipiert.“ Maria Bitzan hat dieses Phänomen schon vor 15 Jahren als Verdeckungszusammenhang bezeichnet. Darin ist für Mädchen kaum noch zu erkennen, wo die Übergriffigkeiten beginnen. Sie werden kaum noch spürbar, weil sie unter anderen Vorzeichen verkauft werden.

Eine weiteres Phänomen unter diesem ganzen einseitigen Alphamädchendiskurs, in dem alle schön, hip, erfolgreich und wunderbar sind,

ist das Problem, dass wir ganz viele Mädchen überhaupt nicht mehr im Blick haben. Sozi-ökonomisch benachteiligte Mädchen, Mädchen mit Behinderung, Mädchen, die von Vernachlässigung oder von Gewalt betroffen sind, die mit vielen Problemen in ihren Familien aufwachsen oder die Bildungsschwierigkeiten haben. All diese Mädchen sind unter diesen einseitigen Sprechgesang von Alpha völlig unsichtbar und auch darauf müssen wir in der Mädchenarbeit wieder stärker einen Augenmerk haben.

## **Was kann und muss also Mädchenarbeit heute anbieten?**

Erstens ist es vor diesem Hintergrund in Bezug auf Mädchen wichtig, Entlastung zu ermöglichen. Entlastung ist ein wesentliches Thema für diese Generation von Mädchen, die überbelastet sind von diesen vielen und widersprüchlichen Anforderungen. Damit einhergehen Angebote zur Orientierung: Wann bin ich richtig? Wann bin ich gut? Was muss ich tun? Was muss ich nicht tun? Wo sind meine Grenzen? Wie kann ich sie setzen und verteidigen? In diesem Zusammenhang geht es auch um Werte – gerade in Bezug auf die Sexualisierung von Mädchen. Wer bin ich? Was ist wichtig im Leben und was ist wichtig in meinem Leben? In dieser Hinsicht ist es außerdem von besonderer Wichtigkeit, dass Mädchen Bedeutsamkeit erfahren – alle Mädchen und besonders die, die wenig Bedeutsamkeit erfahren. Bedeutsamkeit, die sich nicht immer nur einseitig über Körper und Schönheit realisiert, sondern darüber, wer sie sind.

Zweitens brauchen wir in der Mädchenarbeit ganz dringend eine Re-Politisierung. Mit dem Einzug in das Feld der Jugendhilfe sind gesellschaftspolitische Verluste einhergegangen. Ich glaube, dass wir an die politische Motiviertheit der Anfänge anknüpfen müssen. Dass wir diese Kraft, die wir da in der Mädchenarbeit hatten, wiedergewinnen müssen. Mädchenarbeit ist und bleibt auch Mädchenpolitik. Dass wir



uns in der Rückbesinnung auf diesen Grundsatz wieder stärker an öffentlichen Diskursen über Benachteiligung, Sexismus, Ausgrenzung von sozioökonomisch benachteiligten Mädchen und Schutz der Mädchen vor öffentlichen Zuschreibungen beteiligen. Die Auseinandersetzung mit verschiedensten Zuschreibungen zu wagen, die medial kommuniziert werden. Beispielsweise das Bild der Migrantin, in dem sie für alles, was in der Gleichberechtigung der Geschlechter nicht erreicht ist, herhalten muss. Oder die Bilder der Unterschichtsmädchen, die im Fernsehen permanent vorgeführt werden in diesen scripted Realityfilmen, über die angeblich dramatischen Anstiege von Jugendschwangerschaften in der Unterschicht. Das sind alles Zuschreibungen, die jeglichen Wahrheitsgehalt entbehren. Das ist reine Politik. Es gibt keinen Anstieg von jugendlichen Schwangerschaften. Seit dreißig Jahren ist die Rate konstant. Da passiert eine massive Abwertung und Ausgrenzung von Mädchen aus einer bestimmten Schicht, die nicht so sind, wie sie sein sollen und wie die öffentlichen Vorstellungen von Alphamädchen es gerne hätten. Es muss uns darum gehen, das Thema Gewalt jeglicher Art gegen Mädchen öffentlich zu machen. Durch alle Themen zieht sich die Logik individueller Zuschreibung struktureller Benachteiligungen – diese Logik auch wieder mitzudenken, mit zu kommunizieren und öffentlich zu machen, das ist meines Erachtens nicht nur in der Mädchenpolitik wichtig, sondern auch in der konkreten Arbeit mit Mädchen. Dabei überhaupt mal wieder für die Mädchen Blickrichtungen aufzumachen, wo sie sehen, wo sind eigentlich meine eigenen Spielräume und meine eigenen Handlungsräume und wo begegne ich strukturellen Barrieren, an denen ich erst einmal gar nichts ändern kann. Die permanente Botschaft „Du bist deines Glückes Schmiedin, wenn du es nicht schaffst, hast du persönlich versagt!“ – zu entlarven. In den achtziger Jahren sind wir sehr bewusst in der feministischen Mädchenarbeit davon weggegangen, Mädchenarbeit nur für benachteiligte Mädchen zu öffnen. Sie soll für alle Mädchen da sein und das ist auch rich-

tig. Heute sind wir meines Erachtens in einer Zeit, wo es wichtig wäre, wieder einen Fokus auf benachteiligte Mädchen zu setzen, um denen einfach auch Ort und Stimme zu geben.

Mädchenarbeit bewegt sich meines Erachtens immer zwischen Dramatisierung und Entdramatisierung. Wir dramatisieren die Geschlechtszugehörigkeit, weil sich Mädchen als Mädchen definieren müssen, um teilnehmen zu können an der Mädchenarbeit. Wenn dann die Mädchen unter sich sind, dann können wir auch Geschlechterzuschreibungen entdramatisieren, damit Mädchen Raum haben, um sich anzuschauen, was für Mädchen sie sind und wie sie sein wollen. Trotzdem erfordert Gleichberechtigung mehr als Mädchenarbeit. Wir brauchen auch Geschlechtergerechte Koedukation und Crosswork, um der Gleichberechtigung von Mädchen näher zu kommen.

In diesem Zusammenhang kommt viertens auch das Thema Intersektionalität in den Blick. Geschlecht ist nur ein sozialer Platzanweiser neben anderen. Wir werden in der Mädchenarbeit stärker daran arbeiten müssen, vielfältige soziale Platzanweiser miteinander zu verbinden, um zu verstehen, unter welchen Bedingungen sich Mädchen in welchen Lebenslagen bewegen. Vom Prinzip her haben wir das verstanden. In der Arbeit mit Migrantinnen haben wir da auch ein gutes Stück des Weges schon beschritten, aber auch da sind wir noch sehr in den Anfängen. Es ist noch viel Arbeit notwendig, viele unterschiedliche soziale Dimensionen ineinander zu arbeiten. In dieser Hinsicht ist ein ganz spannendes, relativ neues Thema die Frage, wer darf eigentlich bei der geschlechtshomogenen Mädchenarbeit mitmachen? Und damit die Frage, wann ist ein Mädchen ein Mädchen? Bislang war unser Zugang im Grunde die Biologie, wer biologisch ein Mädchen ist, darf an der Mädchenarbeit teilnehmen. Inzwischen wissen wir, dass niemand so genau weiß, wie biologisch wir nun männlich oder weiblich sind, ob wir es überhaupt sind. Und wir wissen inzwischen auch,

dass es viele Menschen gibt, die entweder, was gender oder was sex angeht, sich zwischen den Polen männlich und weiblich bewegen. Es wurde in letzter Zeit viel über die Frage, wie ein Mädchen zu definieren ist, diskutiert. Momentan bin ich auf dem Standpunkt, dass alle, die sich dieser Gruppe zugehörig fühlen, in der Mädchenarbeit willkommen sind. Das biologische Geschlecht als Zugehörigkeitskriterium ist meines Erachtens abzulehnen, weil damit Ausgrenzungen auf der Grundlage vermeintlich biologischer Annahmen einhergehen, die eigentlich nicht haltbar sind, da sie im Grunde kulturelle Setzungen sind.

## **Mädchenarbeit heute: „Neoliberalismus statt Sozialstaat“ bedeutet auch die Aufgabe der Verantwortung für Gleichberechtigung**

Heute beherrschen Globalisierung und Neoliberalismus die westlichen Industriegesellschaften. Damit einhergehen tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen, die viele soziale Fragen und damit auch die Geschlechterfrage betreffen. Politik und Medien arbeiten immer stärker Hand in Hand und haben in den vergangenen Jahren das soziale und wirtschaftliche Grundverständnis verändert: Die Reduzierung staatlicher Steuerung und Eingriffe im ökonomischen Bereich geht einher mit der zunehmenden Absage an soziale Maßnahmen und Unterstützung derer, die gemeinschaftlicher Hilfe bedürfen. Gerechtigkeit wird als Chancengleichheit verstanden, sozialstaatliche Maßnahmen eher als Verzerrung von Gerechtigkeit in diesem Sinne denn als Verantwortung des Staates. Diese zugegebenermaßen sehr komprimierte Zusammenfassung aktueller Politikorientierung zeigt dramatische Auswirkungen: Der Mensch wird immer mehr unter seiner ökonomischen Verwertbarkeitsperspektive gesehen. Wer scheitert, ist in einem Land, das ja grundsätzlich allen gleiche Chancen bietet, selbst Schuld und darf nicht länger auf Solidarität hoffen (Individualisierungsdiskurs). Die seit Jahren steigende politische und

mediale Diffamierung von Empfänger\_innen sozialstaatlicher Leistungen, von Arbeitslosen und Ausländer\_innen steht für diese Entwicklungen. Statt in Not geratene Bürger\_innen unterstützt der Staat nun die Wirtschaft oder Banken, wenn genau die im Neoliberalismus geforderte Freiheit des Marktes tausende Arbeitsplätze oder Geld in nicht vorstellbarem Umfang vernichtet. Dem Markt wird zunehmend jede Freiheit gewährt – die Zeche zahlen die Bürger\_innen mit ungesicherten Arbeitsverhältnissen, Lohndumping, Anstieg von Zeitarbeit und Teilzeit sowie geringfügigen Arbeitsverhältnissen und Flexibilität.

Was interessieren diese Umwälzungen für die Frage nach den Perspektiven von Mädchenarbeit? Ganz einfach: Eine Politik, die sich von der sozialen Gesamtverantwortung für Alle entfernt, entsolidarisiert die Gesellschaft und individualisiert gesellschaftliche und wirtschaftliche Probleme. die Menschen in erster Linie als Humankapital betrachtet, ist weniger bereit, auch für Diejenigen zu sorgen, die nur begrenzt das gewünschte Kapital vorhalten. die Bildung in erster Linie im Hinblick auf ihre ökonomische Verwertbarkeit ausrichtet, verzichtet zunehmend darauf, Bildung danach zu orientieren, was eine demokratische Gesellschaft an Bildung von ihren Mitgliedern braucht. die Flexibilität der/des Einzelnen am Arbeitsmarkt bedingungslos erwartet, erschwert Möglichkeiten der privaten Lebensführung und der Vereinbarkeit reproduktiver Arbeit, auch zwischen Frauen und Männern. die sich auf die Eliten konzentriert, verliert die Benachteiligten zunehmend aus dem Blick, weil sie weniger Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg leisten können.

Zwei Entwicklungen ergeben sich aus diesen gesellschaftlichen Umwälzungen: Benachteiligte Mädchen geraten noch mehr als bislang ins Abseits. Wenn der Staat sich nicht mehr verantwortlich fühlt für das Wohl und die Un-

terstützung benachteiligter Gruppen, dann fallen sukzessive auch Programme und Projekte für diese Gruppen weg. Wenn Mädchen ausschließlich selbst verantwortlich gemacht werden für Probleme der Bildungsbeteiligung oder in Ausbildung, Beruf und Vereinbarkeit, dann braucht es keine staatliche Unterstützung mehr. Zu verzeichnen ist gerade bei Mädchen und jungen Frauen eine Konzentration staatlicher Unterstützung auf gut gebildete, unabhängige, flexible und mathematisch/technisch/naturwissenschaftlich interessierte junge Frauen. Programme für Mädchen aus Armut- oder bildungsfernen Familien oder mit familiärer Migrationsvorgeschichte, von denen die Bildungsbehinderung durch das Bildungssystem selbst in vielen Studien nachgewiesen ist (siehe PISA), sucht man zunehmend vergeblich. Die Negation struktureller Benachteiligung und die Individualisierung gesellschaftlicher Probleme entziehen benachteiligten Gruppen zunehmend die gesamtgesellschaftliche Förderung und Unterstützung. Damit gehen sie auch für die Mädchenarbeit sukzessive „verloren“. Hinzu kommt: Mädchenarbeit hat sich immer begründet aus der Forderung nach der Erfüllung von demokratischen Grundrechten und dem Recht auf Gleichberechtigung. Im Sozialstaat waren diese Forderungen verankert und konnten deshalb Wirkung zeigen. Im Neoliberalismus wirken diese Forderungen nicht mehr, weil Gleichberechtigung nur noch als rechtlich-formale Chancengleichheit begriffen wird, die so weit als erfüllt gilt. Damit ist der Mädchenarbeit eine ihrer wesentlichen Grundlagen entzogen. Wie begründet sich Mädchenarbeit in einer Gesellschaft, die sich nicht mehr verantwortlich fühlt für die Sicherstellung von Bedingungen, die allen Menschen tatsächlich gleiche Möglichkeiten zur Verfügung stellen – einer entsolidarisierten Gesellschaft, die es nicht länger als hohes Gut betrachtet, aktiv Ausgleich zu schaffen zwischen Schichten und Bevölkerungsgruppen? Und Drittens: Wenn Sozialpolitik immer mehr darauf abzielt, dass Menschen (und eben auch Mädchen und Jungen) funktionieren und nicht

ausscheren – wenn also Sozialpolitik am Menschen ansetzt und nicht an den Strukturen und damit soziale Probleme individualisiert – dann erhalten Systeme wie die Jugend- oder die Mädchenarbeit auch neue, individualisierte Aufträge, die mit dem bisherigen Präventionsgedanken nicht mehr viel gemein haben und damit auch hier zu erheblichen Veränderungen führen.

Für die Mädchenarbeit bedeutet dies: das inzwischen etwas verschüttete Selbstverständnis auch als politische Kraft muss dringend reanimiert werden. Mädchenarbeit kann nur weiterhin Mädchen unterstützen und sich gegen ihre strukturelle Benachteiligung in weiterhin vielen gesellschaftlichen Bereichen einsetzen, wenn sie gleichzeitig die Folgen neoliberaler Politik und Gesellschaftsveränderung veröffentlicht und anklagt und auf die Folgen für das Selbstverständnis sozialer und Jugendarbeit hinweist.

Dr<sup>in</sup>. Claudia Wallner ist freiberufliche Referentin, Autorin und Praxisforscherin zu Mädchen(arbeits)themen und zu Genderfragen. Außerdem leitet sie mit Michael Drogand-Strud gemeinsam das Online-Gendermagazin [www.meinTestgelaende.de](http://www.meinTestgelaende.de), ein Webportal, auf dem Jugendliche aller Geschlechter sich zu Geschlechterthemen äußern. Im Rahmen des Projekts wird zudem die Facebook-Fachgruppe geschlechtersensible Pädagogik betrieben, eine Vernetzungs-, Informations- und Austauschplattform für Fachkräfte: <https://www.facebook.com/groups/geschlechterpaedagogik/>. Sie lebt in Münster (D) und arbeitet in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Kontakt: [www.claudia-wallner.de](http://www.claudia-wallner.de)



# Neue Sprecherinnen

Die 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wählte neue Bundessprecherinnen:

Christel Steylaers, Stadt Remscheid  
Elke Voigt, Landkreis Dahme-Spreewald

wiedergewählt wurden:

Heike Gerstenberger, Bezirksamt Pankow von Berlin  
Brigitte Kowas, Bezirksamt Reinickendorf von Berlin  
Susanne Löb, Landkreis Wolfenbüttel  
Inge Trame, Stadt Gütersloh

im Amt bleiben:

Martina Arndts-Haupt, Stadt Münster  
Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal  
Annette Niesyto, Stadt Karlsruhe  
Petra Borrmann, Stadt Delmenhorst  
Beate Ebeling, Stadt Wolfsburg  
Katrin Morof, Landkreis Helmstedt

Die Bundeskonferenz dankt der ausscheidenden Sprecherin:

Saskia Veit-Prang, Landeshauptstadt Wiesbaden



# Presseresonanz

Die Presseresonanz finden Sie unter folgendem Link:

[www.frauenbeauftragte.org/dokumentation-der-presseresonanz-24-bundeskonferenz](http://www.frauenbeauftragte.org/dokumentation-der-presseresonanz-24-bundeskonferenz)



Pressteam bei der Eröffnungsveranstaltung  
Anke Spiess, Pressereferentin (linkes Bild, links) und Lara Röscheisen, Praktikantin (rechtes Bild)



Herzlichen Dank an die Auszubildenden der Stadtverwaltung Wolfsburg für die sehr hilfreiche Unterstützung.



# Beschlüsse der 24. Bundeskonferenz





## Wolfsburger Erklärung

der kommunalen Frauen - und Gleichstellungsbeauftragten anlässlich der  
24. Bundeskonferenz im Mai 2017

### Zukunft nur mit Gleichstellung- „Take 5“ für eine lebenswerte Kommune

---

Städte, Gemeinden und Landkreise müssen sich für die Menschen, deren Alltag sie mitgestalten, zukunftsfest aufstellen. Zu den großen Herausforderungen, die zu meistern sind, gehören die fortschreitende Technisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt sowie die Globalisierung mit ihren unterschiedlichen Folgen für die Lebenswirklichkeit von Frauen\*, Männern\* und Familien. Hierzu zählen auch die zunehmenden neokonservativen und rechtspopulistischen Strömungen, die Integration und Vielfalt der Gesellschaft und den Wert von Gleichberechtigung und Emanzipation in Frage stellen. Dies erfordert von den Kommunen klare Positionen und aktive Steuerung. Kommunen brauchen den gemeinsamen Einsatz für ein gleichberechtigtes und freiheitliches Miteinander, das unseren Städten, Gemeinden und Landkreisen und damit unserer Gesellschaft eine lebenswerte Zukunft sichert.

Die Bundeskonferenz der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) stellt fest, dass eine konsistente und zukunftsweisende Gleichstellungspolitik und ihre tatsächliche Umsetzung in allen gesellschaftlichen Bereichen dafür unverzichtbar sind.

## 1 Gleichberechtigte Zukunft in der Arbeitswelt

---

Kommunen mit Zukunft gestalten die Entwicklung eines Arbeitsmarktes mit, der sich sowohl durch Entgeltgleichheit und Vermeidung von (Alters)Armut auszeichnet als auch durch eine gendersensible Integration von Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Die Chancen der Digitalisierung werden genutzt für ein neues Verständnis von Arbeitsorganisation und um einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen und diesen damit zukunftsfest zu machen.

Als Grundlage für eine gerechte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben sind diese (gesetzlichen) Entscheidungen und Maßnahmen dringend erforderlich:

- Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote in Quantität und Qualität, insbesondere im ländlichen Raum.
- Abschaffung des Ehegattensplittings.
- Abschaffung der Minijobs und eine Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro.
- Lohntransparenz auch in Unternehmen unter 200 Beschäftigten.
- mehr Gerechtigkeit im Rentensystem (u.a. durch Anerkennung der Pflege und Sorgearbeit).
- Regelungen zur beruflichen Karriereförderung von Frauen.
- Verankerung einer Vielfalt von Arbeits(zeit)modellen, die Menschen mit Sorgearbeiten in ihrem Alltag unterstützen.
- Berücksichtigung der Chancen und Risiken der Veränderungen der Arbeitswelt und ihrer Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter bei allen Gesetzen.
- Finanzielle Aufwertung von Berufen, in denen überwiegend Frauen tätig sind.

## 2 Zukunft für alle - (Entfaltungs)Freiheit und Sicherheit garantieren

---

Kommunen mit Zukunft profitieren von gesetzlichen Regelungen, die der sexualisierten Gewalt vor allem gegen Frauen und Mädchen und gegen Menschen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen Einhalt gebietet. Sie sichern den wirksamen Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt und tragen aktiv zur Prävention bei. Den Kommunen stehen ausreichende finanzielle und personelle Mittel zur Verfügung, um die Aufgabe wahrzunehmen. Die Bedarfe besonders schutzbedürftiger Gruppen, wie geflüchteter Frauen, werden berücksichtigt.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass der Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes nicht verhandelbar ist. Gleichstellung ist in allen (kommunal)politischen Handlungsfeldern verankert und garantiert, dass Frauen ihre Potentiale frei entfalten und sicher leben können.

Wichtige politische Maßnahmen zur Umsetzung sind u.a.:

- Die bestehende Beratungs- und Hilfeinfrastruktur für von Gewalt betroffene Frauen ist strukturell und finanziell so auszustatten, dass sie arbeitsfähig ist, ohne selbst Beschäftigte auszubeuten und neue Aufgaben (z.B. Arbeit mit geflüchteten Frauen) flexibel bewältigen kann.
- Eine bundesgesetzliche Rahmenregelung für die Finanzierung der Frauenhäuser und Hilfeeinrichtungen ist unverzichtbar.
- Qualifizierte Täter ist aus- bzw. aufzubauen.
- Das reformierte Sexualstrafrecht muss konsequent angewandt und in seiner Wirksamkeit geprüft werden.
- Dem allgegenwärtigen (medialen) Sexismus in der Öffentlichkeit und im öffentlichen Raum ist entschieden entgegenzutreten.
- Der Schutz vor Zwangsheirat und der Schutz für Minderjährige, die in ihrem Herkunftsland verheiratet wurden, sind zu gewährleisten.

## 3 Verbundene Leben - Zukunft der Familienpolitik

---

Kommunen mit Zukunft unterstützen aktiv die Verantwortung und Sorge der Menschen füreinander in ihren unterschiedlichen Formen des Zusammenlebens. Sie setzen auf Kinderbetreuungsangebote, die vielfältige Formen von Arbeit und Lebensmodelle unterstützen, flexible und vielfältige Arbeitszeiten abdecken und kostenfrei für alle sind. Elterngeld, das partnerschaftliche Familienarbeit ermöglicht und bessere finanzielle bzw. strukturelle Rahmenbedingungen und die Anerkennung für Pflege- und Sorgearbeit bilden die Grundlage.

Voraussetzung dafür ist ein wirksamer Ausbau der bundes- und landesrechtlichen Regelungen im Bereich Pflege.

- ☐ Der besonderen Lebenssituation allein Erziehender ist systematisch Rechnung zu tragen.
- ☐ Die Kommunen selbst müssen in ihrer Vorbildfunktion als Arbeitgeberinnen dabei mit dem Angebot von flexiblen Arbeitszeiten, Telearbeit, mobiler Arbeit, Home Office- Vereinbarungen alle Möglichkeiten ausschöpfen, Beschäftigte mit Sorge - Aufgaben ohne Nachteile im eigenen Karriereverlauf in den entsprechenden Phasen ihres Lebens zu unterstützen.

## 4 Gleichberechtigte Partizipation- Zukunft mitgestalten

---

Kommunen mit Zukunft verwirklichen die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen politischen Entscheidungsgremien. Damit werden die Sichtweisen und Potentiale von Frauen ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechend wirksam und Kommunen erfolgreich.

Notwendige Voraussetzung dafür sind eindeutige und sanktionierbare gesetzliche Regelungen:

- ☐ Ein neues Wahlgesetz, das Parität befördert,
- ☐ Quotierung in allen entscheidenden politischen und wirtschaftlichen Gremien
- ☐ Landesgleichstellungsgesetze in allen Bundesländern, die die Quotierung auch in kommunalen Gremien vorschreiben.

## 5 Zukunft leben nur mit Gleichstellung

---

Kommunen mit Zukunft treiben in ihrem strategischen Handeln das Thema „Gleichstellung“ bewusst kontinuierlich und zielorientiert voran. Die vielfältigen Herausforderungen einer künftigen Gesellschaft sind nur zu meistern, wenn ein klarer Genderblick selbstverständlich und handlungsleitend ist. Alle kommunalpolitischen Entscheidungen werden in ihrer Bedeutung für die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen, Jungen und Mädchen bewertet und damit zielgruppengerecht ausgestaltet. Damit werden eine passgenaue Daseinsvorsorge, ein schonender Umgang mit den kommunalen Ressourcen und ein faires und vielfältiges gesellschaftliches Miteinander verwirklicht.

Voraussetzung dafür

- ☐ ist hauptamtliche kommunale Gleichstellungsarbeit in allen Kommunen.
- ☐ Die Ausstattung mit ausreichenden Ressourcen und Rechten ist zu gewährleisten, um kommunale Entscheidungen auf der Planungs- und Managementebene zielgerichtet beraten und begleiten zu können.
- ☐ Bundesweite einheitliche Standards für die Gleichstellungspolitik in den Kommunen sind zu schaffen.

Wolfsburg, 09. Mai 2017



09.05.2017

## **Beschluss der 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten in Wolfsburg**

### **Erhöhung der Anzahl der möglichen Sprecherinnen-Anzahl auf 15**

**Beschluss:** In der Geschäfts- und Konferenzordnung wird unter IV. Bundessprecherinnen folgende Veränderung vorgenommen:

- 1. Die Bundeskonferenz wählt nach den Grundsätzen der Persönlichkeitswahl bis zu fünfzehn Bundessprecherinnen. Diese bilden ein Gremium.**

#### **Begründung:**

Durch die Geschäfts- und Konferenzordnung der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen von 2015 ist das Sprecherinnen-Gremium auf 12 Sprecherinnen begrenzt.

Wir möchten diese Begrenzung auf maximal 15 Sprecherinnen, die das Sprecherinnen-Gremium bilden, erweitern. Damit hätten alle Bundesländer die Möglichkeit, im Sprecherinnen-Gremium vertreten zu sein.

Die Aufgaben der Bundessprecherinnen haben sich in den letzten Jahren sehr verändert. Die BAG ist gefragte Gesprächspartnerin in Bundesgremien und Beiräten, bei Kampagnen und als Kooperationspartnerin. Durch die bundesgeförderten Projekte der BAG besteht ein immer größerer Kontakt zu den Landesarbeitsgemeinschaften, sind Serviceangebote für die BAG umzusetzen und eine große Beteiligung von Kolleginnen vor Ort gefragt.

Hierzu arbeitet das Sprecherinnen-Gremium mittlerweile arbeitsteilig zusammen und verteilt die Aufgaben auf viele Schultern.

Wir möchten aufgrund der erweiterten Anforderungen an die Arbeit und auch aufgrund der notwendigen engen Anbindung an die Landesarbeitsgemeinschaften Kolleginnen aus allen Bundesländern die Möglichkeit geben, im Gremium mitzuarbeiten.

09.05.2017

## **Beschluss der 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten in Wolfsburg**

### **Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten in der Grundsicherung**

#### **Beschluss:**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, dass die so genannte „Mütterrente“ also die Anrechnung von Kindererziehungszeiten, zukünftig zu der Grundsicherung als ergänzende Leistung gezahlt wird. Eine entsprechende Anpassung im Sozialgesetzbuch XII ist vorzunehmen.

#### **Begründung:**

Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten stellt seit 2014 für alle Mütter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, eine minimale Würdigung dieser Leistung dar. Wenn heute viele Frauen im Alter auf Grundsicherung angewiesen sind, dann liegt der Grund dafür in der Regel in den unterbrochenen Zeiten durch Kindererziehung. Ausgerechnet diesen Frauen dann die Zahlungen aus zwei zusätzlichen Rentenpunkten zu verweigern ist absurd und verachtend.

Zudem kam es durch die erheblichen Nachzahlung, die von Seiten des Rentenversicherungsträgers zunächst an alle Frauen ausgezahlt wurden, schon jetzt zu erheblichen sozialen Verwerfungen, weil alle Grundsicherungsempfängerinnen diese, teils beträchtlichen Summen zurückzahlen mussten.

Nur für einen verschwindend geringen Anteil von Frauen in der Grundsicherung führt die Anrechnung der Kindererziehungszeiten dazu, dass ihre Rente dann über dem Grundsicherungsniveau liegt.

09.05.2017

## **Beschluss der 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten in Wolfsburg**

### **Stufenlaufzeit in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes**

#### **Beschluss:**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Tarifvertragsparteien auf, die Elternzeit (1 Jahr) pro Kind von Mutter und /oder Vater auf die Stufenlaufzeit in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes anzurechnen.

#### **Begründung:**

Das Bundesarbeitsgericht Erfurt hat in seinem Urteil vom 27.01.2011 (Az. 6 AZR 526/09) entschieden, dass die in Anspruch genommene Elternzeit nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden muss und dass diese Regelung auch nicht ein Geschlecht diskriminiert. Die *Iag* Niedersachsen sieht hier, im Gegensatz zum Europäischen Gerichtshof (EuGH), eine mittelbare Diskriminierung von Eltern während des ersten Jahres der Elternzeit gegenüber Personen, die die Elternzeit nicht in Anspruch nehmen. Darüber hinaus wirken sich die individuell getroffenen Entscheidungen zwischen den Eltern immer noch gravierender auf die weiblichen Lebensläufe aus und begründen unter anderem das durchschnittlich niedrigere Einkommen von Frauen. "Die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen führen in mehrfacher Hinsicht zu Lohneinbußen bei Frauen", so lautet es im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2011. Auf der einen Seite sinken durch Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen bezogen auf das ganze Leben das Gesamteinkommen und damit auch die Rentenansprüche. Auf der anderen Seite wird der berufliche Aufstieg verbunden mit höheren Gehältern erschwert.



09.05.2017

## **Beschluss der 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten in Wolfsburg**

### **Bundesbeauftragte für Gleichstellungsangelegenheiten bei Flucht und Asyl**

#### **Beschluss:**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros fordert die Bundesregierung auf, die Funktionsstelle einer Bundesbeauftragten für Gleichstellungsfragen, die sich aus dem Flucht- und Migrationsprozess ergeben, einzurichten.

#### **Begründung:**

Die Wanderungsbewegungen der vergangenen zwei Jahre haben auch bei den Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen zahlreiche Fragen und Probleme offenbart. Einige Bundesländer und viele kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben auf diese Herausforderungen mit einer Vielzahl von Sofortmaßnahmen reagiert. Die Schaffung frauengerechter Infrastrukturangebote auch in der Ausnahmesituation starker Fluchtbewegungen war ein Kraftakt für alle Beteiligten und hat die immer noch wirkmächtige – auch persönliche – Einsatzbereitschaft und Werteorientierung im Bereich der institutionalisierten Frauenpolitik unter Beweis gestellt. Es wurde dabei eine Vielzahl guter Materialien und Handlungsmöglichkeiten in kürzester Zeit entwickelt, ausgetauscht sowie mit anderen Fachdiensten und Behörden zur Anwendung gebracht.

Diesen Fundus von Praxishilfen gilt es zu sichern und auszubauen. Darüber hinaus bedarf es einer Verstärkung des dabei gerade punktuell beginnenden wechselseitigen Austausches von bundesweit tätigen Migrations- bzw. Integrationsagenturen mit der institutionalisierten Gleichstellungspolitik. Dies könnte nach Einschätzung der Bundesarbeitsgemeinschaft auch ein notwendiger Beitrag zur Auflösung des Ressortdenkens und störender Konkurrenzdebatten sein. Wünschenswert wäre der Einstieg in eine facettenreiche, zeitgemäße und von Toleranz geprägte Wertedebatte. Im Zusammenhang mit den aufgeworfenen Themenstellungen haben die kommunalen Gleichstellungsstellen in den einzelnen Bundesländern bereits Handlungsfelder aufgezeigt, die aus Sicht ihrer Sicht dringenden frauenpolitischen Klärungsbedarf aufweisen, beispielsweise bei den Themen Mehrfachehen, Ehen mit Minderjährigen, sexuelles Selbstbestimmungsrecht, Prävalenzen hinsichtlich FGM usw. Operative Maßnahmen, die durch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten angestoßen werden, bleiben jedoch überwiegend auf der „situativen“ Ebene. Die Halbwertszeit solcher Handlungsmöglichkeiten erscheint uns allerdings zu kurz und es fehlt an überregionaler Nachhaltigkeit.

09.05.2017

## **Beschluss der 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten in Wolfsburg**

### **Forderungen nach einer angemessenen Versorgung mit Hebammen**

#### **Beschluss:**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, eine ausreichende Versorgung mit Hebammen in ganz Deutschland zu gewährleisten.

Dazu gehört eine flächendeckende Versorgung mit Geburtskliniken in den Landkreisen und Städten. Diese müssen zeitnah erreichbar sein und ausreichend Hebammen beschäftigen. Darüber hinaus muss die Möglichkeit bestehen, in Geburtshäusern, mit Beleghebammen in einer Klinik oder per Hausgeburt entbinden zu können.

Die Versorgung mit Hebammen in der Geburtsvorsorge und -nachsorge ist abzusichern und zu verbessern. Dazu sind die Ausbildungs-/Berufstätigkeitszahlen und die Vergütung anzuheben. Das Problem der hohen und weiter steigenden Versicherungsprämien ist langfristig zu lösen. Ein Register zur Hebammenversorgung für das gesamte Bundesgebiet, aufgeschlüsselt nach Bundesland, Kreisen und kreisfreien Städten ist zu erstellen, um auf den Bedarf der einzelnen Regionen eingehen zu können.

#### **Begründung:**

Frauen haben „*während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung **Anspruch auf ärztliche Betreuung sowie auf Hebammenhilfe** einschließlich der Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft und zur Schwangerenvorsorge.*“ SGB V, Art. 1, § 24d, Ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe.

Dieser gesetzliche Anspruch wird nicht mehr eingehalten.

Aufgrund massiver KreiBsaalschliessungen ist die Gesundheit von Müttern und ihren ungeborenen Kindern in Gefahr. Die Versorgung mit einer ausreichenden Zahl an Geburtskliniken, die zeitnah erreichbar sind, gestaltet sich zunehmend schwieriger. Im Jahr 2016 haben 18 KreiBsäle in Deutschland endgültig geschlossen. Gründe dafür waren fehlende Wirtschaftlichkeit und Personal. Auch die Möglichkeit, in Geburtshäusern oder per Hausgeburt von Hebammen betreut entbinden zu können, nimmt stetig ab.

Deshalb fordern wir einerseits eine **Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hebammen**. In den Geburtskliniken müssen genügend Hebammen eingestellt werden, um eine Überlastung Einzelner zu vermeiden. Zudem ist es notwendig mehr Hebammen auszubilden. Die Bezahlung muss verbessert werden, um das vorhandene Personal zu halten, neues zu gewinnen und die hohen Versicherungskosten zu decken.

Andererseits fordern wir eine **Anpassung der Fallpauschalen für Geburten**, um insbesondere Kliniken mit niedrigen bis mittleren Geburtenraten einen weiteren Betrieb

ihrer Geburtsstationen zu ermöglichen und so auch insbesondere in ländlichen Regionen eine Versorgung zu ermöglichen.

Um die Versorgung in den Bundesländern, Kreisen und kreisfreien Städten gewährleisten zu können, braucht es eine genaue **Dokumentation des aktuellen Versorgungsstandes** und -bedarfs in der Geburtshilfe (Erstellung und Pflege eines Registers über aktuelle Hebammenzahlen).

Sichere Geburtshilfe ist stark abhängig vom Betreuungsschlüssel. Dabei hat sich eine 1:1 Betreuung als die beste Lösung erwiesen. Hierfür sind jedoch **ausreichend Hebammen in Geburtsvorsorge und -nachsorge** notwendig.

Hinweis: Schon 2010 wurde ein Antrag zur Thematik an die BAG gestellt. Leider hat sich die Situation der Hebammen seitdem nicht verbessert. Inzwischen werden die Folgen der hohen Haftpflichtprämien für den gesamten Bereich Geburt spürbar.



09.05.2017

## **Beschluss der 24. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten in Wolfsburg**

### **Göttinger Erklärung für ein Paritätsgesetz**

#### **Beschluss:**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft schließt sich auf Antrag der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen der Göttinger Erklärung für ein Paritätsgesetz an.

#### **Begründung:**

s. Anlage Göttinger Erklärung



# FRAUENFORUM GÖTTINGEN

## Göttinger Erklärung für ein Paritätsgesetz

im März 2017

Wir fordern die Bundesregierung auf, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Frauen in gleicher Anzahl wie Männer in den Bundestag gewählt werden. Dafür ist ein Gesetz unumgänglich, das ähnlich dem französischen „loi sur la parité“ (Paritätsgesetz) paritätisch besetzte Listen der Parteien vorschreibt.

Der Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Dieser Art. 3 Abs. 2 GG verpflichtet den Gesetzgeber in Bund und Ländern zum Erlass eines Paritätsgesetzes, solange die bisherige Unterrepräsentanz von Frauen in Bundes-, Landes- und Kommunalparlamenten noch immer besteht.

Laut aktuellem Global Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums besteht in den deutschen Parlamenten eine Ungleichheit. In den deutschen Stadt- und Gemeinderäten sind Frauen nicht einmal zu einem Viertel vertreten. Damit sieht es ganz besonders in der Politik mit der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Deutschland schlecht aus und Deutschland findet sich im Bereich Politik auf Platz 24 des internationalen Rankings.

Die Zusammensetzung der deutschen Parlamente sowohl auf kommunaler, Landes- und Bundesebene mit deutlich mehr Männern als Frauen hat negative Auswirkungen auf den Inhalt der politischen Entscheidungen, die dort getroffen werden.

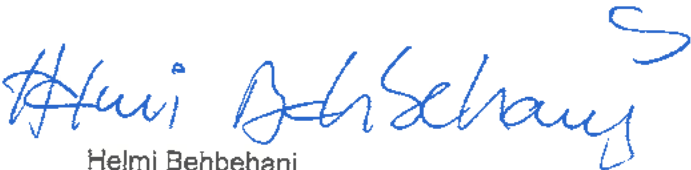
Die EU-Kommission hat die Unterrepräsentanz von Frauen (nicht nur) in deutschen Parlamenten daher im Oktober 2013 bereits als undemokratisch gerügt und das französische Vorbild des Paritégesetzes als Leitbild empfohlen ("Women and men in leadership positions in the EU").

In Frankreich gibt es seit 2000 gesetzlich verankerte Quotenregelungen für die Politik durch das "loi sur la parité". Demnach müssen Wahllisten paritätisch besetzt sein und die Parteienfinanzierung ist an eine erfolgreiche Frauenförderung geknüpft.

Entscheidungen eines nicht annähernd paritätisch besetzten Gremiums leiden an einem demokratischen Defizit. Bereits 1981 formulierte Dr. jur. Elisabeth Selbert – sie setzte 1948/49 im Parlamentarischen Rat Art. 3 Abs. 2 GG durch – ihre Kritik:

„Die mangelnde Heranziehung von Frauen zu öffentlichen Ämtern und ihre geringe Beteiligung in den Parlamenten ist doch schlicht Verfassungsbruch in Permanenz.“

Mit dieser Göttinger Erklärung setzen wir uns für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Politik ein.



Helmi Behbehani  
Bürgermeisterin Stadt Göttingen



Prof. Dr. Andrea D. Bührmann  
Institut für Diversitätsforschung  
Georg-August-Universität Göttingen



Dr. Stefanie Killinger  
Präsidentin  
Verwaltungsgericht Göttingen



Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski  
Universität Kassel

# Geschäfts- und Konferenzordnung

## **Geschäftsordnung und Konferenzordnung der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Stand Mai 2017)**

### **Geschäftsordnung für die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)**

#### I. Präambel

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BAG) ist eine frauenpolitische Kraft in der Bundesrepublik Deutschland. Sie ist bei Entscheidungs- und Meinungsbildungsprozessen zu frauenpolitischen Themen präsent. Sie bietet ein Forum für frauenpolitische Diskussionen und Forderungen.

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

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) wird durch die Bundessprecherinnen vertreten.

Die Bundesgeschäftsstelle ist im Auftrag der Bundessprecherinnen tätig und unterstützt diese in ihren Aufgaben.

#### II. Mitgliedschaft

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

Die Mitgliedschaft ergibt sich kraft Amtes.

Hauptamtlichkeit im Sinne der Geschäftsordnung bedeutet in diesem Zusammenhang eine Beschäftigung als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit.

#### III. Bundeskonferenzen

1. Mindestens alle 18 Monate findet eine Bundeskonferenz statt. Die Ladungsfrist beträgt 10 Wochen.
2. Rede-, antrags- und stimmberechtigt sind die Mitglieder gemäß II. der BAG-Geschäftsordnung.



# Geschäfts- und Konferenzordnung

3. Antragsberatung und Beschlussfassung erfolgen nicht öffentlich. An den Beratungen können kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind, teilnehmen. Sie haben Rederecht, aber kein Stimmrecht. Mitarbeiterinnen der BAG-Geschäftsstelle und von LAG-Geschäftsstellen können an der nichtöffentlichen Sitzung teilnehmen, Gäste auf Antrag.
4. Anträge werden mit einfacher Mehrheit beschlossen. Änderungen der Geschäftsordnung bedürfen einer 2/3-Mehrheit. Das Nähere regelt die Konferenzordnung.
5. Auf Initiative der Bundessprecherinnen kann eine außerordentliche Bundeskonferenz einberufen werden. Die Ladungsfrist beträgt vier Wochen.
6. Die Konferenzleitung obliegt den Bundessprecherinnen.

## IV. Bundessprecherinnen

1. Die Bundeskonferenz wählt nach den Grundsätzen der Persönlichkeitswahl bis zu fünfzehn Bundessprecherinnen. Diese bilden ein Gremium.
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. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Für vorzeitig ausgeschiedene Sprecherinnen rücken bis zur nächsten Bundeskonferenz die Kolleginnen mit den auf die Gewählten nachfolgenden Stimmerngebnissen nach, sofern sie mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigen konnten.
8. Eine sofort anschließende Wiederwahl ist einmal möglich. Ansonsten muss zwischen dem Ende der Amtszeit und einer erneuten Kandidatur als Sprecherin mindestens eine Wahlperiode liegen.

# Geschäfts- und Konferenzordnung

9. Die Wahl der Bundessprecherinnen erfolgt geheim.
  10. 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 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.

# Geschäfts- und Konferenzordnung

## **Konferenzordnung für die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)**

### I. Stimmberechtigung

1. Stimmberechtigt sind die hauptamtlichen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
2. 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.

# Geschäfts- und Konferenzordnung

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.
  4. Jede Antragstellerin kann ihren Antrag bis zur Beschlussfassung zurücknehmen. Erfolgt die Rücknahme nach Aufnahme in die Tagesordnung, kann der Antrag von jeder Versammlungsteilnehmerin übernommen werden.
  5. 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
  6. 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.
  7. 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 Stimmgleichheit 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.



# Geschäfts- und Konferenzordnung

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 Wolfsburg am 9. Mai 2017 in Kraft.

# Impressionen der Konferenz



# Impressum

Herausgegeben von der  
Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler  
Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

Bundesarbeitsgemeinschaft  
kommunaler  Büros  
und Gleichstellungsstellen 

Kontakt  
Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)  
kommunaler Frauenbüros und Gleichstel-  
lungsstellen  
Geschäftsstelle  
Weydingerstraße 14-16  
10178 Berlin  
Fon 0 30 - 240 09 812  
Fax 0 30 - 240 09 813  
bag@frauenbeauftragte.de  
[www.frauenbeauftragte.de](http://www.frauenbeauftragte.de)

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

Fotos: Susanne Hübner, Wolfenbüttel

Redaktion: Petra Borrmann, Gleichstellungs-  
beauftragte der Stadt Delmenhorst und Beate  
Ebeling, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt  
Wolfsburg

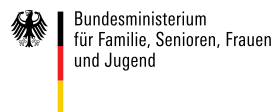
Lektorat: Dr. Hiltrud Höreth, Gleichstellungs-  
beauftragte Stadt Aschaffenburg

Koordination: Ramona Ebert, Geschäftsstel-  
le 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 das Niedersächsische Ministerium für  
Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

