

25. BUNDESKONFERENZ DER KOMMUNALEN FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN



VERFASSUNGS-AUFTRAG GLEICHSTELLUNG

16. – 18. September 2018
Messe Karlsruhe

Impressum

Herausgegeben von der
Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
und Gleichstellungsstellen (BAG)

Kontakt

Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)
kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
Geschäftsstelle
Weydingerstraße 14-16
10178 Berlin
Fon 0 30 – 240 09 812
Fax 0 30 – 240 09 813
bag@frauenbeauftragte.de
www.frauenbeauftragte.de

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

Titel und Fotos: Susanne Hübner, Wolfenbüttel, www.fotoagentur-huebner.de

Redaktion: Martina Arndts-Haupt, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Münster,
Manuela Hansel, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Mainz-Bingen und
Annette Niesyto, Gleichstellungsbeauftragte i.R. der Stadt Karlsruhe

Lektorat: Dr.ⁱⁿ Hiltrud Höreth, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Aschaffenburg

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

Gestaltung, Satz und Produktion: Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Die Bundeskonferenz und die Erstellung der Dokumentation wurden gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Ministerium für Soziales und Integration des Landes Baden-Württemberg

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

Dafür herzlichen Dank!

Inhalt

ERÖFFNUNG DER KONFERENZ

Empfang der Stadt Karlsruhe – Rede Oberbürgermeister Dr. Frank Mentrup.....	5
Interview – Professorin Christiane Riedel, geschäftsführende Vorständin des Zentrums für Kunst und Medientechnologie (ZKM) zu Fragen der Gleichstellungsbeauftragten Annette Niesyto	9
Moderation Martina Arndts-Haupt	11
Begrüßung Annette Niesyto.....	12
Rede Bundesministerin Dr. ⁱⁿ Giffey.....	16
Rede Frau Staatssekretärin Mielich MdL.....	22
Gleichberechtigung und Gleichstellung als Verfassungsauftrag Richterin des Bundesverfassungsgerichtes Dr. ⁱⁿ Yvonne Ott.....	26

FOREN

Forum 1 – Istanbul Konvention (IK) umsetzen	32
Forum 2 – Strategien gegen Gleichstellung	34
Forum 3 – Strukturen kommunaler Gleichstellungspolitik: Sachstand, Ausblick und Diskussion.....	44
Forum 4 – „Der Staat ... wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (aus Artikel 3.2 GG) Wege zur Umsetzung.....	62
Forum 5 – <i>ausgefallen*</i>	
Forum 6 – Was braucht erfolgreiche Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen? Workshop im Rahmen des BAG-Projektes 2018/19	64

REDE DER SPRECHERINNEN

Verfassungsauftrag Gleichstellung – Taten zählen.....	77
---	----

FOREN

Forum – Frauen in Armut und Wohnungslosigkeit – Chancen und Möglichkeiten kommunaler Lobbyarbeit.....	83
Forum 7 – Sorgearbeit aufwerten!.....	91
Forum 8 – Gender und Sexualität bei Muslim_innen in Deutschland.....	97
Forum 9 – Gleichstellung mit Haltung – Strategien zur eigenen Positionierung.....	109
Forum 10 – Feminismus und Antirassismus: Wie geht das zusammen?.....	126

*Dieses Forum musste wegen eines kurzfristigen krankheitsbedingten Ausfalls der Referentin Ute Brutzki von der ver.di-Bundesverwaltung leider ausfallen.

BESCHLÜSSE DER KONFERENZ

Wahl der neuen Bundessprecherinnen.....	144
Verfassungsauftrag Gleichstellung – Taten zählen! Karlsruher Erklärung	146

WEITERE ANTRAGSBESCHLÜSSE

1. Änderung rentenrechtlicher Regelungen im Minijob.....	148
2. Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit.....	149
3. Frauenarmut im Alter bekämpfen – Die Empfehlung für einen verlässlichen Generationenvertrag geschlechtergerecht gestalten!	150
4. Ersatzlose Streichung des Paragraphen 219 a StGB.....	151
5. Schutz vor Belästigungen bei Schwangerschaftsabbruch.....	152
6. Schwangerschaftskonfliktgesetz	153
7. Gewährleistung der wohnortnahen Versorgung in der Geburtshilfe unter Berücksichtigung des nationalen Gesundheitszieles	154
8. Gewährleistung einer flächendeckenden und wohnortnahen Versorgung mit Hebammen und Umsetzung der EU-Richtlinie 2013/55/EU.....	155
9. Verbesserung der Schutzmechanismen im Bundesmeldegesetz für Frauen in Frauenhäusern	157
10. Berücksichtigung von Prävention bei der Umsetzung der Istanbul Konvention, Einrichtung einer Expert*innengruppe zur nationalen Überwachung	159
11. Einbindung der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die Überwachung der Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) durch das Monitoring und die Evaluation einer unabhängigen Institution.....	161
12. Umsetzung des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)	162
13. Parität bei der Benennung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern in den Spruchkörpern aller Gerichtsbarkeiten.....	164
14. Geschlechtergerechte Sprache im Rechtswesen und in den Gesetzen.....	165
Impressionen	166

16. September 2018

25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe

Empfang der Stadt Karlsruhe

Rede Oberbürgermeister Dr. Frank Mentrup

– Es gilt das gesprochene Wort –

- Ein herzliches Willkommen den Teilnehmerinnen und Gästen der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,
- ein besonderer Dank gilt der Moderatorin und Mitorganisatorin der Veranstaltung, Frau Annette Niesyto, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Karlsruhe
- ich begrüße alle Bundessprecherinnen
- herzlich willkommen Frau Landtagsabgeordnete Christine Neumann-Martin
- ich begrüße aus dem Karlsruher Gemeinderat Frau Stadträtin Dr.ⁱⁿ Rahsan Dogan
- stellvertretend für die Vertreterinnen der Ministerien des Bundes und der Länder begrüße ich Frau Dr.ⁱⁿ Birgit Schweikert vom Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend
- ich begrüße Frau Christiane Riedel, Geschäftsführerin des Zentrums für Kunst und Medien, die Sie in einem anschließenden Interview noch kennen lernen werden
- ich begrüße Frau Britta Wirtz, Geschäftsführerin der Karlsruher Messe und Kongress GmbH
- ein herzliches Willkommen den Vertretungen der Behörden und Verbände, der Justiz, der Vereine und Vereinigungen sowie der Medien
- meine sehr geehrten Damen und Herren

Zunächst ein herzliches Dankeschön an den Lehrerinnen- und Lehrerchor des Karlsruher Fichte-Gymnasiums unter Leitung von Cornelia Klose. Danke an Ihre Initiative, Frau Klose, dieses Lied in Ihrem aktuellen Jubiläumsjahr – als erstes deutsches Mädchengymnasium – einzustudieren. Es zeigt, wie lebendig unsere Stadtgesellschaft ist. Danke auch an alle Sängerinnen und Sänger.



„Shout, shout, up with your song!“ Als Gleichstellungsbeauftragte werden viele von Ihnen das Lied „March of the women“ kennen. Dieses Lied der englischen Frauenbewegung bringt die Aufbruchsstimmung und Entschlossenheit der Suffragetten in ihrem Kampf um das Frauenwahlrecht zum Ausdruck. Und damit zugleich die Entschlossenheit und Kraft der Frauen, die auch bei uns in Deutschland vor 100 Jahren das Frauenwahlrecht erkämpften.

Herzlich Willkommen in unserer Stadt, in Karlsruhe – der Residenz des Rechts. „Verfassungsauftrag Gleichstellung“ ist der Titel Ihrer Konferenz, die zum ersten Mal in unserer Stadt tagt. Und dies in Ihrem Jubiläumsjahr – es ist Ihre 25. Bundeskonferenz. Es ehrt und freut uns, freut mich auch persönlich, dass Sie zu uns gekommen sind.

Als Stadt schauen wir selbstbewusst auf unsere frauenpolitischen Traditionen. Dank einer fraktionsübergreifenden Initiative der Frauen unseres Gemeinderats waren wir die erste Stadt Deutschlands, die ihre Stadtgeschichte von Gründung an mit Blick auf den weiblichen Teil der Einwohnerschaft erforscht und veröffentlicht hat. Dabei wurde die Kategorie Geschlecht als erkenntnisleitende Kategorie in der Arbeit unseres Stadtarchivs verankert. Dies geschah bereits 1991, zu

einem Zeitpunkt als zumindest in Deutschland Gender-Mainstreaming noch weitgehend unbekannt war.

Unsere Forschungen haben gezeigt, wie sich die badische Liberalität als günstige Voraussetzung für die Verfolgung frauenpolitischer Ziele erwies. Zwei Beispiele will ich aufgreifen:

Zum einen feiern wir in diesem Jahr das 125-jährige Bestehen des Ersten deutschen Mädchengymnasiums. Dessen Eröffnung 1893 markierte einen wesentlichen Schritt zur wissenschaftlichen Emanzipation der Frauen. Und es war lange – auch in der frauenpolitischen – Öffentlichkeit nicht bekannt, dass das erste Mädchen-Gymnasium in Deutschland in Karlsruhe, in Baden, gegründet wurde. Das heutige Fichte-Gymnasium, dessen Lehrerinnen- und Lehrerchor vorhin gesungen hat, und das nur wenige 100 Meter davon entfernt liegende Lessinggymnasium sind aus dem ersten Mädchen-Gymnasium hervorgegangen – und teilweise noch heute in dessen Räumen.

Zum zweiten: Karlsruhe nahm nicht nur in der Bildung, sondern auch in der Beteiligung von Frauen in der Kommunalverwaltung eine Vorreiterrolle ein. Frauen waren schon bereits vor dem ersten Weltkrieg und damit vor Erringung des Wahlrechts in den Kommissionen der Stadtverwaltung verpflichtend vertreten. Zugleich war Karlsruhe der erste Ort, an dem Frauen in Deutschland im Januar 1919 bei den Wahlen zur Badischen Nationalversammlung wählen konnten. Soweit zum Rückblick. Sie werden bei Ihrem Aufenthalt in Karlsruhe von unserer Gleichstellungsbeauftragten Annette Niesyto und nicht zuletzt bei den Veranstaltungen des Rahmenprogramms noch mehr erfahren.

Tradition verpflichtet – und fordert heraus. Dies gilt gerade heute angesichts widersprüchlicher Entwicklungen. Mit der Einrichtung der Stelle der kommunalen Frauenbeauftragten 1986 zählten wir in Karlsruhe zu den baden-württembergischen Vorreiterinnen.

2006 verabschiedete der Gemeinderat ein Konzept zur Umsetzung der Strategie des Gender-Mainstreamings. Wir haben einiges erreicht, indem wir stets „auf zwei Beinen gegangen“ sind: Wir haben sowohl exemplarische Projekte entwickelt also auch systematische Schritte der strukturellen Verankerung.

Der Karlsruher Gemeinderat verankerte bei der Gründung der großen städtischen Gesellschaften die Funktion von Frauenbeauftragten und Frauenförderung der Gesellschaften im Satzungswerk. Hiermit zählen wir bundesweit zu den – aus unserer Sicht

– positiven Ausnahmen. Im Bereich der städtischen Personalpolitik konnte vieles durch eine systematische Personalentwicklung auf den Weg gebracht werden. Eine Dienstanweisung sichert unserer Gleichstellungsbeauftragten zudem bei Einstellungen ein Vetorecht mit aufschiebender Wirkung zu.

Bei Amtsantritt unserer Gleichstellungsbeauftragten Annette Niesyto wurde nur jede 20. Leitungsposition auf der Ebene der Leitungen der Dienststellen, Ortsverwaltungen und Dezernate von einer Frau wahrgenommen. Bis heute ist auf dieser oberen Leitungsebene der Frauenanteil von fünf auf 39 Prozent gestiegen. Betrachten wir alle Führungspositionen in der Stadtverwaltung, kommen wir heute auf einen Frauenanteil von 43 Prozent.

Da die Mehrheit der Frauen bei der Stadtverwaltung in Teilzeit arbeitet, legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung beruflicher Chancen in Teilzeit und Führung im Tandem. Diese für die Stadtverwaltung neue Form der Führung wird systematisch durch Handreichungen und Coaching begleitet; zusätzliche Personalmittel wurden für die Möglichkeit der Aufstockung der Arbeitszeit in Führungs tandems zur Verfügung gestellt. In der jüngsten Berichtsperiode wurden 14 Führungspositionen im Tandem wahrgenommen.

Und dennoch sehen wir auch im Personalbereich nicht nur positive Entwicklungen. In der zurückliegenden Berichtsperiode wies uns unsere Gleichstellungsbeauftragte Annette Niesyto eindringlich darauf hin, dass in einem Bereich – dem gehobenen Dienst – die Schere zwischen Frauen und Männern erneut wieder stärker auseinander geht, dieses gerade auch bei den Unter-40-Jährigen, also in den jüngeren Altersstufen. Hier sind die Männer gemessen an ihrem Anteil in der Laufbahn überproportional in den Aufstiegspositionen vertreten.

Gegenwärtig sind wir dabei, die Ursachen dieser rückläufigen Entwicklung zu analysieren. Ich bin mir sicher, dass wir durch die nach wie vor notwendig kritisch-konstruktive Begleitung der Kolleginnen unseres Gleichstellungsbüros auch in diesem Bereich wieder weiterkommen werden. Für mich zeigt die Entwicklung jedoch, wie notwendig das aufmerksame Hinschauen und die aktive Gleichstellungsarbeit nach wie vor ist. Es gibt keinen Selbstlauf und wir müssen aktiv bleiben, um weitere Schritte nach vorne gehen zu können und nicht zurückzufallen. Darüber darf uns auch die insgesamt sehr positive Entwicklung nicht täuschen.

Frauen haben im Karlsruher Gemeinderat stets eine sehr wichtige und sichtbare Rolle gespielt. Dies gilt auch heute. Nachdem wir über Jahre stolz auf einen Frauenanteil von über 40 Prozent waren, wuchs nach der jüngsten Gemeinderatswahl die Zahl der im Gemeinderat vertretenen Gruppierungen und Parteien auf elf. Gleichzeitig sank der Frauenanteil deutlich auf heute nur noch knapp 30 Prozent.

100 Jahre nach Verabschiedung des Frauenwahlrechts bleibt also noch viel zu tun, um gleichberechtigte Teilhabe auch in der politischen Partizipation zu sichern.

Umso mehr freut es mich, dass ich in Nordbaden ab Oktober drei Frauen aus Karlsruhe als Oberbürgermeister-Kolleginnen haben werde. Zwei von ihnen kommen aus unserer Stadtverwaltung, eine aus dem Karlsruher Gemeinderat. Angesichts eines bundesweiten Frauenanteils von 8,2 Prozent bei den Oberbürgermeisterinnen freut mich das besonders – und es ist ermutigend.

Denn Kommunen sind die Keimzellen der Demokratie. Gleichstellung ist deren Gradmesser. Als Stadt brauchen wir die Einbeziehung der Vielfalt der Perspektiven und Kompetenzen der unterschiedlichen Gruppen in die Entwicklung von Konzepten und Entscheidungen. Nur so können wir zukunftsfähig bleiben.

In der Ausgestaltung unserer Formen der Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern achten wir deshalb bewusst darauf, dass dies auch in der Breite gelingt. Darüber hinaus hat der Karlsruher Gemeinderat den Karlsruher Frauenverbänden im städtischen Jugendhilfeausschuss einen stimmberechtigten Platz verankert. Zu Sitzungen anderer Ausschüsse wird die Arbeitsgemeinschaft Karlsruher Frauenverbände beratend hinzu gezogen. Da Sie morgen unsere Karlsruher Straßenbahn „mit Verfassungsauftrag“ nutzen werden, will ich heute auch nicht unerwähnt lassen, dass der Fahrgastbeirat unserer Verkehrsbetriebe nach Geschlecht quotiert ist. Auch hier war im Vorfeld unsere Gleichstellungsbeauftragte aktiv.

Gleichberechtigung und Gleichstellung nehmen bei uns als Stadt des Rechts einen hohen Stellenwert ein. So nahmen in diesem Frühjahr unsere Europäischen Kulturtag mit dem Titel „Gleiche Rechte für alle“ explizit Bezug auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 und den Gleichheitsartikel 3 im Grundgesetz von 1949. Das Programm legte einen deutlichen Schwerpunkt auf die Rechte und Handlungsmöglichkeiten von Frauen. In über 80 Veranstaltungen und in einem partizipativen Format wurde das Statement für die Freiheit der Kunst, für den Dialog und

für die Gleichstellung der Geschlechter erfolgreich in die Stadt getragen. Damit war das Festival eine sehr gelungene Umsetzung unserer Karlsruher Kulturerklärung „Recht auf Kultur“ und zeigte zugleich, wie wir die Strategie des Gender-Mainstreaming systematisch verfolgen.

„Verfassungsauftrag Gleichstellung“ ist Titel Ihrer Konferenz, und er verweist auf das notwendige gesellschaftliche und politische Engagement für die Verwirklichung und Stärkung unserer Rechte.

Ich freue mich sehr, dass wir in Karlsruhe erst kürzlich wichtige Schritte voran machen konnten für eine neue nationale Einrichtung: das FORUM RECHT. Dieses wurde in den Koalitionsvertrag aufgenommen und findet Unterstützung des Deutschen Bundestages.

Mit dem FORUM RECHT wollen wir das Recht als politische, gesellschaftliche und kulturelle Kraft in Deutschland und Europa stärken. Das Forum wird aktuelle Debatten eröffnen und Menschen an vielen Orten und über unterschiedliche Kanäle einladen, am Diskurs über unsere Zukunft teilzuhaben. Wir wollen so gesellschaftliche Vielfalt und Offenheit, Rechtssicherheit und Gerechtigkeit noch stärker thematisieren und auf diese Weise die freiheitssichernde Wirkung des Rechtsstaats stabilisieren.

Lassen Sie mich hierzu die Verfassungsrichterin Susanne Baer zitieren; „Es soll den Rechtsstaat zum Thema machen, aufregend eben, für alle, mit Mitteln der Kunst, des Films und neuer Medien, mit Denkräumen und Debatten, multilokal und virtuell. Auch da ist der Clou: der Rechtsstaat wird nicht ausgestellt, sondern zur Diskussion gestellt. Davon lebt er. Das passt nicht nur zu Karlsruhe. Es ist auch dringend nötig.“ Soweit Verfassungsrichterin Susanne Baer. Sie können also gespannt sein, was Sie noch aus Karlsruhe hören werden.

Jetzt werden Sie zunächst **Frau Professorin Christiane Riedel**, die Geschäftsführerin unseres Zentrums für Kunst und Medien hören. Das ZKM verbindet auf neue Weise Neue Technologien und Künste und eröffnet Raum für gesellschaftspolitische Diskurse.

Auf Ihrer Konferenz werden Sie sich in den nächsten beiden Tagen mit Zukunftsthemen befassen, die auch in unserer Stadt einen zentralen Stellenwert einnehmen, sei es die Gestaltung und der Umgang mit der Digitalisierung, die Sicherung der Sorgearbeit, der Umgang mit neuen antidemokratischen Strömungen, die wirkungsvolle Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen oder die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit.

Ich bin mir sicher: Die Ergebnisse Ihrer Arbeit und Beratungen werden uns allen nutzen. Ihren Beratungen wünsche ich viel Erfolg und Ihrer Konferenz eine hohe Strahlkraft.

Ich danke allen Beteiligten und Helfenden, die diese Konferenz in Karlsruhe möglich machen: den Bundessprecherinnen und Mitarbeiterinnen Ihrer Geschäftsstelle, den Auszubildenden der Stadt, die bei der Organisation helfen, den Kolleginnen des Karlsruher Gleichstellungsbüros und last but not least: Ihnen, die Sie nach Karlsruhe gekommen sind.

Vor allem aber möchte ich mich heute ganz besonders bei unserer langjährigen Gleichstellungsbeauftragten, Annette Niesyto, bedanken. Seit fast 30 Jahren (1990), stehen Sie, Frau Niesyto an der Spitze unserer Gleichstellungs-Aktivitäten, zunächst als Frauen-, dann als Gleichstellungsbeauftragte.

Das, was Karlsruhe in punkto Gleichstellung heute auszeichnet, dass wir bundesweit auch wahrgenommen werden als Stadt, in der „Gleichstellung“ nicht nur Modewort sondern gelebte Überzeugung ist – das ist ganz entscheidend Ihr Verdienst. Für das viele Herzblut, für Ihre kreativen und engagierten Initiativen, sage ich herzlichen Dank

Und nun wünsche ich Ihnen und uns allen einen heiteren Abend, getragen von der tiefen Überzeugung dass wir nur gemeinsam erfolgreich sein können und sein werden. Erfolgreich werden wir sein – da bin ich mir sicher – in unserem Engagement für Frauenrechte und Gleichstellung, für Menschenrechte und Demokratie in unserem Land. Dies ist heute in besonderer Weise notwendig. „Verfassungsauftrag Gleichstellung – Taten zählen“ ist Ihr Motto. Genau darum geht es. Ich kann Ihnen versichern: Auch wir bleiben am Ball. Ihnen einen angenehmen und hoffentlich unvergesslichen Aufenthalt in unserer Stadt und später anregende Gespräche.



Interview

Professorin Christiane Riedel, geschäftsführende Vorständin des Zentrums für Kunst und Medientechnologie (ZKM) zu Fragen der Gleichstellungsbeauftragten Annette Niesyto



Unser Oberbürgermeister hat Sie – liebe Christiane Riedel – schon angekündigt. Gestatten Sie mir vorab eine Bemerkung zu den Räumlichkeiten, in denen wir uns befinden. Das Gebäude wurde vor hundert Jahren im Auftrag der Deutschen Waffen- und Munitionsfabriken AG errichtet. In der ehemaligen Rüstungsfabrik wurde Munition hergestellt. Hier arbeiteten im zweiten Weltkrieg viele Frauen im sogenannten Ehrenamt – aber auch Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter. Am Eingang erinnert eine Tafel an deren leidvolle Geschichte.

Angesichts dieser Geschichte freut es mich besonders, dass in diesem Gebäude heute eine außergewöhnliche Kultureinrichtung beherbergt ist. Eine Kultureinrichtung, die sich in ganz besonderer Weise den Freiheitsrechten, der Demokratie – und dem Feminismus verschrieben hat: Das Karlsruher Zentrum für Kunst und Medientechnologie, kurz das ZKM. Neben mir dessen geschäftsführende Vorständin Professorin Christiane Riedel.

Frau Riedel: Welche Rolle spielen Frauen und Gleichstellung im ZKM?

Die Rolle der Frau ist im ZKM von besonderer Bedeutung. Das ZKM ist ein Haus der Medienkünste, die von herausragenden Künstlerinnen geprägt wurden. Das spiegelt sich im Programm und im Team des ZKM

wieder, denn trotz seines medientechnologischen Schwerpunkts ist das ZKM ein überwiegend weibliches Haus. Von 16 Leitungsfunktionen im ZKM sind neun mit Frauen besetzt – das sind mehr als 56 Prozent.

Dies mag auch ein Grund sein, warum das ZKM im Ranking der 100 wichtigsten Kunstinstitutionen der Welt derzeit auf Platz vier steht – nach dem Museum of Modern Art in New York, der Venedig Biennale und dem Centre Pompidou in Paris –; und dies obwohl das ZKM erst vor 30 Jahre gegründet wurde und Karlsruhe kein massentouristisches Ziel ist. Das ZKM kann also nur mit seinem Programm und der Kompetenz seines überwiegend weiblichen Teams überzeugen.

Geleitet wird das ZKM von einer Doppelspitze, vom künstlerisch-wissenschaftlichen Vorstand Peter Weibel, der mit seiner künstlerischen Partnerin Valie Export Ikonen der feministischen Kunst geschaffen hat, und mir als geschäftsführender Vorständin. Ich komme aus der Frauen- und Geschlechterforschung. Am ZKM hat mich die Einmaligkeit dieser Kunstinstitution, aber eben auch der emanzipatorische Schwerpunkt in Kunst und Gesellschaft interessiert. Der Doppelvorsand des ZKM ist also feministisch und mit Blick auf die Geschlechterverhältnisse orientiert.

Und wie sieht es in der zeitgenössischen und medialen Kunst aus – welche Rolle spielen Frauen und Gleichstellung dort?

Die klassischen Künste waren immer männerdominiert. Aber die Anfänge der Video-, Medien- und Performance-Kunst in den 60-er und 70-er Jahre eröffneten einen Aufbruch für Künstlerinnen. Sie bemächtigten sich der sogenannten Neuen Medien, um ihre Rolle in der Gesellschaft und das Bild der Frau in den Medien zu reflektieren und vor allem umzuschreiben. Oft stellten sie den ihren Körper ins Zentrum ihrer künstlerischen Arbeit, um so die Macht über den weiblichen Körper (zurück) zu erlangen.

Um an diesen Aufbruch zu erinnern, zeigte das ZKM im Jahr 2017 die Ausstellung „Feministische Avantgarde der 1970er Jahre“. 2012 entwickelt das ZKM das Format der Live-Ausstellung mit „Moments. Eine Geschichte der Performance-Kunst in 10 Akten“ als Hommage an die wichtigsten Performance-Künstlerinnen der 1960-er bis 1980-er Jahre mit Graciela Carnevale, Simone Forti, Anna Halprin, Reinhild Hoffmann, Channa Horwitz, Lynn Hershman Leeson, Sanja Iveković, Adrian Piper und Yvonne Rainer. Es folgten 2013 die Ausstellungen „Cross Border. Künstlerinnen der Gegenwart aus arabischen Mitteleuropa“ und „Sasha Waltz. Installationen – Objekte – Performances“ sowie 2014 „Civic Radar“ zum Werk der Medienkunstpionierin Lynn Hershman-Leeson, die aufgrund dieser ersten große Retrospektive im ZKM mit 72 Jahren in USA zu einem Superstar wurde.

Mehr als die Hälfte aller monografischen Ausstellungen des ZKM sind Künstlerinnen gewidmet, da sie oft vom Kunstbetrieb vergessen oder vernachlässigt wurden. Durch die Ausstellungen im ZKM wurden viele Künstlerinnen (wieder-)entdeckt und erfolgreich.

Auf unserer morgen beginnenden Bundeskonferenz geht es in einem Forum um die geschlechtergerechte Gestaltung der Digitalisierung. Enorme Summen werden es sein, die Bund und Länder voraussichtlich in die Digitalisierung investieren werden. Heute frage ich Sie um Ihre Sicht: Geht das alles in von Männern dominierten Kanäle?

Wie können Frauen da entscheidende Sätze mitreden?

Wie sieht dies das ZKM als – Leuchtturm der digitalen Kunst?

Die „Big Five“ der Digitalwirtschaft im Silicon Valley – Apple, Amazon, Facebook, Microsoft und Google – zeigen kein besonders feministisches Bild der Zukunft. Sie sind mächtige Monopolisten, die die Demokratie vor erhebliche Probleme stellen.

Aber wir befinden uns gerade in Europa in einer Phase der Digitalisierung, die mehr Hoffnung geben kann. Wir sollten uns daran erinnern, dass sich die Digitalisierung aus der humanistischen Tradition Europas entwickelt hat. Der binäre Code als Grundlage der Digitalisierung ist von dem großen Philosophen und Universalgelehrten Leibniz entwickelt worden.

Europa und Deutschland hinken zwar im Vergleich zu USA und China in der Digitalisierung hinterher. Aus der humanistischen Tradition Europas heraus können jedoch die ethischen und gesellschaftlich-emanzipatorischen Aspekte der Digitalisierung und die Bedingun-

gen der Demokratie besser reflektiert werden. Es geht in der aktuellen Phase der Digitalisierung um nicht weniger als um die Frage, wie wir in der digitalen Welt leben wollen und wie wir sie gestalten. Das ist unsere große Chance – und daran können, müssen und werden die Frauen einen erheblichen Anteil haben.

Leben in digitalen Welten ist Untertitel der aktuellen Ausstellung „Open Codes“. Wir freuen uns, dass Sie es möglich gemacht haben, dass heute von 20 bis 22 Uhr die aktuelle Ausstellung „Open Codes“ für alle Anwesenden hier offen ist. Um was geht es bei der Ausstellung?

Das Ausstellungs- und Bildungsexperiment „Open Codes. Leben in digitalen Welten“, ist ein Beispiel dafür, wie wir die digitale Welt gemeinsam und gleichberechtigt gestalten können.

Dieses Experiment wurde mit Wissenschaftseinrichtungen wie dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und Fraunhofer-Instituten, aber vor allem auch mit Gruppen aus der freien Hacker-Szene wie dem Chaos Computer Club, dem FabLab und dem OK-Lab entwickelt.

Es ist ein Versammlungsort, ein öffentlicher Raum, der bei freiem Eintritt, freiem W-LAN und Strom, freiem Obst und freien Getränken allen für freie Gedanken und freie Gestaltung offensteht. Deshalb ist „Open Codes“ auch eine Art Coworking Space, indem sich ExpertInnen mit UserInnen, Digital Natives mit Digital Naives treffen und austauschen, um gemeinsam an der Generierung von neuem Wissen arbeiten. Das Motto ist: „BürgerInnen bilden BürgerInnen“.

„Open Codes“ liegt ein stark emanzipatorischer Gedanke zugrunde: Wie kann ein Zugang für ALLE zur Gestaltung der digitalen Welt geboten werden. Wie können sich die BürgerInnen durch Austausch und Teilen von Wissen und Kompetenz von den „Big Five“ emanzipieren.

Wir zeigen, dass das Bild der Medien, nämlich dass die digitale Welt der „Big Five“ eine reine Männerwelt ist, falsch ist. Wir korrigieren das Bild der Massenmedien, aber auch das Bild der Kunstmagazine von der männlich dominierten Datenwelt.

„Open Codes“ wurde nicht allein von dem Kurator, Mathematiker und Feminist Peter Weibel konzipiert, sondern gemeinsam mit den drei Kuratorinnen Yasmin Keskinetepe, Blanca Gimenez und Livia Nolasco-Roszas.

Herzlichen Dank Ihnen, Frau Professorin Christiane Riedel!

17. September 2018

25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
in Karlsruhe

Eröffnung der Konferenz

Moderation Martina Arndts-Haupt

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

ganz herzlich begrüße ich Sie und Euch alle zu unserer 25. Bundeskonferenz. Meine Name ist Martina Arndts-Haupt, ich gehöre zum Team der Bundessprecherinnen, das diese Konferenz gemeinsam mit den Kolleginnen der Geschäftsstelle und den Kolleginnen aus Karlsruhe vorbereitet hat und darf sie heute Morgen durch das Programm begleiten.

Besonders begrüßen und in unser aller Namen für Ihr Kommen danken möchte ich **Frau Dr.ⁱⁿ Franziska Giffey**, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Herzlich willkommen mitten in der Vielfalt der kommunalen Gleichstellungsarbeit!

Schon jetzt möchte ich auf einen wichtigen Programmpunkt heute Nachmittag hinweisen: Nach dem Motto ‚Tu Gutes und rede darüber!‘, wollen wir die Botschaft ‚Verfassungsauftrag Gleichstellung!‘ und vor allem die Forderungen unserer Bundeskonferenz auch nach draußen und vor das Verfassungsgericht tragen. Dazu wird es heute Nachmittag eine spektakuläre Straßenbahnfahrt und einen Demonstrationzug geben. Bitte



stellen Sie sich und Ihr euch also schon jetzt darauf ein, dass es ab 16 Uhr heißt: „Frauen in Bewegung!“ Das Event ist stramm durchgeplant und erfordert deshalb von uns allen die gewohnte Disziplin.

Jetzt übergebe ich gern an unsere Gastgeberin und Kollegin, Annette Niesyto, die sich mit großem Elan und viel Kreativität für diese Konferenz eingesetzt hat und damit den Abschluss ihrer beruflichen Laufbahn krönen kann. Nach dem Auftakt gestern bin ich sicher, es wird ihr gelingen.

Bitte Annette, du hast das Wort

Begrüßung Annette Niesyto

Wie schön, Sie heute zur Bundeskonferenz in Karlsruhe begrüßen zu können: Herzlich Willkommen!

Ergänzend zu meiner Vorrednerin möchte ich namentlich begrüßen

- die Karlsruher Bundestagsabgeordnete Sylvia Kotting-Uhl
- aus dem Baden-Württembergischen Landtag die Abgeordnete Christine Neumann-Martin
- für die Stadt Karlsruhe Bürgermeister Dr. Martin Lenz

Sehr geehrte Gäste,
liebe Kolleginnen,

es ist mir eine große Ehre, Sie alle heute hier begrüßen zu dürfen.

Zunächst zum Tagungsort, unserer Messe: Ein herzliches Danke-Schön an eine starke Karlsruherin, die Geschäftsführerin unserer Messe **Britta Wirtz**. Ich habe mir sagen lassen, dass aktuell in Deutschland nur ganz wenige Messen – nur zwei – von einer Frau geleitet werden. Eine davon sind Sie, liebe Britta Wirtz. Danke für die wunderbare Zusammenarbeit! Wir haben gemeinsam daran gearbeitet, dass Sie sich hier wohl fühlen und dass wir in guter Atmosphäre produktiv und angenehm tagen können.

Die Bundeskonferenz tagt zum ersten Mal in Karlsruhe. Verfassungsauftrag Gleichstellung – der Titel unserer Konferenz passt zu Karlsruhe, der Residenz des Rechts, dem Sitz der obersten Gerichte. In den Jahren 1950/51 wurde hier das Bundesverfassungsgericht sowie der Bundesgerichtshof eröffnet. In Karlsruhe wird über die Grundrechte gewacht. Hier werden die Grundrechte verteidigt. Wir sind schon sehr gespannt auf Ihren Impulsvortrag, sehr geehrte **Verfassungsrichterin Frau Dr.ⁱⁿ Ott**.

Verfassung und Freiheitsrechte brauchen immer Engagement zu ihrer Verankerung und Verteidigung, eine wache Zivilgesellschaft, Frauen die kämpfen wie Elisabeth Selbert und die anderen Mütter des Grundgesetzes. Sie haben um den Artikel 3,2 gekämpft und erfolgreich mobilisiert – ebenso wie die Ergänzung 1994 nur durch das breite Bündnis „Frauen in bester Verfassung“ erreicht werden konnte.

Ohne Engagement verändert sich nichts. Es braucht uns. Die Grundrechte brauchen uns, die sie verteidigen. Dies gilt in besonderer Weise für die Gleichstellung – und dieses gilt gerade aktuell.



Baden-Württemberg

Bevor ich zu unserer Stadt Karlsruhe spreche, will ich kurz auf unser Bundesland Baden-Württemberg eingehen: Vor drei Jahren, als ich mich in Warnemünde als Sprecherin zur Wahl gestellt habe, musste ich noch darauf hinweisen, dass in Baden-Württemberg die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten noch nicht gesetzlich verankert waren. Wir waren bundesweit Schlusslicht. Damals gab es in Baden-Württemberg gut 30 Kolleginnen in unserer Landesarbeitsgemeinschaft und diese hatte schon über 25 Jahre für die gesetzliche Verankerung gekämpft – kreativ und mit langem Atem, aber ohne die gesetzliche Verankerung zu erreichen.

Erst nach Warnemünde hat sich dies geändert: Seit zwei Jahren, seit Februar 2016 schreibt unser baden-württembergisches Chancengleichheitsgesetz die Bestellung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vor für Kommunen einer Größe ab 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Hauptamtlich bedeutet ein Stellenumfang mindestens 50 Prozent einer Vollzeitstelle.

Diese Verankerung brachte einen Aufschwung für die Gleichstellungsarbeit in unserem Bundesland. Dank an alle, die daran mitgewirkt haben: den wackeren Kolleginnen unserer Landesarbeitsgemeinschaft und unseren Bündnissen. Stellvertretend möchte ich an dieser Stelle den Landesfrauenrat nennen. Ich freue mich, dass dessen Vorsitzende **Charlotte Schneidewind-Hartnagel** da ist, ebenso wie **Gabriele Frenzer-Wolf**, die stellvertretende DGB-Vorsitzende in Baden-Württemberg. Herzlich willkommen!

Karlsruhe

Wer gestern Abend schon da war und unseren Oberbürgermeister Dr. Frank Mentrup hören konnte, hat schon einiges zum Thema Frauen und Gleichstellung in unserer Stadt und Stadtgeschichte erfahren, zur

Bedeutung des Rechts für unsere Stadt und einen ersten Eindruck vom Zentrum für Kunst und Medien bekommen – ein wichtiges Kulturflaggschiff mit internationaler Ausstrahlung.

Ich weiß, dass die wenigsten von Ihnen, von Euch, ausreichend Zeit haben, sich die Stadt näher anzuschauen. Unser intensives Arbeitsprogramm lässt dies nicht zu. Das Rahmenprogramm heute Abend kann erste, kleine Einblicke vermitteln. Deshalb will ich ergänzend Karlsruhe vorstellen, wenige Dinge berichten und diese ganz subjektiv ausgewählt.

Lage

Karlsruhe liegt in der waldreichen Oberrheinebene, zwischen Rhein und Schwarzwald. Die Stadt grenzt direkt an den Rhein. Die Stadtgrenze verläuft knapp acht Kilometer dem Rhein entlang. Wir haben somit direkt im Stadtgebiet auch Rheinauen und Altrhein-Seen – heute meist unter Naturschutz gestellt. Ein Sprung über den Rhein und wir sind in Rheinland-Pfalz – nur ganz wenige Kilometer südlich im Elsass.

Das Stadtgebiet von Karlsruhe umfasst eine Gemarkungsfläche von 17.346 Hektar, davon gehören über 38 Prozent der Stadt, sind also städtischer Grundbesitz.

Vorherrschend ist die unbebaute Fläche: Gut ein Viertel des Stadtgebietes ist Wald und mehr als ein Fünftel landwirtschaftliche Flächen. Als bebaute Fläche oder Verkehrsfläche sind 42 Prozent ausgewiesen. Frau kann also wunderbar spazieren gehen, Kanu fahren – und in der Natur sein.

Stadtgründung und Entwicklung:

Karlsruhe ist eine junge Stadt, erst 1715 gegründet – also gerade einmal gut 300 Jahre alt. Karlsruhe ist eine Planstadt: Die Stadtgründung von Karlsruhe geschah mit dem Grundriss der bis heute bestehenden Fächerstadt durch Markgraf Karl Wilhelm von Baden-Durlach.

Vom Schlossturm aus sollten 32 Straßen in alle Richtungen verlaufen. Wie auch in den Vorstellungen Ludwigs XIV dem Sonnenkönig, sollte die Stadt von der Vogelperspektive aus wie ein goldener Fächer aussehen; die Straßen sollten wie Sonnenstrahlen vom Schloss des Regenten ausgehen. Karlsruhe wird deshalb auch „Fächerstadt“ genannt. 1806 wurde Karlsruhe Landeshauptstadt des Großherzogtums Baden.

Heute leben über 300.000 Menschen in der Stadt, der zweitgrößten Stadt Baden-Württembergs und in einer wachsenden Region – der Technologieregion.

Innovation: Vorreiterin politisch und sozial

Die Stadt Karlsruhe und das Land Baden nahmen in vielerlei Hinsicht eine Vorreiterinnenrolle für die demokratische und soziale Entwicklung ein. Unser Oberbürgermeister hat gestern hierzu gesprochen. Für die, die nicht dabei sein konnten, seien nur zwei Stichpunkte genannt.

Exakt gestern vor 125 Jahren – am 16. September 1893 wurde in Karlsruhe das erste deutsche Mädchen-Gymnasium mit Festreden von Hedwig Johanna Kettler und Anita Augspurg eröffnet. Die Initiative der sogenannten „Radikalen“ der Frauenbewegung für die Errichtung eines Vollgymnasiums für Mädchen fand hier im liberalen Baden und in Karlsruhe Gehör.

Vorreiterin war die Stadt auch bei der Mitwirkung der Frauen in der Kommunalverwaltung. Städtische Kommissionen arbeiteten bereits 1874 mit den Frauen des Badischen Frauenvereins zusammen. Der Verein hatte seinen Sitz hier in Karlsruhe und war während des Kaiserreichs die größte Organisation Badens. Die Frauen schufen in Karlsruhe den Grundstein für Soziale Infrastruktur. Sie kamen so früher als anderswo – gewissermaßen zunächst durch die Hintertür – in die Kommunalverwaltung. Während in Berlin die männlichen Armenpfleger massiv gegen eine Beteiligung der Frauen protestierten, war diese in Karlsruhe schon früh Alltagspraxis. Als einziger deutscher Staat schrieb Baden 1910 die Mitarbeit von Frauen in den Kommissionen gesetzlich und verpflichtend vor.

Prägend und für mich auch in den Wirkungen heute noch erfahrbar, ist die breite und übergreifende Zusammenarbeit der Frauen. Die Traditionen wirken weiter. Karlsruhe war und ist eine Stadt der starken Frauen.

Innovation: Wissenschaft und Forschung

Breite Aufmerksamkeit erfuhr Karlsruhe stets als Stadt der Wissenschaft und Forschung. Vor 200 Jahren entwickelte der in Karlsruhe geborene Karl Freiherr von Drais seine Laufmaschine – die als Urform des heutigen Fahrrads gilt.

In Karlsruhe wurde 1825 die erste Technische Hochschule Deutschlands gegründet. Hier entdeckte Heinrich Hertz 1885/88 die elektromagnetischen Wellen. Die Technische Hochschule ist heute Teil des Karlsruher Instituts für Technologie – in der Kurzform KIT.

Der erste IT-Lehrstuhl in Deutschland wurde in Karlsruhe errichtet; die erste Email Deutschlands wurde in Karlsruhe empfangen. Die Stadt gilt heute als TOP 4 der IT-Standorte Deutschlands.

Neben neun Hochschulen mit rund 44.000 Studierenden hat Karlsruhe 26 nationale und internationale Forschungseinrichtungen und ist die Stadt mit der höchsten Dichte an Forscherinnen und Forschern in Europa.

Wirtschaft

Karlsruhe ist ein bedeutendes Wirtschaftszentrum. Die Wirtschaftsstruktur ist vorwiegend mittelständisch geprägt. Forschung und Entwicklung sowie die Gründung und Ansiedlung technologieorientierter Unternehmen prägen die herausragende Stellung der Stadt Karlsruhe als Hightech-Standort und attraktives Oberzentrum mit europäischer Ausstrahlung maßgeblich. Insgesamt gibt es im Stadtgebiet 238.000 Arbeitsplätze in gut 15.000 Unternehmen. Vorherrschend sind Dienstleistungen und Technologieentwicklung.

Was viele nicht wissen: In Karlsruhe produziert auch die größte deutsche Mineralölraffinerie mit einer jährlichen Verarbeitungskapazität von 15,5 Millionen Tonnen. Dieser kommt auch die günstige Verkehrslage zu Gute.

Verkehr

Oftmals nicht wahrgenommen wird: Karlsruhe liegt am Rhein und hat einen Hafen. Die städtischen Rheinhäfen verfügen über modernste Verladeanlagen verteilt auf 16 km nutzbarer Uferlänge. Hier werden jährlich 6,7 Millionen Tonnen Güter umgeschlagen. Der Schwerpunkt liegt auf Mineralölerzeugnissen. Karlsruhes Hafen gehört zu den größten deutschen Binnenhäfen.

Karlsruhe hat ein eigenes Fahrgastschiff. Die städtische Personenschiffahrt zählte im Jahr 2016 knapp 30.000 Fahrgäste. Und: Auch der Hafen wird von einer Frau geleitet – unserer Hafendirektorin Patricia Erb-Korn.

Für den übrigen Verkehr in Karlsruhe stehen nicht nur Drais und das Fahrrad. Karlsruhe ist Deutschlands Car-Sharing-Hauptstadt. Im Jahr 2015 kamen hier 2,15 Car-Sharing-Fahrzeuge auf 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Allein bei Stadtmobil Karlsruhe sind mehr als 13.400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer registriert.

Das Vorzeige-Verkehrsmittel in Karlsruhe sind unsere Straßenbahnen und Stadtbahnen. Mit den Stadtbahnen sind viele Städte direkt ohne Umsteigen von der Karlsruher Innenstadt aus erreichbar. Dies ist durch den Einsatz sogenannter Zweisystemfahrzeuge auch auf Eisenbahnstrecken möglich – genannt auch „das Karlsruher Modell“. Direkt mit der Stadtbahn von der Innenstadt geht es unter anderem nach Achern, Baden-Baden, Heilbronn, Pforzheim, in den Schwarzwald nach Bad Herrenalb, Bad Wildbad oder Freudenstadt – sowie in die Pfalz nach Wörth oder Germersheim.

Insgesamt nutzten zuletzt rund 111,6 Millionen Fahrgäste die Angebote des ÖPNV in Karlsruhe. Und: wir arbeiten derzeit an der Umsetzung der sogenannten Kombilösung, wie Sie an den vielen Baustellen sehen können. Damit wird für die Straßenbahnen angesichts steigender Nutzungszahlen auch für die Zukunft der Weg durch und im Innenstadtbereich unter der Stadt gesichert.

Straßenbahn in der Residenz des Rechts

Wir sind in Karlsruhe Fans unserer Straßenbahnen. Eingangs erwähnte ich, dass Karlsruhe Residenz des Rechts ist. Wir sind uns der Bedeutung des Rechts und insbesondere der Verfassung sehr bewusst. Was lag also näher also im Vorfeld und an unserer heutigen Bundeskonferenz eine **Straßenbahn mit Verfassungsauftrag** fahren zu lassen.

Dass dies möglich wurde, verdanken wir unseren Sponsorinnen und Sponsoren. Wir danken den **Verkehrsbetrieben Karlsruhe**, die die Straßenbahn der BAG für die Werbung für Artikel 3,2 kostenlos zur Verfügung gestellt haben. Ein dickes Danke-Schön geht auch an die Hauptsponsorin für die Beklebung der Bahn; sie ist heute auch anwesend: Danke Ihnen, liebe Frau **Dr.ⁱⁿ Melitta Büchner-Schöpf!**

Mit unserer Straßenbahn mit Verfassungsauftrag werden wir heute Nachmittag auch unsere Aktion „Verfassungsauftrag Gleichstellung – Taten zählen“ starten, die beim Bundesverfassungsgericht enden wird.

Danach geht es gleich weiter zu den Veranstaltungen des Rahmenprogramms, bei denen Sie und Ihr mehr von Karlsruhe und nach dem Empfang im ZKM weitere kulturelle Einrichtungen von Karlsruhe kennen lernen können. Deshalb an dieser Stelle – ergänzend zu den Ausführungen unseres Oberbürgermeisters beim Empfang – nur eine ganz kurze Bemerkung zur Kulturstadt Karlsruhe.

Recht auf Kultur als Grundrecht

In Karlsruhe haben schon traditionell Kunst und Kultur einen sehr hohen Stellenwert. Unmittelbar nach der Stadtgründung waren diese vor allem auf die Ansprüche und Bedürfnisse des Hofes zugeschnitten.

Heute hat sich im Rahmen eines breiten und partizipativen Prozesses und mit Bezug auf die Menschenrechte ein demokratisches Verständnis durchgesetzt: Die Stadt und die Kulturschaffenden verpflichteten sich darauf, das Recht auf Kultur und damit der Zugang zu Kultur als ein Grundrecht für alle zu begreifen. Dies ist

in einer Kulturerklärung verankert und im kulturellen Alltag der Stadt vielfältig erfahrbar. Dies gilt auch für die Frauenrechte und -perspektiven. Ich hoffe, ich habe Sie und Euch neugierig auf mehr Karlsruhe gemacht.

Jetzt wünsche ich uns allen eine spannende Konferenz, einen anregenden und produktiven Austausch, gute Beschlüsse und nicht zuletzt auch Amüsement!

Rede Bundesministerin Dr.ⁱⁿ Giffey

Guten Morgen meine Damen.

Ja, sagen Sie mal: Schlafen Sie noch? Guten Morgen, meine Damen! Na, geht doch.

Ich glaube, ich darf die beiden vereinzelt Herren nochmal gesondert begrüßen. Also, Herr Bürgermeister, auch für Sie natürlich ein herzlicher Gruß aus Berlin. Heute sind Sie in der Unterzahl, würde ich sagen.

Wir haben ja schon ein bisschen Gelegenheit gehabt, ins Gespräch zu kommen, und ich muss sagen, bei Ihnen ist gute Stimmung. Das ist schön! Es gibt ja auch Klatschpappen, auf denen steht: Verfassungsauftrag Gleichstellung – man wünscht sich, dass das selbstverständlich und auch überall schon gelebte Praxis wäre. Aber wir haben da noch ein bisschen was zu tun! Selbstbestimmung, Gewaltfreiheit, Gerechtigkeit, Chancengleichheit, Frauenrechte, genau darum geht es.

Es ist gut, dass so viele heute hier sind und für dieses Thema gemeinsam streiten. Dass Sie sich zusammen stark machen, denn manchmal braucht man das. Wenn man vor Ort Einzelkämpferin ist und manchmal auch als die Nervbacke der Kommune verstanden wird, dann ist es gut, wenn es solche Kongresse gibt. Ein herzlicher Dank an Sie alle, dass Sie den Kongress vorbereitet und organisiert haben. Es ist gut, dass es solche Kongresse gibt, bei denen sich die Gleichgesinnten treffen, sich austauschen, sich stark machen und da sind, wenn man einander braucht. Und sich auch überlegen: Wie können wir gute Dinge, die irgendwo in Deutschland ausgedacht worden sind, auch übertragen an andere Orte?

Ich habe ja von Ihnen schon einen ersten Vorschmack bekommen. Vor gut drei Monaten haben wir im Ministerium den 2. Gender Award an drei Kommunen in Deutschland für ihre besonders kreative und vorbildliche Gleichstellungsarbeit übergeben. Und das war sehr toll und eine nette Runde. Das ist schön. Aber: Sie sind mehr als eine nette Runde. Denn mit Nett-Sein, und das wissen Sie, da kommt man als Gleichstellungsbeauftragte nicht immer sehr weit. Und deshalb ist es deutlich und notwendig: Man kann ja alles nett und freundlich sagen, aber hart in der Sache.

Sie sind angetreten mit einem wunderbaren Film und auch einem kleinen Büchlein, das hier in den Unterlagen



ist, „Agentinnen des Wandels“ – ein sehr schöner Titel, wie ich finde, und dieser Gedanke der Agentinnen des Wandels, der zeigt eben, dass hier engagierte Frauen sind, die wirklich was verändern wollen, die unterwegs sind, die eine Mission haben und die sich nicht beirren lassen. Von niemandem, auch nicht von Leuten, denen das nicht schmeckt, dass Sie Ihre Mission haben.

Ich kann mir das sehr gut vorstellen, dass es manchmal nicht so einfach ist. Dass man manchmal auch das Gefühl hat, alle Probleme, wo einer nicht mehr wusste, wo mit hin, die laden wir doch mal schnell bei der Gleichstellungsbeauftragten ab, die macht das schon. Und dann braucht es eben Menschen, die da sind und sagen: Erst mal, unser Fokus ist klar, wir sind nicht die, bei denen alles Mögliche abgeladen wird, sondern wir haben ein großes Thema. Und wissen Sie, als ich Ministerin wurde, da habe ich gesagt: Wie können wir denn die Gleichstellungspolitik im Ministerium so unter eine Überschrift stellen, dass jeder die auch versteht?

Ich habe einen Satz mitgebracht, den ich immer unseren Stadtteilmüttern in Neukölln in meiner Bürgermeisterzeit, in meiner Bildungsdezernentenzeit gesagt habe. Die Stadtteilmütter, das sind Frauen, die haben Migrationshintergrund und die arbeiten mit Familien und erklären denen eigentlich, wie Deutschland funktioniert, wie sie Hilfe bekommen können, wie Frauen auch Unterstützung bekommen können, selbstbestimmt und frei zu leben und wie es gehen kann, Kinder, Familie, Beruf unter einen Hut zu bringen und das auch noch in einem demokratischen Land, in dem jede und jeder das Recht auf freie Selbstentfaltung hat. Und diese Stadtteilmütter haben eine Ausbildung gemacht. Das war für viele das allererste Mal, dass sie

eine eigene Tätigkeit, einen eigenen Verdienst hatten. Und dann haben sie immer die Urkunde bekommen für ihre Ausbildung: erfolgreich absolviert. Das Zertifikat, die Tasche, den roten Schal als Zeichen dafür, dass sie rausgehen, dass ihre Kinder stolz sein können: Meine Mama ist Stadtteilmutter. Und wissen Sie, was ich denen immer gesagt habe? Dann guckten die immer ganz ungläubig, ob das wirklich so stimmt. Ich habe denen gesagt: Frauen können alles!

Und das ist etwas, das an vielen Stellen immer noch nicht selbstverständlich ist. Und manchmal erleben Sie es dann auch, dass Männer ganz verstört gucken oder sich gar provoziert fühlen, wenn man sagt: Frauen können alles. Aber ich glaube, dass genau das auch unser Anspruch sein muss. Und wir wissen, dass das noch nicht überall vollzogen ist, dass es nicht überall so ist, dass Frauen wirklich alles können. Wir müssen wir dafür streiten, dass die Bedingungen sich überall so verbessern, dass es so wird. Egal, ob Frauen nicht durch die gläserne Decke kommen oder ob sie sich nicht alleine aus der häuslichen Gewalt in der Familie oder sonst wo befreien können. Unser Auftrag ist, dafür zu sorgen, dass die Bedingungen sich verbessern und dass bestimmte Dinge einfach nicht verhandelbar sind.

Die 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten tagt in Karlsruhe. Liebe Frau Niesyto, vielen Dank für den kleinen landeskundlichen Teil. Ich finde es immer toll, wenn auch ein bisschen was über die Stadt erzählt wird, in der man ist und in der wir hier zu Gast sein dürfen. Ich fand es sehr interessant. Ich habe auch noch ein bisschen Neues gehört und ich muss Ihnen sagen, das Tollste ist wirklich die Straßenbahn. Das ist Klasse, ein Dank an die Sponsorin, die das möglich gemacht hat, dass die Straßenbahn hier wirklich fährt und dafür wirbt, dass heute hier über 400 Frauen aus ganz Deutschland tagen, die sich mit Gleichstellung und mit Frauenrechten beschäftigen. Das ist doch ein tolles Zeichen und das wirkt nach draußen und das ist ganz, ganz großartig. Vielen, vielen Dank dafür.

Natürlich ist es kein Zufall, am Sitz des Bundesverfassungsgerichtes den Verfassungsauftrag Gleichstellung ins Zentrum der Tagungsthematik zu stellen. Wenn man noch mal ein bisschen zurückblickt, wie das so war hier am Bundesverfassungsgericht. Im September 1951, also vor 67 Jahren, da wurden die ersten Richter ans Bundesverfassungsgericht berufen. Es waren damals 21 Männer und eine Frau, Erna Scheffler. Und erst 16 Jahre später gab es dann eine zweite Richterin und erst 1994 wurde zum ersten Mal eine Frau

Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts. Sie alle kennen sie, Jutta Limbach. Und das ist schon eine bemerkenswerte Entwicklung. Aber gleichzeitig zeigt das auch: Der Fortschritt ist eine Schnecke, wenn man mal die Zeiträume betrachtet, in denen das geschehen ist. Heute sind wir immerhin bei sieben Richterinnen, eine mehr, und wir haben Parität. Ich denke, das sollte doch generell ein gutes Ziel sein: die Parität zu erreichen, auch an anderer Stelle.

Die Jahre 2018 und 2019 sind eine besondere Zeit, was die Frauenrechte anbetrifft, denn wir feiern: Wir feiern große Meilensteine in der Geschichte der Demokratie und auch in der Geschichte der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Deutschland. Im November dieses Jahres feiern wir 100 Jahre Frauenwahlrecht und im Mai 2019 feiern wir 70 Jahre Grundgesetz und 25 Jahre Verfassungsreform, die den aktiven Gleichstellungsauftrag im Artikel 3 Absatz 2 verankerte: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ steht zwar in unserer Verfassung, aber er ist noch lange nicht überall selbstverständlich und deshalb gilt es einerseits zu feiern, aber es gilt andererseits auch klar zu sagen: Wir haben noch eine ganze Menge vor uns. Und diese Jubiläen sind eben auch ein Anlass, diese Themen in die Öffentlichkeit zu bringen. Wir haben noch viel zu tun.

Frauen trennt von den Chefetagen der Wirtschaft weiterhin die gläserne Decke. Der Frauenanteil im Bundestag ist sogar zurückgegangen nach den letzten Wahlen, von 37 Prozent auf 31 Prozent. Manche sprechen sogar von einer Art Rollback, den wir an einigen Stellen sehen. Und diesem Rollback müssen wir uns ganz klar entgegenstellen und immer wieder sagen: Nichts ist selbstverständlich. Nichts ist garantiert. Jedes einzelne Frauenrecht musste erkämpft werden.

Wenn man sich die ersten Kampagnen gegen das Frauenwahlrecht ansieht, mit welchen Argumenten da hantiert wurde! Wie gesagt wurde: Frauen sind doch gar nicht fähig und in der Lage, politisch zu denken und zu handeln. Ihnen wurde jegliche Kompetenz in diesem Feld abgesprochen. Es wurde sogar argumentiert mit zu kleinen Gehirnen, wo das alles gar nicht reinpasst.

Das ist eigentlich unfassbar, dass solche Diskussionen geführt wurden. Es ist schon ein ganzer Schritt gegangen von der Begrüßung großer Versammlungen vor 100 Jahren mit „Meine sehr verehrten Herren“ im

Parlament. Und Frauen, die nicht mal das Recht hatten, sich im Saal der Verordnetenversammlung in den Städten und im Parlament aufzuhalten. Das ist Gott sei Dank überwunden.

Aber, wir sind noch lange nicht da, wo es selbstverständlich ist, dass wirklich auch in der Politik Frauen gleichermaßen vertreten sind. Ich glaube, wir müssen jede junge Frau, die sich überlegt, was mache ich mit meinem Leben, darin bestärken zu sagen: Es ist gut, wenn du dich für mehr interessierst als für dich selbst. Es ist gut, wenn du dich engagierst und du kannst es schaffen. Und diejenigen, die da sagen, das schaffst du nicht: Hör weg!

Wissen Sie, mir hat auch mal eine Freundin gesagt: „Weißt du, für das, was du machst, habe ich meine Kinder zu lieb.“ Wir sind noch befreundet, alles gut. Aber, wenn ich höre, dass auch heute noch 42 Prozent der Befragten in Westdeutschland erklären: Es ist doch völlig klar, dass die Frau die ersten drei Lebensjahre nach der Geburt des Kindes zu Hause bleiben muss, weil jede Form von Fremdbetreuung, wie es immer so schön heißt, dem Kind schadet. Da wird den Frauen ein schlechtes Gewissen eingeredet. Im Osten sind es übrigens 27 Prozent, was ich auch noch viel finde.

Das Gute-Kita-Gesetz ist eins meiner großen Ziele in der kommenden Zeit: Wie kriegen wir wirklich Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin, wie fördern wir Chancengerechtigkeit und wie schaffen wir gute Rahmenbedingungen dafür? Auf der anderen Seite stehen Leute, die sagen: Du bist eine schlechte Mutter, wenn du dein Kind in die Kita gibst. Dann müssen wir sagen: Moment mal, wir machen die Rahmenbedingungen so gut, dass die Kita-Zeit jedem Kind gut tut. Und dass Eltern an einen Punkt kommen, wo sie sagen: Das will ich meinem Kind nicht vorenthalten. Dann sind wir richtig.

Deshalb investieren wir auch entsprechend, und wenn Sie mir die Daumen drücken wollen, sind wir hoffentlich am Mittwoch im Kabinett mit dem Gute-Kita-Gesetz. Wir sind in den letzten Abstimmungen, und wir werden dann seitens des Bundes erstmals auch richtig Geld in die frühkindliche Förderung in Deutschland stecken, nämlich in den nächsten Jahren 5,5 Milliarden.

Und, wissen Sie, dann gibt es immer noch Leute, die sagen: Ja, wieso denn, es ist doch gar keine Bundesaufgabe, sollen doch die Länder mal machen. Ja, und ich sage Ihnen: Das ist meine tiefe, auch sozialdemokratische Überzeugung: Wir werden den Wohlstand des Landes nur wahren und mehren können, wir werden Erwerbstätigkeit nur hochhalten können, Vereinbarkeit

von Familie und Beruf nur schaffen können und Chancengerechtigkeit für Kinder ermöglichen, wenn wir es schaffen, dass sie eben gute Bedingungen überall in Deutschland vorfinden. Und dass Eltern nicht noch fragen: Kann ich es mir eigentlich leisten, mein Kind in die Kita zu schicken oder bleibe ich nicht doch lieber zu Hause, wenn ich dann mit 800 € im Monat pro Kind dabei bin. Das kann es doch wohl nicht sein.

Und deshalb bedingt sich das auch. Gute Qualität, gute Kita-Zeit, die jedem Kind gut tut, und weniger Gebühren. Wir wollen, dass die Leute, die kleine Einkommen haben, nicht noch sagen müssen: Ich kann das überhaupt nicht bezahlen, ich bleibe lieber zu Hause. Ist schon gut, ja. Es ist eben nicht gut. Und damit fängt es doch an, auch mit der gläsernen Decke. Und das sind die Gründe, warum Frauen eben statistisch im Durchschnitt 21 Prozent weniger Bruttoarbeitslohn, Bruttostundenlohn bekommen als Männer. Ein unhaltbarer Zustand.

Wenn man dann nochmal genauer hinguckt, wo das eigentlich ist, sieht man: Es ist hauptsächlich in den sozialen Berufen. Wir haben 5,7 Millionen Menschen in Deutschland, die in den sozialen Berufen arbeiten. 80 Prozent davon sind Frauen – und das sind die Berufe, die auch nicht durch Digitalisierung wegfallen werden. Das sind die Erzieherinnen und Erzieher, die Altenpflegerinnen, die Heilpädagoginnen, die Ergotherapeuten, die alle unter schwierigen Bedingungen arbeiten. Die schlechter bezahlt sind als Männer in anderen Berufen und die teilweise dann auch noch absurderweise im Mangelberuf Geld mitbringen sollen, wenn sie in die Ausbildung kommen, weil sie Schulgeld zahlen müssen und keine Ausbildungsvergütung bekommen. Und das sind dann die Gründe, warum es überhaupt strukturelle Benachteiligung gibt, weil Frauen nun mal mehr in diesen Berufen arbeiten, die schlechter bezahlt werden. Da müssen wir ganz klar sagen, das ist auch aus meiner Sicht eine Aufgabe, immer wieder auch Ihrerseits als Gleichstellungsbeauftragte zu sagen: Das muss sich ändern. Es ist allerhöchste Zeit.

Was mich immer wieder aufregt, ist die Diskussion über die Chefetagen in Deutschland. Wir haben ja eine gute Entwicklung bei den Aufsichtsräten in den Unternehmen. Da gab es 2015 das Gesetz über die gleichberechtigte Teilhabe von Männer und Frauen an Führungspositionen. Da haben auch einige Leute gesagt: Wieso brauchen wir denn das? Warum brauchen wir denn eine Quote für die Aufsichtsräte? 30 Prozent wurde angesetzt. Und dann hieß es: Das geht ja gar nicht. Dann darfst du dir anhören: Wir haben ja gar kei-

ne guten Frauen. Da fragst du dich: Wo sind die denn alle hin? Also, im Gymnasium, im Studium waren die ja alle noch da. Und dann wird erklärt: Wir haben keine guten Frauen. Also, Entschuldigung meine Damen, das kann ich nicht akzeptieren. Wenn ich Sie sehe, also, das kann nicht sein, es sind welche da!

Deswegen müssen wir uns fragen: Wie machen wir da eigentlich weiter? Fakt ist, seit es die Quote für die Aufsichtsräte gibt, sind plötzlich doch gute Frauen da. Wir haben nämlich die 30 Prozent-Marke geknackt – und das ist gut so! Aber es ist erst der Anfang. In den Vorständen sieht es nämlich anders aus! Als Gleichstellungsbeauftragte wissen Sie bestimmt Bescheid: Wie viel Prozent Frauen haben wir in den Chefetagen der großen deutschen Unternehmen? Was denken Sie? Meine Damen, einfach gefühlt sagen. Sieben wird getippt, jetzt will sich keiner outen, drei sagen Sie? Das ist mir ein bisschen zu pessimistisch, aber Sie sind schon auf dem richtigen Pfad. Es sind 6 Prozent. Das heißt, 94 Prozent der Chefetagen der großen deutschen Unternehmen werden von Männern belegt. Das kann es doch wohl nicht sein.

Und wie heißt die Mehrheit der Vorstände, der 94 Prozent, mit Vornamen? Wissen Sie es? Thomas und Michael. So hat es die AllBright-Studie sehr schön aufbereitet. Daher stammt auch der Fachbegriff: Der Thomas-Kreislauf. Was bedeutet denn der Thomas-Kreislauf? Das heißt ganz einfach, Thomas fördert Thomas und Michael fördert Michael. Der Bürgermeister heißt nicht Thomas oder Michael? Nein, gut. Aber meistens sitzt in den Chefetagen ein Thomas oder Michael ganz vorne. Aber gut, Sie können ja nichts dafür, Sie fühlen sich wohl behütet, nicht?

Fakt ist mal eins: Unser Job ist doch, diesen Kreislauf auch ein Stück weit zu durchbrechen und dafür zu sorgen, dass Frauen in hohe Positionen kommen, die dann auch wieder andere Frauen fördern. Es ist nur so möglich, und es wird nicht von allein funktionieren. Es ist genauso wie mit allen anderen Frauenrechten. Nichts kommt von selbst und nichts ist von Dauer. Und deswegen muss man auch dafür streiten, dass sich das bei den Vorständen ändert. Und ich denke, dass wir dafür auch noch mal stärkere gesetzliche Regelungen brauchen.

Wir haben ja die freiwilligen Selbstverpflichtungen, mit denen die Unternehmen sich Zielvorgaben machen. Na ja, wie es so ist mit der Freiwilligkeit: Kannste machen, kannste lassen. So, und die meisten lassen es dann. Und die Frage ist doch, wie wir dahin kommen, dass eben nicht mehr Unternehmen sagen: Also, wir planen

keine Frauen im Vorstand. 70 Prozent der Unternehmen geben diese Antwort. Stichwort: Zielgröße Null. Ja, Zielgröße Null, das kann es nicht sein.

Ich habe gehört, dass jetzt in einem Fall ein Unternehmen einen leeren Platz im Aufsichtsrat hatte, weil sie keine Frau bestellt haben. Und das ist richtig so. Das ist ein klares Signal. Und dann braucht es eben auch für die Vorstände eine Änderung und deshalb wollen wir, dass das Handelsgesetzbuch geändert wird. Ich arbeite dazu schon mit der Justizministerin Katarina Barley zusammen. Die Frauenministerin ist da natürlich ganz eng eingebunden. Wir müssen dahinkommen, dass, wenn die Meldepflicht nicht eingehalten wird, wenn nicht fundiert begründet wird, wie die Zielgröße Null zustande kommt, dass Nicht-Melden und Null-Melden wirklich teuer wird. Sie kennen das empfindlichste Körperteil des Mannes? Portemonnaie! Es wird nicht anders gehen und deshalb ist für uns die große Frage: Wie können wir tatsächlich auch stärker mit Sanktionen arbeiten, wie finden wir rechtliche Regelungen, die das möglich machen?

Genauso müssen wir auch schauen, wie wir den öffentlichen Bereich stärker in die Pflicht nehmen. Bei den Führungspositionen im öffentlichen Dienst gibt es noch was zu tun. Da liegt der Frauenanteil im gesamten Bundesgebiet bei 35,7 Prozent und eigentlich haben wir uns in die Zielmarke geschrieben, bis 2025 wollen wir die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes erreichen.

Mein erster Brief, den ich als Bundesfrauenministerin geschrieben habe an die Kollegen Minister, war: Bitte achten Sie darauf, wenn Sie jetzt Ihre Posten besetzen, dass Sie das entsprechend berücksichtigen. Ja, das hatte durchschlagende Wirkung. Sie kennen das Bild mit den Herren in den schlechtsitzenden Anzügen, neun Männer im Bundesinnenministerium unter der Überschrift „Führungsmannschaft komplett“. Das stand über dem Bild. Da kann ich nur sagen: Wisst Ihr was, Freunde? Reine Männerclubs sind einfach nicht mehr zeitgemäß. Ihr müsst nochmal nachdenken.

Ganz anders der kanadische Premierminister Justin Trudeau. Er hat auf die Frage, warum er genauso viele Frauen wie Männer in sein Kabinett berufen hat, gesagt: „Because it´s 2015!“ – weil es 2015 ist. Ja, da sind die Kanadier offensichtlich ein bisschen weiter und mittlerweile ist es 2018, und es wird höchste Zeit, dass wir Vielfalt und Gleichberechtigung auch in den Führungsetagen der deutschen Ministerien und überall da, wo öffentliche staatliche Verantwortung ist, tatsächlich

durchsetzen. Und deshalb kann ich Ihnen zusichern: Ich habe keine Hemmungen, den Kolleginnen und Kollegen immer wieder auf die Füße zu treten, auch wenn es nervt! Und zu sagen, für diese Posten gibt es keine geeignete Frau, kann ja wohl nicht die Antwort sein. Sondern da müssen wir einfach nochmal hingucken. Manchmal ist es dann eben so: Wenn Sie was erreichen wollen, dann müssen Sie nerven. Das geht nicht anders. Aber Sie sind ja stark, zusammen. Sie können sich heute bekräftigen im gemeinsamen Nerven. Nur so kann es auch weitergehen.

Ich möchte auf jeden Fall ein weiteres Thema ansprechen, das mir auch sehr wichtig ist, nämlich das Thema Gewalt. Schutz vor Gewalt an Frauen, an ihren Kindern. Jedes Jahr sind über 100.000 Frauen von Gewalt betroffen. Viele, viele Fälle von häuslicher Gewalt und Tötungsdelikte begangen durch Partner, durch Expartner. Die aktuellen Zahlen hierzu bekommen wir im November. Zwischen jedem zweiten und dritten Tag wird in Deutschland eine Frau getötet durch ihren Partner, durch ihren Expartner. Das ist eigentlich eine unfassbare Zahl und das geht durch alle sozialen Schichten, es geht durch alle ethnischen Gruppen. Das wird nicht genug gesehen.

Es ist ganz eindeutig: Wir brauchen eine Stärkung der Strukturen, der Zufluchtwohnungen, der Frauenhäuser. Der Orte, an denen Frauen Unterstützung bekommen. Und ich kann Ihnen das ganz klar sagen: Ich habe 16 Jahre kommunalpolitische Erfahrung in Berlin-Neukölln, einem Bezirk, der nicht immer ganz so einfach war. Das haben Sie vielleicht mal gehört. Natürlich war es auch schön, aber es gab so ein paar Punkte, wo du immer wieder klarmachen musstest: Die Wahl zwischen drei Cousins ist keine freie Partnerwahl.

Schon bei den Kindern, bei den Jungen wie bei den Mädchen, in den Mädcheneinrichtungen haben wir immer wieder gesagt: Dein Körper gehört dir! Dein Leben gehört dir! Du hast das Recht, selbstbestimmt zu entscheiden, wie du leben willst, wen du heiraten willst, ob du einen Beruf erlernst oder studierst – das ist dein Recht! Und es war immer wieder unfassbar, ich habe das immer wieder erlebt, wie Leute dann ungläubig waren, im gutbürgerlichen Bereich, und sagten: Ja, so schlimm ist das schon nicht.

Ich hatte zehn Fälle im Jahr, in denen ich Mädchen aus ihren Familien rausgeholt habe, gemeinsam mit unserer Gleichstellungsbeauftragten, die heute auch hier ist. Wir haben mit der Polizei zusammengearbeitet bis hin zur neuen Identität. Und das war nur die Spitze

des Eisbergs. Die Mädchen, die wir rausgeholt haben, haben dann gemerkt, sie sind ganz alleine, sie halten es nicht aus. Wir haben versucht sie zu unterstützen und sie sind doch zurückgegangen. Sie sind wieder zurückgegangen und dann konnten wir sie nicht mehr schützen, dann wurden sie zwangsverheiratet.

Ich habe erlebt, wie versucht wurde, im Rathaus an die Akten zu kommen, um rauszufinden, wo das Mädchen ist, um sie zu finden und zu stellen.

Die Frage ist doch: Wie sind unsere Strukturen aufgebaut? Wie können wir dafür sorgen, dass diese Mädchen nicht nur in einer Akutbetreuung da sind, das geht ja immer noch, irgendwie kriegt man sie dann schon unter, aber was ist denn danach? Wer stellt denn das Netz, um zu sagen: Du bekommst die Kraft von uns, dass du es auch alleine schaffst. Auch mit diesem schweren Weg, sich von der ganzen Familie trennen zu müssen, weil es nicht anders geht, weil sie in Gefahr sind.

Diese Strukturen sind nicht stark genug und die müssen wir ausbauen. Es sind eben keine Einzelfälle. Wenn Leute erklären wollen, man soll das mal alles nicht so nehmen, ist schon nicht so viel, dann muss man ganz klar sagen: Das stimmt nicht! Und deshalb ist es mir ein ganz großes Anliegen als Bundesfrauenministerin, so wie im Koalitionsvertrag verabredet, ein Aktionsprogramm gegen Gewalt an Frauen umzusetzen, vom Bund auch mitfinanziert. Und wir werden morgen den ersten Runden Tisch im Familienministerium dazu ins Leben rufen. Die Länder, die Gemeinden, der Bund zusammen. Wir kommen an einen Tisch und werden beraten: Wie ist die Lage? Wie viele Plätze gibt es? Wo sind Defizite? Was wird wirklich vor Ort gebraucht? Das kann von der Barrierefreiheit gehen bis zur Frage: Wo werden die Kinder eigentlich betreut? Bis zur Frage: Was passiert eigentlich nach dem Frauenhaus? Was kommt dann danach?

Ich bin in den letzten Monaten sehr viel unterwegs gewesen, habe mir das angesehen, habe mit Praktikern gesprochen. Ich bin der Absicht, dass wir das so ausrichten, dass die, die praktisch arbeiten, Sie, die diese Themen auf dem Tisch haben, wirklich das bekommen, was Sie praktisch brauchen, was Ihnen Unterstützung gibt. Wir werden im nächsten Jahr mit einem Anfangsbetrag von 5 Millionen im Haushalt starten. Im übernächsten Jahr sind wir mit 30 Millionen dabei und wir werden zusätzlich zusehen, auch noch mehr Geld dafür zu bekommen.

Im Übrigen halte ich es sowieso für praktisch und gut und richtig, ab und zu und möglichst oft zu hören, was

die Praktikerinnen und Praktiker sagen. Zuhören und dann handeln. Sprechen, hingehen, vor Ort sein und deswegen ist für mich auch dieser Tag heute sehr wichtig, weil ich Ihnen einfach auch sagen will: Ihre Meinung, Ihre Position, das, was Sie berichten aus Ihrer täglichen Erfahrung, ist wichtig. Das muss auf Bundesebene. Es ist wichtig, dass von der Kommune bis in die Bundesebene agiert wird, dass wir zuhören.

Ich finde, Bundespolitiker sollten ruhig auch mal nach draußen gehen, vor Ort vorbeischauen. Bei denen, die in der Kommune sind und es eben nicht irgendwohin weiterreichen können, sondern die den Job machen müssen, weil einfach kein anderer mehr da ist. Und denen den Rücken zu stärken, das ist mir – auch aus der eigenen Erfahrung aus der Lokal- und Kommunalperspektive – sehr, sehr wichtig.

Ich weiß jetzt gar nicht, ob wir schon über die Zeit sind, aber Sie sehen noch ganz munter aus. Ich bin gleich durch, keine Sorge. Wir haben ja noch einen tollen Vortrag, wir haben mehrere tolle Vorträge, wir haben ein super Programm hier, ganz klasse. Ich will vielleicht nur noch ein bisschen was sagen zur Kommunalpolitik. Wir haben natürlich ganz, ganz viele Probleme, die groß sind, die national sind, aber die am Ende vor Ort auf lokaler Ebene gelöst werden. Und deshalb war es uns auch ein so wichtiges Anliegen, diese Konferenz, aber auch das, was Sie sonst tun mit der Arbeitsgemeinschaft, mit denjenigen, die hier aktiv sind, zu fördern. Das Bundesfamilienministerium ist hier in der Förderung dabei, weil wir wollen, dass die kommunale Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt wird.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie für Ihre Arbeit, für das, was Sie gemeinsam tun und erreichen, ganz, ganz viel Kraft sammeln. Dass Sie diese großen Themen mit uns gemeinsam anstoßen und dass wir alle sagen: Kraft und Durchsetzungsvermögen, das kommt manchmal nicht von alleine. Aber wenn Sie an den Punkt kommen, an dem Sie sich fragen: Warum tue ich mir das eigentlich alles an? Vielleicht waren Sie schon mal an dem Punkt? Ja, ich auch, keine Sorge. Dann denken Sie an den Energieerhaltungssatz. Kennen Sie den Energieerhaltungssatz? „Keine Energie geht verloren.“ Es lohnt sich allemal. Wir haben eine Mission, lassen Sie uns gemeinsam Agentinnen des Wandels sein!

Herzlichen Dank.

Martina Arndts-Haupt:

Schön, dass wir unseren Dank so ausgesprochen und gezeigt haben. Wir möchten uns aber natürlich auch ganz offiziell bei Frau Ministerin bedanken für die kämpferische Haltung, die klaren Ansagen und die Bereitschaft, mit uns an den Strukturen zu arbeiten, damit es endlich besser wird. Herzlichen Dank und dafür haben wir Ihnen jetzt ein Präsent zusammengestellt. Es ist ein Fernrohr, damit Sie von Berlin aus uns in den Kommunen – aber, die liegen Ihnen ja am Herzen – aber auch die Verfassung in Karlsruhe im Blick behalten. Herzlichen Dank.

Bundesministerin Dr. Giffey:

Also, vielen, vielen Dank! Habe ich noch nie geschenkt bekommen. Mein Sohn wird begeistert sein.

Martina Arndts-Haupt:

Sie dürfen selber gucken aus dem Ministerium.

Bundesministerin Dr. Giffey:

Ja, aber wissen Sie was? Man soll nicht nur durchs Fernrohr gucken. Ich habe mir vorgenommen, in den ersten Monaten alle 16 Bundesländer zu bereisen. Das habe ich inzwischen mit der Sommerreise Ende August geschafft. Wir haben über 220 Vor-Ort-Termine gemacht. Auf der lokalen Ebene lernt man am meisten. Insofern, ich gucke durchs Fernrohr, aber ich komme auch gerne bei Ihnen persönlich vorbei. Vielen Dank!

Rede Frau Staatssekretärin Mielich MdL

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, dass ich heute bei Ihnen anlässlich der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hier in Karlsruhe zu Gast sein darf und die Gelegenheit zu einem Grußwort habe.

Das Motto Ihrer diesjährigen Veranstaltung lautet: „Verfassungsauftrag Gleichstellung“. Das ist leider auch im 21. Jahrhundert noch immer keine Selbstverständlichkeit. Noch immer gibt es Bereiche, in denen die schon im Grundgesetz garantierte Gleichstellung nicht oder nicht vollständig realisiert werden konnte.

Und es gibt Anzeichen dafür, dass bestimmte Kräfte in der Gesellschaft an einem „roll-back“ Interesse haben und diese „Rolle rückwärts“ auch tatkräftig befördern.

Das werden wir nicht zulassen und mit allen demokratischen, legitimen Mitteln bekämpfen. Ein Zurück zu einem Frauen- und Weltbild der 50er Jahre ist keine Option. Unser Blick geht daher auch nicht zurück, sondern nach vorne, fokussiert auf die Bereiche, in denen unser Engagement und unsere Zielstrebigkeit auch weiterhin gefragt sein werden.

Frauen in Führungs- und Spitzenpositionen: Ein längst überfälliges Ziel!

Nach wie vor sind Frauen in den Führungs- und Spitzenpositionen, sowohl in der Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst, deutlich unterrepräsentiert. Auch wenn es ein vielbenutztes Schlagwort sein mag. Es gibt sie eben doch und nach wie vor: die gläserne Decke.

Allerdings ist Bewegung in die Verteilung der Führungspositionen und der Ausgangspositionen auf dem Weg dorthin gekommen.

In einigen Bereichen haben Frauen in den letzten Jahren Männer eingeholt oder überholt. So haben im Jahr 2015 34,5 Prozent der Schülerinnen in Baden-Württemberg die allgemeine Hochschulreife absolviert im Vergleich zu 27,5 Prozent der Schüler.

Im öffentlichen Dienst ist die Zahl und der prozentuale Anteil der (jungen) Frauen, die sich für eine berufliche Laufbahn im höheren Dienst entscheiden, inzwischen mit rund 60 Prozent deutlich größer als die der Männer.

Allerdings kann dies nur ein Schritt sein, denn noch immer liegt der Anteil der Frauen an den Führungs-



positionen z. B. in den obersten Landesbehörden in Baden-Württemberg bei 17 Prozent. Vor 10 Jahren lag er allerdings bei gerade einmal gut 10 Prozent.

In der Justiz Baden-Württembergs liegt der Frauenanteil an den Führungspositionen bei 13 Prozent, bei den Hochschulprofessuren bei 19 Prozent. Bei den Juniorprofessuren, und auch das bestätigt die oben schon erwähnte tendenziell positive Entwicklung, immerhin schon bei 35 Prozent.

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Landes leicht über 20 Prozent.

In der Privatwirtschaft liegt der Frauenanteil an den Führungspositionen der obersten Ebene bei 25 Prozent, bei der zweiten Führungsebene schon bei relativ guten 38 Prozent.

Es geht aber noch besser:

Im Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg sind mittlerweile rund 63 Prozent der Beschäftigten weiblich und nur rund 37 Prozent männlich.

Auch auf der Führungsebene hat sich etwas getan: bei den Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil jetzt bei 57 Prozent und hier haben wir auch eine geteilte Leitung.

Bei den Referatsleitungen sind zwar noch die meisten Leitungen in Männerhand (22 von 31), aber schon bei den Stellvertretungen gibt es praktisch Parität.

Bei den Staatssekretärinnen/-sekretären und Ministerialdirektorinnen/-direktoren liegt der Frauenanteil in Baden-Württemberg bei 29 Prozent.

Bei den Ministerinnen/Ministern sogar bei 31 Prozent.

Wir wollen, dass diese positiven Entwicklungen keine Einzelfälle oder nur auf bestimmte Bereiche beschränkt bleiben.

Wir wollen, dass sie für alle Führungspositionen auf allen Ebenen und in allen Bereichen gelten.

Um dies zu erreichen, entwickeln wir ein Programm zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, das derzeit im Sozialministerium umgesetzt, erprobt und dann evaluiert werden wird. Das Programm sieht vor, die Entscheidungsträger und -trägerinnen kontinuierlich mit den Daten und Zahlen zum Geschehen im Bereich der Führungspositionen zu versorgen, so dass Defizite sofort erkannt werden und entsprechende Personalmaßnahmen zeitnah eingeleitet werden können. Wenn sich das Programm bewährt, was wir hoffen und auch annehmen, werden wir es über den Ministerrat auch den anderen Häusern vorstellen.

Das Programm basiert also vor allem auf einer von der Personalabteilung gesteuerten, kontinuierlichen Datenerhebung- und -aufbereitung innerhalb eines Ressorts für die jeweilige oberste Führungsebene, also für die Amtsspitze, damit diese bei jeder anstehenden Personalentscheidung bei Führungspositionen ersehen kann, wie in diesem Bereich der Frauenanteil ist und ob und ggf. welche Maßnahmen der Personalentwicklung erforderlich sind.

Parallel dazu bringen wir ein Mentoring-Programm für zukünftige weibliche Führungskräfte auf den Weg. Es ist an der Zeit, die eingeleiteten, durchaus positiven Entwicklungen weiter zu forcieren und zu beschleunigen!

Flexiblere Arbeitszeiten und ein Rückkehrrecht auf Vollzeit nach einer Phase der Teilzeit bringen mehr Sicherheit für alle berufstätigen Frauen und sind ein Beitrag zur Chancengleichheit!

Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit sind zwei Seiten einer Medaille.

Dies bedeutet zugleich auch, dass es Frauen und Männer in Spitzenpositionen nur dann schaffen, wenn es ihnen zugleich auch gelingt, ein Gleichgewicht zwischen einem gelingenden Privat- und Familienleben einerseits

und einem anspruchsvollen und anstrengenden Arbeitsleben andererseits herzustellen.

Schon das Gutachten zum ersten Gleichstellungsbericht hatte von der sog. „Sandwichgeneration“ gesprochen, jener Generation, die sich um die Kinder, um die eigene Karriere und früher oder später um die eigenen Eltern kümmern muss.

Es ist leicht nachvollziehbar, dass eine solche Doppel- oder Dreifachbelastung auf Dauer schnell zu Überforderung oder zum Burnout führen kann.

Es muss deshalb auch im Berufsleben möglich sein, für eine bestimmte Zeit weniger als Vollzeit zu arbeiten, ohne dafür Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Und ohne schlechtes Gewissen, wenn man bestimmte, überkommene Rollenerwartungen dann eben nicht mehr erfüllt.

Das Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht hat eindrucksvoll dargelegt, dass es nach wie vor ganz überwiegend Frauen sind, die versuchen (müssen), den Spagat zwischen Beruf und Sorgearbeit hinzubekommen.

Die Gutachtenden haben für die unterschiedlichen Anteile, die Männer und Frauen in Partnerschaften für diese Sorgearbeit aufwenden, eine neue Messgröße eingeführt, in Anlehnung an die geschlechtsbezogene Gehaltsdifferenz haben sie diese Lücke als „gender care gap“ bezeichnet und beschrieben.

Dieser „gender care gap“ liegt bei 52 Prozent, d. h. Frauen leisten noch immer 52 Prozent mehr unbezahlte Tätigkeit für andere Menschen als Männer: Mit der Erziehung von Kindern, mit der Pflege von Angehörigen, mit Ehrenämtern und mit Hausarbeit.

Um diese und andere Ungleichheiten zu beseitigen brauchen wir, neben den bewährten, auch neue Instrumente.

Eines dieser Instrumente ist das Recht jedes Arbeitnehmenden, seine bzw. ihre Arbeitszeit auf Zeit zu reduzieren, ohne befürchten zu müssen, zu einem späteren Zeitpunkt nicht wieder auf die ehemalige Vollzeitstelle zurückkehren zu können.

Das jüngst auf den Weg gebrachte Gesetz zur Brückenteilzeit ebnet diesen Weg.

Baden-Württemberg hat sich intensiv in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht und u. a. einen Bundesratsantrag erarbeitet, der nicht nur Mitstreiterinnen und

Mitstreiter, sondern auch im Bundesratsplenum eine Mehrheit gefunden hat.

In diesem Antrag begrüßen wir das Gesetzesvorhaben als ersten wichtigen Schritt in diese Richtung, machen jedoch auch deutlich, dass weitere Schritte folgen müssen.

So gilt das Gesetz in seiner jetzt vorliegenden Form erst für Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten. Sehr viele Frauen arbeiten jedoch in Kleinbetrieben unterhalb dieser Größenordnung, so dass sie nicht vom Gesetz profitieren können.

Auch für Menschen in Betrieben, die zwischen 46 und 200 Beschäftigten haben, gibt es deutliche Einschränkungen.

So gibt es eine Zumutbarkeitsgrenze. Ich zitiere: *Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst wenn alle übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.*

Kritisch sehen wir auch die Notwendigkeit einer Vorfestlegung über einen Zeitraum von einem bis fünf Jahren und die mangelnde Anpassungsfähigkeit während dieses Zeitraums. Das wird der Lebenswirklichkeit in vielen Fällen nicht gerecht.

Gewünscht hätten wir uns auch, dass Arbeitnehmende ihre Arbeitszeit auch sukzessive erhöhen können, insbesondere auch, um kindererziehungsbedingten Unwägbarkeiten besser begegnen zu können.

Ungeachtet aller Kritikpunkte: Das Gesetz ist für die Beschäftigten in der Wirtschaft ein klarer Fortschritt. Sie können sicher sein: Wir werden uns nachhaltig im Gesetzgebungsverfahren und darüber hinaus für weitere Verbesserungen einsetzen.

Im öffentlichen Dienst gibt es die Möglichkeiten der Reduzierung der Arbeitszeit, der sukzessiven Erhöhung und der schlussendlichen Rückkehr auf einen ehemaligen Vollzeitarbeitsplatz schon lange.

Insofern ist der öffentliche Dienst hier in einer klaren Vorreiterrolle.

Aber auch hier sind noch nicht alle Herausforderungen gemeistert:

Wir benötigen eine familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen und Behörden, flexible Arbeitsmodelle

hinsichtlich Zeit und Ort nicht nur für die Erziehungs-, sondern auch für die Pflegearbeit.

Wir dürfen auch nicht übersehen, dass trotz aller Modernisierung des Familienbildes, besserer Rahmenbedingungen und der Offenheit vieler junger Menschen für neue Rollenbilder, die Elternzeit oder die Tätigkeit in Teilzeit immer noch weit überwiegend von Frauen genutzt wird, um Beruf und Familie – sei es in der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen – miteinander vereinbar zu machen.

Und auch das Volumen der Erwerbsarbeit ist zwischen den Geschlechtern nach wie vor sehr ungleich verteilt.

Frauen unterbrechen sehr viel häufiger ihr Erwerbsleben für längere Zeit aus familiären Gründen oder geben die Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehung oder Pflege von bedürftigen Familienangehörigen ganz auf.

Während bei Männern die durchschnittliche Wochenarbeitszeit seit 1991 relativ konstant bei ca. 40 Stunden geblieben ist, ist sie bei Frauen sogar um vier Stunden auf knapp 30 Stunden gesunken. Im Jahr 2016 waren lediglich 39 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Vollzeit beschäftigt – aber 88 Prozent der Männer.

Frauen landen also noch zu oft in der „Teilzeitfalle“.

Frauen übernehmen – auch wenn sie erwerbstätig sind – sehr viel öfter und in sehr viel größerem Umfang familiäre Sorgearbeit.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht also immer noch viel zu häufig auf Kosten der Frauen.

Die Istanbul-Konvention ist ein wichtiger Baustein im Kampf gegen Gewalt an Frauen – für eine erfolgreiche Umsetzung müssen Bund, Länder und Kommunen an einem Strang ziehen.

Anfang dieses Jahres wurde die Istanbul-Konvention ratifiziert.

Mit der Istanbul-Konvention gilt in Deutschland und Europa ein rechtlich bindendes Instrument zur Bekämpfung jeglicher Form von Gewalt gegen Frauen.

Das Übereinkommen enthält umfassende Verpflichtungen zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, zum Schutz der Opfer und zur Bestrafung der Täter.

Die Konvention zielt damit zugleich auf die Stärkung der Gleichstellung von Frau und Mann und des Rechts von

Frauen auf ein gewaltfreies Leben – unter Einbindung aller zuständigen Behörden und Hilfseinrichtungen.

Ich denke, dass hier der Schlüssel zum Erfolg liegt.

Beim Thema Gewalt gegen Frauen müssen Bund, Länder und Kommunen an einem Strang ziehen.

Denn Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an der gemeinsam gearbeitet werden muss.

Daher hat mich die Einladung des Bundes zum ersten Runden Tisch von Bund, Ländern und Kommunen, der bereits morgen stattfindet, zum Thema gegen Gewalt an Frauen besonders gefreut.

Ich werde das zum Anlass nehmen, um die Umsetzung der Istanbul-Konvention auf dieser Ebene eng zu begleiten und Kooperationen zu fördern.

Auch im Rahmen der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen- und -ministerkonferenz hat die Istanbul-Konvention in diesem Jahr einen hohen Stellenwert eingenommen.

In diesem Zusammenhang wurde die Bitte an den Bund gerichtet, eine Gesamtstrategie im Sinne der Konvention zu entwickeln, in der Bund, Länder, Kommunen und Zivilgesellschaft verbindliche Verfahren verabreden.

Aber auch in Baden-Württemberg sind wir nicht untätig geblieben und erledigen unsere Hausaufgaben.

Seit 2014 gibt es den Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen: die wesentlichen Ziele sind ein funktionierendes Netzwerk und bedarfsdeckende Hilfeangebote sowie Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit.

Der Entwurf der Istanbul-Konvention war bei der Erarbeitung des Landesaktionsplans eine wichtige Orientierungshilfe – viele Punkte wurden berücksichtigt und in den Aktionsplan eingearbeitet.

Das Ministerium für Soziales und Integration unterstützt im Jahr 2018 anlässlich des Internationalen Tages Gegen Gewalt an Frauen im November das regionale Engagement der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und der örtlichen Frauenhilfeeinrichtungen.

Begleitet wird das kommunale Engagement durch die Plakataktion JEDE VIERTE FRAU.

Das Motiv macht darauf aufmerksam, dass Gewalt gegen Frauen jeden Tag und in allen Lebensbereichen stattfindet.

Ich bin mir sicher, dass wir durch diese Aktionen das Thema weiter in die Fläche bringen und ihm mehr Gewicht verschaffen.

Ich freue mich, dass die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württemberg ihren Teil dazu beitragen und für mich und das Ministerium verlässliche Partnerinnen im Kampf gegen Gewalt an Frauen sind.

Einen gesellschaftlichen „roll-back“ darf und wird es nicht geben!

Mit Bedauern, ja mit Entsetzen und Fassungslosigkeit stelle ich fest, dass es zunehmend politische und gesellschaftliche Kräfte gibt, die das Rad gerne zurückdrehen würden, die keine Meilensteine in der Entwicklung der vergangenen Jahre und Jahrzehnte sehen, die vielmehr ihr Heil in veralteten Rollenbildern suchen. Und es reicht nicht, diese Strömungen als Meinung einiger weniger abzutun oder sie zu ignorieren. Denn sie finden Gehör.

Gleichberechtigung und Frauenrechte werden von einigen Menschen anscheinend als Bedrohung wahrgenommen und von einigen wird diese Angst schlicht ausgebeutet, um ihre fragwürdigen politischen Ziele zu erreichen.

Dagegen werden wir uns wehren. Indem wir allen Rechten und Populisten und allen anderen, die Frauenrechte offen oder subtil in Frage stellen, ein klares Nein entgegen halten. Es gibt keine Frauenrechte light, Kompromisse haben hier keinen Wert. Wir, die Vertreterinnen und Vertreter der Landesregierung und des Landtags, aber auch alle politisch und sozial engagierten Frauen insgesamt, werden wachsam bleiben, um jeden Versuch einer rückwärtsgewandten Sozial- und Gesellschaftspolitik zu erkennen und mit demokratischen Mitteln zu bekämpfen.

Es gibt – trotz aller Fortschritte – noch einiges zu tun, bis das Ziel der verfassungsmäßig garantierten Gleichstellung auch in allen Lebens- und Arbeitsbereichen Wirklichkeit sein wird.

Es ist gut zu wissen und zu erleben, dass dabei so viele Frauen ehrenamtlich und hauptamtlich zusammenarbeiten und jeden Tag aufs Neue wieder mit Engagement und Überzeugung ans Werk gehen.

In diesem Sinne darf ich Ihrer Veranstaltung viel Erfolg, interessante Beiträge und lebhaftes Diskussionswünschen.

Vielen Dank!

Gleichberechtigung und Gleichstellung als Verfassungsauftrag

Richterin des Bundesverfassungsgerichtes Dr.ⁱⁿ Yvonne Ott



Vor knapp 20 Jahren hat meine Vorgängerin, Renate Jäger, aus Anlass des 50ten Geburtstags unseres Grundgesetzes einen Vortrag zum gleichen Thema wie auch ich heute gehalten. Sie hat die Entwicklung des Rechts seit Einführung des Gleichberechtigungsgebots dargestellt und endete mit dem Fazit, dass jetzt – es war 1999 – nach zähem Ringen Gleichheit im Recht erreicht sei, und dem Ausblick, dass es nun darum gehe, die tatsächliche Gleichberechtigung durchzusetzen. Und dass dies nicht leicht sein wird, dass es viel Kraft und tatkräftige Frauen brauche.

Ich könnte es mir einfach machen und den Vortrag heute im Vorgriff auf den bald 70ten Geburtstag unseres Grundgesetzes noch einmal halten. Und das zeigt schon: Fortschritt in Sachen Gleichstellung ist keine Schnellstraße. Es braucht einen langen Atem, bis Frauen tatsächlich die gleichen Chancen und Bedingungen für ein selbstbestimmtes Leben haben wie Männer. Aber der Reihe nach.

I. Gleichberechtigungsgebot – Gleichheit im Recht

Rein rechtlich sind unsere Ausgangsbedingungen sehr gut. Und hier möchte auch ich noch einmal einen kurzen Blick auf die Anfänge zurückwerfen. Nach damals wirklich heftigen Auseinandersetzungen, aber mit erheblicher Unterstützung der Zivilgesellschaft, konnte sich 1949 Elisabeth Selbert im Parlamentarischen Rat durchsetzen. Der für heutige Verhältnisse wirklich erstaunlich klare und einfache Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ wurde als Art. 3 Abs. 2 ins Grundgesetz aufgenommen. Daneben enthält Art. 3 ein allgemein gehaltenes Gleichheitsgebot in Absatz 1

– es heißt dort „Alle Menschen sind gleich“ – und in Absatz 3 ein besonderes Diskriminierungsverbot, unter anderem auch wegen des Geschlechts.

Dass darüber hinaus das Gleichberechtigungsgebot zusätzlich gesondert geregelt wurde, erscheint erst einmal ungewöhnlich. Es sollte aber von Anfang an deutlich werden, dass es sich – anders als noch in der Weimarer Reichsverfassung – bei dem Gleichberechtigungsgebot nicht nur um einen bloßen Programmsatz handelt, der nur staatsbürgerliche Rechte erfasst, sondern um ein unmittelbar geltendes Grundrecht, das in allen Lebensbereichen Anwendung findet, also insbesondere auch im Ehe- und Familienrecht.

Doch auch die klare Regelung und herausgehobene Stellung des Gleichberechtigungsgebots konnte nicht verhindern, dass sich die Politiker – parteiübergreifend – in der Folgezeit mit wirklich allen Tricks dagegen wehrten, das nachzuvollziehen, was nun Verfassungsgrundsatz war.

Vor allem viele geltende Gesetze im Familienrecht widersprachen dem Gleichberechtigungsgebot. Sie mussten dringend geändert werden. Im Grundgesetz war deshalb dem Gesetzgeber aufgegeben worden, bis 1953 die notwendige Anpassungsarbeit vorzunehmen, und dabei insbesondere das Familienrecht aus dem 19. Jahrhundert in ein neues Familienverständnis zu überführen. Aber obwohl die Verfassung eine Verfallsklausel enthielt, die besagte, dass jedes der Gleichberechtigung entgegenstehende Recht 1953 automatisch außer Kraft treten sollte, geschah erst einmal nichts. Die Frist verstrich ungenutzt, und es blieb zunächst noch dabei, dass zum Beispiel das Recht der elterlichen Sorge nahezu ausschließlich dem Ehemann zustand.

Nach langen Debatten verabschiedete der Bundestag erst 1957 das sogenannte Gleichberechtigungsgesetz. Das Gesetz verbesserte Einiges. Aber es enthielt erstaunlicherweise wiederum neue verfassungswidrige Bestimmungen. So wurde in dem Gesetz zwar bestätigt, dass der Grundsatz der Gleichberechtigung gelte. Dann aber kam gleich die Einschränkung, dass dies nicht zum Schaden der Familie gereichen dürfe. Die Eheleute sollten zwar künftig nur noch gemeinsam das Sorgerecht ausüben können. Bei Meinungsverschiedenheiten sollte aber der Ehemann das letzte Wort – den sog. Stichentscheid – haben. Berufstätig

durfte eine verheiratete Frau sein, aber nur soweit ihre Pflichten als Mutter und Ehefrau dadurch nicht beeinträchtigt würden. Erste Aufgabe der Ehefrau sei die Haushaltsführung. Verstanden hatten die Parlamentarier Art. 3 Abs. 2 GG offensichtlich nicht. Es liegt aber auch nahe, dass sie dies gar nicht wollten.

Es blieb letztlich dem Bundesverfassungsgericht überlassen, noch einmal ausdrücklich zu bestätigen, was schon in der Verfassung stand. Dass nämlich das Gleichberechtigungsgebot unmittelbar geltendes Recht ist und dem entgegenstehendes Recht außer Kraft tritt. Und dies war vor allem der Verdienst der ersten und lange Jahre einzigen Richterin des höchsten Gerichts, Erna Scheffter. So wurde schon bald der erst kurz zuvor eingeführte Stichtenscheid des Ehemanns für verfassungswidrig erklärt und ein Gesetz nach dem anderen in der Folgezeit gekippt, weil es nicht mit der Verfassung vereinbar war.

Letztlich aber dauerte es fast 20 Jahre, bis die offenkundigsten Ungleichheiten insbesondere aus dem Familienrecht beseitigt waren. Letzte wichtige Hürden für eine zumindest formale Gleichstellung von Männern und Frauen wurden in den siebziger Jahren genommen. Das gesamte Ehe- und Scheidungsrecht wurde grundlegend reformiert. Seither heißt es im Gesetz: Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein. Dies war auch das Ende der gesetzlich normierten Hausfrauenehe. Durch Gesetz wurden Mann und Frau verpflichtet, die Haushaltsführung gemeinsam zu regeln. Dazu kam ein neues Scheidungsrecht, das nicht mehr nach „Schuld“ fragte, sowie der Versorgungsausgleich, der Frauen nach Ende einer Hausfrauenehe vor einem Abgleiten in die Armut schützen sollte. Seit dann in den 90er Jahren auch noch die Vergewaltigung in der Ehe unter Strafe gestellt und das Namensrecht modernisiert wurden, sind kaum noch Wünsche an das geschriebene Recht offen.

Und man muss konstatieren: Es war mühsam und hat gedauert, aber wir haben die Gleichheit im Recht erreicht. Der Gesetzgeber hat seine Hausaufgaben gemacht und auf dem Papier sieht es gut aus mit der Gleichberechtigung.

II. Gleichstellung als Verfassungsauftrag

Damit werde ich natürlich nicht schließen, denn Sie alle wissen: Tatsächlich gibt es eine Kluft zwischen geschriebenem Recht und der Realität. Allein die geschlechtsneutrale Formulierung unserer Gesetze – die Garantie formaler Gleichheit – schließt eine Diskriminierung nicht aus. Benachteiligungen von

Frauen sind nicht automatisch beseitigt, wenn sich alle Rechtsnormen und ihre Anwendung an dem Gleichberechtigungsgebot ausrichten müssen. Gleiches Recht ist zwar wichtig und richtig. Es ist aber nur eine der Vorbedingungen, damit Frauen in der Gesellschaft mit gleichen Chancen an den Start gehen können. Gleichberechtigung will auch tatsächlich durchgesetzt sein. Denn gleiches Recht kann sich aufgrund natürlicher Unterschiede oder aufgrund der gesellschaftlichen Bedingungen auf Männer und Frauen in der Praxis ganz unterschiedlich auswirken. Tatsächliche Gleichberechtigung kann daher nur erreicht werden, wenn man auch die realen Lebensverhältnisse in den Blick nimmt. Dies aber drückte die Verfassung zunächst nicht explizit aus.

1. Zahlreiche Frauen meldeten daher im Rahmen der Diskussion um die Verfassungsrevision nach der Wiedervereinigung Anfang der 90er Jahre insoweit Ergänzungsbedarf an. Sie zeigten auf, dass die soziale und wirtschaftliche Gleichheit der Geschlechter trotz des grundgesetzlichen Gebots bis dato erkennbar nicht erreicht worden war. Frauen waren nach wie vor in vielen Bereichen unterrepräsentiert, so zum Beispiel in den Parlamenten und Regierungen, aber auch in Wissenschaft, Wirtschaft und Justiz. In Führungspositionen waren sie die Ausnahmen. Für Frauen im gebärfähigen Alter stellte sich die Frauenfrage als Kinderfrage. Ihr Lebensweg verlief unterbrochen; ihr Karriereweg langsamer als der der Männer.

Dass es allein mit der dem formalen Gebot der Gleichberechtigung nicht getan war, hat letztlich auch die Gemeinsame Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat so gesehen. Und mit der 1994 erfolgten Revision der Verfassung wurde dann unter anderem Art. 3 Absatz 2 um einen weiteren Satz ergänzt, der seit dem das Gleichstellungsgebot festschreibt. Dem Staat wird von Verfassung wegen der Auftrag erteilt, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Das war ein großer Schritt. Gleichwohl war es nichts revolutionär Neues und konnte vielleicht auch deshalb letztlich durchgesetzt werden. De facto konnte man sich insoweit nämlich auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts berufen. Das Gericht hatte Anfang 1992 entschieden, dass schon nach dem geltenden Gleichberechtigungsgebot faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, auch durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden dürfen. Das Bundesverfassungsgericht sprach also schon dem Gleichberechtigungsgebot als solchem einen über

das Diskriminierungsverbot hinausgehenden Regelungsgehalt zu, der darin bestehe, dass sich das Gebot auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit erstreckt (BVerfGE 85, 191, 206f.). Ziel der Formulierung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ sei nicht nur die Beseitigung von Rechtsnormen, die in irgendeiner Weise an den Geschlechtsmerkmalen anknüpfen, sondern auch die Angleichung der Lebensverhältnisse. Das Gericht betonte damit schon den auf tatsächliche Gleichberechtigung gerichteten Gehalt des Gebots.

Der neue Satz 2 des Art. 3 Abs. 2 stellt dies nun ausdrücklich insoweit klar. Gleichberechtigung heißt nicht mehr nur formale Gleichbehandlung, sondern hat als Gleichstellungsgebot nun auch einen materiellen Gehalt, der zur Herstellung gleicher Lebensverhältnisse und Beseitigung bestehender Nachteile verpflichtet. Und diese Pflicht bezieht sich auf alle gesellschaftlichen Bereiche, also auch auf das Erwerbsleben und den öffentlichen Dienst, um den es in den Gleichstellungsgesetzen im Wesentlichen geht.

2. Der Verfassungsauftrag ist klar formuliert. Gleichberechtigung ist der klassische grundrechtliche Terminus, das Abwehrrecht. Gleichstellung der die Durchsetzung betonende, rechtspolitisch etablierte Zielbegriff, der als Staatsaufgabe normiert wurde. In die Pflicht genommen werden alle drei Staatsgewalten (Legislative – Exekutive – Judikative) im Rahmen der ihnen zugewiesenen Zuständigkeiten. In besonderer Weise zum Handeln berufen ist freilich der Gesetzgeber.

a) Im Einzelnen ist der Inhalt des Verfassungsauftrages gleichwohl ziemlich ungeklärt. Verfassungspolitisch war ein Grundrecht auf reale Gleichstellung gefordert worden. Ein solches Grundrecht in Form eines echten „Leistungsrechts“, das etwa auch einklagbare Ansprüche auf Gleichstellung vermittelt hätte, enthält das Grundgesetz jedoch nicht. Eine Frau kann also weder persönlich noch für eine Gruppe, der sie angehört, ein Tätigwerden, zum Beispiel eines staatlichen oder kommunalen Parlaments, einklagen.

Teil des Gleichstellungsauftrags ist aber jedenfalls das Verbot der mittelbaren Diskriminierung. Danach sind Regelungen untersagt, die sich in der gesellschaftlichen Wirklichkeit geschlechtstypisch auswirken und dadurch Benachteiligungen auslösen. Das bedeutet, dass auch die tatsächlichen Auswirkungen einer nach völlig anderen Gesichtspunkten differenzierenden rechtlichen Regelung berücksichtigt werden müssen. Der Gesetzgeber muss immer auch die geschlechtstypische Lebenswirklichkeit in den Blick nehmen. Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung ist insoweit essentiell. Eine

tatsächliche Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags in der gesellschaftlichen Wirklichkeit wäre schwer vorstellbar, wenn nicht auch gesetzgeberische Regelungen verboten wären, die zum Beispiel Teilzeitbeschäftigte und damit eben überwiegend Frauen systematisch benachteiligen. Im Verbot der mittelbaren Diskriminierung liegen die sogenannte subjektiv-rechtlichen Wirkungen des Gleichstellungsauftrages, d. h. jede Einzelne kann sich gerichtlich gegen eine sie betreffende mittelbare Diskriminierung wehren.

b) Der daneben bestehende objektive Gehalt des Gleichstellungsgebots, der Verfassungsauftrag, bedeutet zum einen, dass der Staat aktiv die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung fördern muss. Zum anderen muss er aber auch bestehenden Nachteilen aktiv entgegenzutreten; auch solchen, die er nicht selbst verursacht hat, die schlicht und einfach vorhanden sind. Enthalten sind also ein Handlungsauftrag und eine Kompensationsklausel.

Die Formulierung, die dem Staat ein aktives Handeln und eine Kompensation von Nachteilen verbindlich aufgibt, schafft aber allein keine Klarheit. So ist der Verfassungsauftrag gleichwohl kein solcher, den man – wie bereits ausgeführt – individuell einklagen könnte. Der Gesetzgeber kann vielmehr selbst darüber entscheiden, in welcher Weise er die Gleichstellung der Geschlechter angesichts aktueller Entwicklungen und der gesellschaftlichen Wirklichkeit effektiv vorantreibt. Es ist daher letztlich eine politische Entscheidung, ob und wo der Gesetzgeber mit Fördermaßnahmen ansetzt oder zum Beispiel Zielvorgaben verbindlich regelt.

Klar ist aber, dass dann, wenn der Gesetzgeber tätig wird, das Gleichstellungsgebot die ungleiche Behandlung des nicht strukturell benachteiligten Geschlechts – also derzeit meist der Männer – rechtfertigen kann. Erlaubt ist daher insoweit die positive Förderung von Frauen. Auch Quotenregelungen können – je nach Ausgestaltung – nach jedenfalls herrschender Meinung zu diesem Zweck gerechtfertigt sein. Im Einzelnen ist hier allerdings vieles unklar und auch das Bundesverfassungsgericht hat sich hierzu bislang nicht geäußert. Klar ist aber, dass eine Quote, wenn überhaupt, wie jeder andere Ausgleich oder jede andere positive Förderung nur zur Erreichung eines verfassungskonformen Zustand zulässig ist und auch nur solange.

Inhaltlich ist der Verfassungsauftrag auf die Überwindung überkommener Rollenverteilungen gerichtet, die einer vollen Gleichberechtigung des strukturell benachteiligten Geschlechts in allen gesellschaftlichen Bereichen, namentlich auf dem Arbeitsmarkt, entgegen-

genstehen. Staatliche Maßnahmen, die Rollenbilder verfestigen, die zu einer stärkeren Belastung des benachteiligten Geschlechts oder sonstigen Nachteilen führen, sind damit nicht zu vereinbaren.

Hieraus folgt auch ein enges Verständnis von Schutzvorschriften zugunsten von Frauen, insbesondere im Arbeitsleben. Denn auch Regelungen, die eigentlich zum Schutz von Frauen gedacht sind, können – wenn sie nicht mit der spezifischen körperlichen Konstitution der Frau und/oder Schwangerschaft begründet werden können – die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtern und damit die überkommene Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern fortschreiben. Ein Beispiel für eine derartige Schutzvorschrift war das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen, das mit dem unzulässigen Hinweis auf die Doppelbelastung von Frauen mit familiären und beruflichen Verpflichtungen begründet worden ist. Das Bundesverfassungsgericht hat es daher für verfassungswidrig erklärt.

Man darf sich hier aber nichts vormachen: Der bloße Wegfall von zum Beispiel des eben erwähnten Nachtarbeitsverbots führt nicht automatisch zu einer Veränderung der traditionellen innerfamiliären Rollenverteilung. Der Verfassungsauftrag wird, soweit er die Festschreibung von Rollenbildern überwinden helfen soll, nicht allein mit der Beseitigung von Benachteiligungen, die Frauen treffen, erreicht. Denn obwohl sich gerade bei der jüngeren Generation ein gewisser Einstellungswandel vollzieht, tragen Frauen doch weiterhin – also auch dann, wenn sie nachts arbeiten dürfen – oder selbst dann, wenn zum Beispiel ein sehr gutes Kinderbetreuungsangebot besteht, regelmäßig die Hauptlast, insbesondere der Sorgearbeit. Eine Gesetzgebung, die auf die Überwindung der überkommenen Geschlechterrollen gerichtet ist, trifft mithin auf eine gesellschaftliche Wirklichkeit, die dem angestrebten Leitbild weithin gerade eben nicht entspricht.

III. Umsetzung des Auftrags

Wie sieht aber nun die praktische Umsetzung des Verfassungsauftrags aus? 20 Jahre nach Erteilung des Auftrags wurde vieles erreicht. Ein Blick in den Gleichstellungsbericht 2017 der Bundesregierung zeigt aber, dass das Verfassungsziel der vollen Gleichberechtigung von Männern und Frauen und die reale Lage im Erwerbsleben noch immer deutlich auseinander klaffen. Nur drei Punkte dazu: **1.** Frauen sind trotz ihrer mittlerweile durchschnittlich besseren Qualifikation nach wie vor in höheren Positionen mangelhaft vertreten. Und dies gilt trotz langjähriger Förderregelungen in den Gleichstellungsgesetzen

auch für den öffentlichen Dienst: Der Frauenanteil bei den Professuren an deutschen Hochschulen liegt im Bundesdurchschnitt bei 22 Prozent (2014); ähnlich sind die Zahlen in den Führungspositionen in der Justiz (21,5 Prozent Länder, 24,3 Prozent Bund)

2. Die gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt hat nicht zur Abschaffung des sogenannten Familienernährermodells geführt, sondern nur zum sog. „Zuverdienermodell“. Das bedeutet: Frauen leisten in Paarbeziehungen durchschnittlich über 50 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (in Paarbeziehungen mit Kindern sind es sogar über 80 Prozent). Hinzuweisen ist an dieser Stelle auch auf den Gender Pay Gap, dass also Männer im Bundesdurchschnitt 21 Prozent mehr verdienen als Frauen. Selbst bei gleicher Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiographie sind es immerhin noch 7 Prozent.

3. Auch auf politischer Ebene können wir uns nicht zurücklehnen. Wir feiern in diesem Jahr „100 Jahre aktives und passives Frauenwahlrecht“ und noch immer gibt es kein einziges paritätisch besetztes oder gar überwiegend weiblich besetztes Parlament. Im Gegenteil: Der Frauenanteil im Deutschen Bundestag ist rückläufig und hat mit 30 Prozent den Stand der 90er Jahre erreicht.

Der Gleichstellungsbericht 2017 zeigt, dass der Verfassungsauftrag in kaum einem Bereich erfüllt und „Gleichstellung ein noch immer nicht erreichtes Ziel“ ist.

IV. Neue Ansätze

Wie aber erreichen wir das Ziel Gleichstellung schneller und besser? Ist das alles nur eine Frage der Zeit? Die Gleichheit im Recht wurde schließlich auch erst in den 90er Jahren erreicht; es hat nach Einführung des Gleichberechtigungsgesetzes noch über 40 Jahre gedauert.

Allein durch Zeitablauf hat sich aber auch die Gleichheit im Recht nicht eingestellt. Auch sie war kein Selbstläufer. Trotz des unmittelbar geltenden verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgesetzes war sie gerade in den Anfangsjahren bei jedem Gesetz eine schwere Geburt. Man muss zudem konstatieren, dass die Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung eine sicher schwierigere und längerfristige Aufgabe ist. Sie ist nicht mit einem Federstrich im Gesetz getan. Hier müssen teilweise Jahrhundertjahre alte Rollenbilder aufgebrochen werden.

Eine Frage der Zeit ist es daher sicher nicht. Die andere Frage aber bleibt: Gibt es Beschleunigungspotential?

Denn die Fortschritte seit den 90er Jahren sind nicht gerade markant. Wie könnte auf die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung effizienter hingewirkt werden? Auch dazu 3 Stichworte:

1. Sicher nicht allein mit Geduld und Überzeugungskraft. Auch Modelle, die auf Zielgrößen, Anreize und Appelle setzen, sind offensichtlich nur bedingt effektiv. Das zeigt zum Beispiel der Blick auf den Frauenanteil in den Vorständen großer Unternehmen. Trotz selbst gesetzter Zielgrößen ist hier kaum etwas passiert. Der Frauenanteil in den Vorständen der großen deutschen Banken beträgt stabil unter 10 Prozent und auch in den Betrieben mit Bundesbeteiligung lassen sich in den Vorständen nicht mehr als 20 Prozent Frauen finden.

Dies zeigt aber auch die Entwicklung des Gender Pay Gaps. Seit Einführung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2006 besteht zwar ein unmittelbarer Anspruch auf gleiches Gehalt für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Gebracht hat dies aber bisher wenig. Der Gender Pay Gap hat sich nach Einführung des Gesetzes kaum verändert. Er ist insgesamt von 23 Prozent auf 21 Prozent und selbst bei nahezu identischer Tätigkeit nur von 8 Prozent auf 7 Prozent gesunken.

Zur Wahrheit gehört daher wohl: Ohne Druck geht es wenig voran. Es verwundert daher nicht, dass politisch vermehrt an klare Festschreibungen und drohende Sanktionen gedacht wird als an bloße Anreize und Appelle. Wir führen entsprechend seit einigen Jahren eine öffentliche Quotendebatte, befeuert durch erste Erfolge: Die vor rund zwei Jahren eingeführte Geschlechterquote in den Aufsichtsräten brachte in den 100 Unternehmen, in denen sie gilt, jedenfalls einen Frauenanteil von 30 Prozent.

Möglicherweise weniger effektiv sind dagegen die aktuellen Bestrebungen, die Entgeltgleichheit durchzusetzen. Mit dem noch frischen Entgelttransparenzgesetz wurde zwar ein individueller Auskunftsanspruch darüber eingeführt, was andere im Betrieb verdienen. Ob dieser Anspruch großen Mehrwert hat, wird sich zeigen. Schon die Vergleichsgruppenbildung kann schwierig sein und der bürokratische Aufwand ist sicher groß. Ich wage die Prognose, dass das Gesetz jedenfalls nicht ohne Weiteres durchschlagenden Erfolg haben wird.

2. Man wird sicher nicht umhinkönnen, weiter auf Strukturen zu zielen. Der allzeitig verfügbare Mann kann nicht das Maß aller Dinge – Norm und Normalität – sein. Die Idee, dass Frauen sich dieser Norm anpassen müssen und z. B. die Kinderbetreuung kom-

plett outgesourct wird, ist jedenfalls meiner Auffassung nach nicht die Lösung. Die Frauenfrage ist daher vor allem auch eine Männerfrage: Brauchen wir zum Beispiel wirklich die Präsenzkultur in den Firmen in dem Sinne: Je länger die Anwesenheit, je schneller die Karriere?

Zentral ist die Aufteilung der Familienarbeit, aber auch eine Umgestaltung der Arbeitswelt und der sozialen Sicherung. Und dabei geht es nicht allein um Unterstützung der doppelt belasteten Frau, auch nicht um neue Konzepte für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich vornehmlich an Frauen richten, Frauenförderpläne, eine 24 Stunden Kindertagesstätte, Elternzeit, Teilzeit oder darum, dass Väter zwei Monate Elternzeit nehmen. Das alles sind Fortschritte und auch Erleichterungen, aber es sind keine durchgreifenden strukturellen Änderungen. Es wird darum gehen müssen, dass es allen Menschen möglich sein muss, neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit zu leisten. Wir brauchen Konzepte für eine partnerschaftliche Erwerbs- und Sorgearbeit für Männer und Frauen.

3. Zur Wahrheit gehört aber auch: Es gibt immer wieder Rückschritte und neue Blockaden. Der Einsatz für die Gleichstellung von Frauen hat nicht den besten Ruf, Feminismus keine Konjunktur. Er gilt aus der Zeit gefallen, nervig. Gerade jungen Frauen, die dank unserer Bildungspolitik heute gut ausgebildet sind, vertrauen oft auf ihre individuelle Durchsetzungskraft und lehnen Förderungen ab. Sie haben allerdings meist auch noch keine Diskriminierungserfahrungen gemacht, die sie oft erst mit dem Eintritt ins Erwerbsleben oder der Geburt eines Kindes treffen.

Es gibt aber auch die weit verbreitete Meinung, dass das Antidiskriminierungsrecht inflationär auf nahezu alle Ungleichheiten, nicht aber mehr auf ernsthafte Konflikte reagiere. Gleichstellungsrecht erachten viele als Luxusrecht, das unangemessen und überzogen ist. Kritisiert wird auch eine Überregulierung, gerade was die Mitwirkungs- und Beteiligtenrechte, Ausstattung oder Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten betrifft.

Dies sollte aber niemanden beirren und tut es hier in diesem Raum sicher auch keine. Vielleicht ist es aber auch so wie meine Kollegin Baer kürzlich in einem Interview vermutet hat, dass diese neue Abwehr vor allem Ausdruck der Angst ist, dass Gleichstellungspolitik wirksam werden könnte. Weil sie, was nicht zuletzt die Quoten zeigen, ernsthaft Wirkung entfalten und damit auch wehtun könnte.

So oder so: Jedenfalls der öffentliche Dienst ist aufgerufen, in Sachen Gleichstellung von Männern und

Frauen eine Vorreiterrolle einzunehmen und auch eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Dies sieht erfreulicherweise auch der Vertrag der regierenden Koalition so, die sich zum Ziel gesetzt hat bis 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Leitungsfunktionen des öffentlichen Diensts zu erreichen.

V. Ausblick

Es gibt eine lange Geschichte des Fortschritts mit wichtigen Marksteinen 1949 und 1994. Aber das alles ist keine Garantie für ein „Weiter – immer weiter“. Gleichberechtigung ist kein Selbstläufer. Sie muss wieder und wieder eingefordert werden. Und nach wie vor gelten die Worte der französischen Schriftstellerin Simone de Beauvoir: „Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts“. Sie alle hier in diesem Saal werden noch längere Zeit gebraucht.

17. September 2018

Forum 1 – Istanbul Konvention (IK) umsetzen

Heike Rabe, Deutsches Institut für Menschenrechte

Katja Grieger, Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe // Frauen gegen Gewalt e.V. (bff)



Ziel des Forums:

- 1. Überblick zu den Inhalten der IK und den Umsetzungsbedarfen**
- 2. Maßnahmen und Bündnisse in den Kommunen zur Umsetzung der IK**
- 3. Austausch zu ersten Schritten in den Kommunen und Ländern**

Zu Beginn fragten beide Referentinnen die Kolleginnen, ob es bereits Initiativen/Aktivitäten zur Umsetzung der IK in den Kommunen gibt.

Von den Kolleginnen gab es dazu folgende Hinweise:

- Anhörungen in Ausschüssen
- Informationsveranstaltungen für die Politiker*innen
- Schreiben einer LAG mit Forderungen an die Landesregierung
- Informationsveranstaltung für Runde Tische oder Fachgruppen, die zum Thema der häuslichen Gewalt in den Kommunen arbeiten
- Analyse der vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangebote nach den Vorgaben der IK
- Erarbeitung kommunaler Aktionspläne zur Umsetzung der IK

In ihren Inputs gingen Heike Rabe und Katja Grieger auf folgende Schwerpunkte ein:

Charakteristik der IK

- Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt
- Die IK ist ein Menschenrechtsvertrag, der im Mai 2011 in Istanbul beschlossen wurde und am 1. Februar 2018 für Deutschland in Kraft getreten ist
- Die IK verpflichtet die Vertragsstaaten, umfassende Maßnahmen zur Prävention, Intervention, zum Schutz und zu rechtlichen Sanktionen gegen geschlechtsspezifische Gewalt umzusetzen.

Besonderheiten der Konvention

- Gewalt gegen Frauen wird als eine Form der Menschenrechtsverletzung und Diskriminierung anerkannt.
- Gewalt gegen Frauen ist ein gesellschaftliches Problem und in gesellschaftlichen Strukturen und Normen verwurzelt.
- Erstes internationales Abkommen, das eine Definition von Gender enthält

- Verpflichtung aller öffentlichen Behörden, Hilfseinrichtungen, Nichtregierungsorganisationen u. a. zur Zusammenarbeit
- Einbindung der Zivilgesellschaft

Hauptregelungsbereiche der IK im Überblick

- Prävention **Artikel 12-17**:
 - Bewusstseinsbildung, regelmäßige Kampagnen
Zielgruppe Allgemeinheit
 - Bildung: Aufnahme Module Gleichstellung, Gewalt in Lehrpläne
 - Fort- und Ausbildung: Angebot für alle Berufsgruppen
 - Täterkurse
- Schutz und Unterstützung, **Artikel 18-28**: Frauenhäuser, Beratungsstellen, Kinder, sexuelle Gewalt, (rechts-)medizinische Versorgung
- Straf- und Zivilrecht, **Artikel 29-48**: StGB, OE
- Verfahrensrecht und Schutzmaßnahmen, **Artikel 48-58**: Maßnahmen zum Schutz bei akuter Gefährdung
 - Verfahren für Gefährdungsanalysen unter Beteiligung aller einschlägigen Behörden
 - Eilschutzanordnungen, Wegweisung für alle Frauen
- Asyl und Migration
 - Geschlechtssensible Aufnahmeverfahren, Asylverfahren, Beratung

Kontroll- und Überwachungsmechanismus und ihre Gremien

Er dient dazu, die praktische Umsetzung der Bestimmung durch die Vertragsstaaten zu überprüfen und ihnen Unterstützung an die Hand zu geben.

GREVIO – ist ein Gremium, deren Mitglieder unabhängig und unparteiisch sind. Sie verfügen über anerkannte Fachkenntnisse bspw. auf den Gebieten Gleichstellung von Frauen und Männer, Menschenrechte, Gewalt gegen Frauen, häusliche Gewalt, Unterstützung und Schutz der Opfer. Die Amtszeit beträgt vier Jahre und kann einmal verlängert werden.

GREVIO führt das Evaluierungsverfahren durch. Dafür schickt es dem betreffenden Land einen Fragebogen zu und sammelt darüber hinaus zusätzliche Informationen aus verschiedenen anderen Quellen.

Der Ausschuss der Vertragsparteien besteht aus Vertreter*innen aller Vertragsparteien des Übereinkommens. Auf der Voraussetzung des GREVIO-Berichtes kann der Ausschuss eine entsprechende Empfehlung an die jeweilige Vertragspartei über Maßnahmen beschließen, die nötig sind, um die Schlussfolgerungen des GREVIO-Berichtes umzusetzen. Der Ausschuss überprüft dann auch die Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen.

In der sich anschließende Diskussion verständigten sich die Teilnehmerinnen zu folgenden Positionen:

- Die Umsetzung der IK ist kein Selbstläufer.
- Für die Umsetzung sollten die vorhandenen Netzwerke genutzt und bei Bedarf erweitert werden.
- Die kommunalen Präventions-, Beratungs- und Unterstützungsangebote müssen überprüft und den Standards und Forderungen der IK angepasst werden.
- Juristinnen und Juristen müssen sensibilisiert werden.
- Die Regelungen der IK müssen zur Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe im deutschen Recht herangezogen werden, zum Beispiel: Kontext Sorge- und Umgangsrecht in Fällen häuslicher Gewalt, Begriff des Kindeswohls im Sinne des Art. 31 der IK.
- Zur Umsetzung bedarf es Arbeitsstrukturen auf der Ebene des Bundes, des Landes und der Kommunen, sonst bleibt die Umsetzung eine „Goodwillpraxis“.
- Ein eindeutiges Signal zur Verpflichtung der Umsetzung muss von den kommunalen Spitzenverbänden kommen.
- Erarbeitung von kommunalen Aktionsplänen, eventuell auch als ein thematischer Schwerpunkt im Rahmen der Aktionspläne zur Umsetzung der EU Charta (wurde kontrovers diskutiert)

Literaturempfehlungen

- Die Powerpointpräsentation ist auf der Seite der BAG eingestellt
www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/forum_1_25.buko_heikerabe.pdf
- www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/show/die-istanbul-konvention
Dort sind weitere Literaturhinweise vermerkt.

17. September 2018

Forum 2 – Strategien gegen Gleichstellung

Judith Rahner, Amadeu Antonio Stiftung



FACHSTELLE
GENDER GMP UND
RECHTSEXTREMISMUS

AMADEU ANTONIO STIFTUNG
INITIATIVEN FÜR ZIVILGESELLSCHAFT UND DEMOKRATISCHE KULTUR

25. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Forum 2

Strategien gegen Gleichstellung

Wie Rechtspopulist*innen vorgehen

Input: Judith Rahner

Was ist Rechtspopulismus?

- „volkstümlich und rebellisch-autoritäre Verkündung extremer rechter Theoreme auf der Basis emotionalisierter Agitation“ (A.Häusler, 2008)
- Bezieht sich propagandistisch auf **Ängste und Vorurteile** und inszeniert sich aktionsorientiert als ‚Anwälte des Volkes‘
- Zwei rhetorische Abgrenzungen sind dabei zentral:
 - ‚wir hier unten‘ gegen ‚die da oben‘
 - ‚wir‘ gegen ‚die anderen‘
- **menschenfeindliche Einstellungen** gegenüber als ‚Fremde‘ markierte Personen (Muslim*innen, Asylsuchende) oder Feminist*innen, politisch Andersdenkende, Journalist*innen
- **Misstrauen in die Demokratie** und durch die Abgrenzung gegenüber (beliebig definierten) Eliten – auch Feministinnen („Staatsfeminismus“)

Wie Rechtspopulist*innen vorgehen

- **Emotionalisierung** politischer Auseinandersetzung, ggfls. unter Einsatz persönlicher Beleidigungen
- Argumentativ Sackgasse = Themen-Hopping/ ‚whataboutism‘
- **Scheinwerferlicht-Strategie:** In Ausschüssen werden teils aus taktischen Gründen andere Positionen vertreten als in der großen Arena, etwa im Bundestag oder in Regionalparlamenten, wo Presse und der Öffentlichkeit für Aufmerksamkeit sorgen
- Einfordern vorgeblich einfacher und radikaler Lösungen
- Denken in dichotomen Weltbildern und Verschwörungsvorstellungen; keine Anerkennung komplexer Sachverhalte

Wie Rechtspopulist*innen vorgehen

„Für uns ist Provokation keine Verkaufsstrategie, und die Hoffnung auf Einbau in den satten Diskurs gäbe all unser Tun der Lächerlichkeit preis. Unser Ziel ist nicht die Beteiligung am Diskurs, sondern sein Ende als Konsensform [...] die Beendigung der Party.“ (Götz Kubitschek)

- **Provokation**
 - auch um ins Zentrum medialer Aufmerksamkeit zu kommen (vgl. internes Strategiepapier der AfD 2016)
 - Inszenierung von ‚Tabubrüchen‘, Skandalisierung und demagogische Zuspitzungen
 - Ständige Eskalation und Radikalisierung schadet Rechtspopulist* innen (fast) nicht – im Gegenteil
- **Verleumdung**
 - Instrumentalisierung und selektive Darstellung von Aussagen politischer Gegner*innen: Aussagen werden aus dem Zusammenhang gerissen oder nur Teilaspekte benannt, um sie für die eigene Agitation zu nutzen
 - falsche Darstellungen, Verbreitung der Fake News, Shitstorm (beleidigen, drohen, denunzieren)

(Zitat von Götz Kubitschek 2007: „Provokation“)

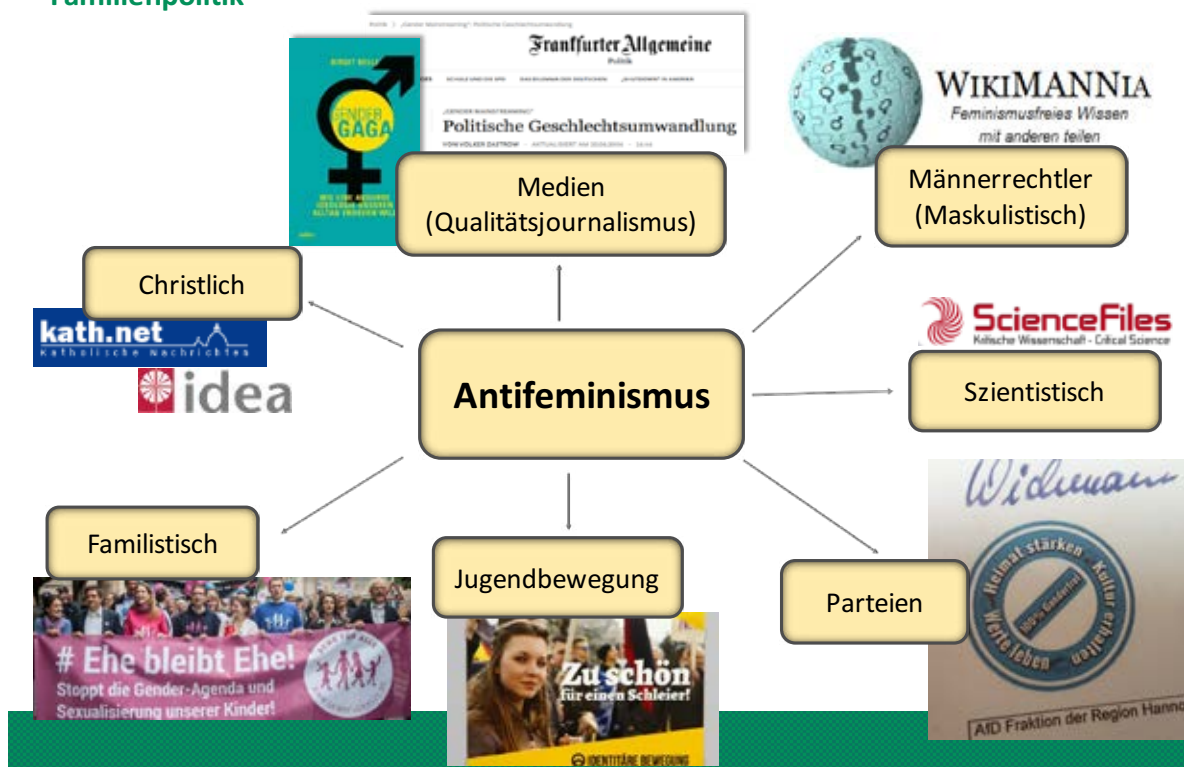
Antifeminismus

- Ein erstarkender Rechtspopulismus bedeutet auch ein Erstarren des Antifeminismus
- Antifeministische Ressentiments werden derzeit vor allem entlang von Rassismus und Islamfeindlichkeit und im Kontext der Bewahrung vermeintlich traditioneller, konservativer oder christlicher Werte geschürt.
- Sie finden hohe Resonanz und Anschlussfähigkeit in der sogenannten Mitte der Gesellschaft
- Signalwörter und Diskursstränge übernehmen dabei eine Brückenfunktion (z.B. „Genderwahn“, „Staatsfeminismus“, Mann als „Opfer“, Geburtenrückgang)

Akteur*innen rechter Geschlechter- & Familienpolitik

FACHSTELLE
GENDER GMF UND
RECHTSEXTREMISMUS

AMADEU ANTONIO STIFTUNG
INITIATIVEN FÜR ZIVILGESELLSCHAFT UND DEMOKRATISCHE KULTUR



Akteur*innen rechter Geschlechter- & Familienpolitik Schnittmengen

FACHSTELLE
GENDER GMF UND
RECHTSEXTREMISMUS

AMADEU ANTONIO STIFTUNG
INITIATIVEN FÜR ZIVILGESELLSCHAFT UND DEMOKRATISCHE KULTUR

- **Begriffe ins Gegenteil verkehren**
 - Gender = „Genderideologie“
 - Antidiskriminierung von Minderheiten oder Frauen = Diskriminierung von Mehrheiten
 - Freiheit Lebensentwürfe zu leben = Zwang und „Umerziehung“
 - Geschlechtergerechtigkeit = Erniedrigung des Mannes
 - Geschlechtergerechte Sprache = Vergewaltigung der Sprache
- **Falsche Vorwürfe**
 - Gender zerstöre die Familie
 - Gender richte sich gegen das Kindeswohl
 - Gender-Studies/ Geschlechterforschung sei unwissenschaftlich
Steuerverschwendung; antichristlich; wider die Natur; unbiblisch;
Frühsexualisierung von Kindern; »Gendernazis«; »Gender-Gaga«;

Wie äußern sich Angriffe auf die Gleichstellungsarbeit?

- Bemühungen, Benachteiligungen von Frauen weiter abzubauen, sei „Gleichstellungstotalitarismus“.
- Strukturelle Benachteiligung (Gender-Gap) oder geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen gebe es nicht: Sie sei „wie ein Yeti. Jeder redet darüber, aber keiner hat sie je gesehen.“
- „Apropos Gleichstellungsbeauftragte. Diesem Instrument zur systematischen Männerbenachteiligung können wir nichts abgewinnen.“



Nicole Höchst im Bundestag anlässlich des Weltfrauentag (Vgl. Deutscher Bundestag (2018): Plenarprotokoll 19/17. Stenografischer Bericht. 17. Sitzung. S. 11.

Auswirkungen auf die Praxis Angriffe auf Gleichstellungsarbeit



Angriffe auf Gleichstellungsarbeit Themen?



- **Feminismus als innerer, Migration als äußerer Feind**
 - „Aus Sicht der Rechten ist Deutschland wehrlos, und deshalb kämen die Flüchtlinge, deshalb würde vergewaltigt.“
- **Rassismus und die Instrumentalisierung feministischer Anliegen**
 - „Auch die Debatte, dass man Geld für die Flüchtlinge, aber nicht für unsere armen Rentnerinnen, armen Alleinerziehenden aufbringt, wird immer wieder aufgenommen.“
 - „Frauen im öffentlichen Raum zu schützen, wenn der Sommer kommt und sie leichte Kleidung tragen.“
 - Im Zuge einer Umfrage zu Angsträumen in der Stadt hätten die NPD und Bürgerwehren versucht, das Thema zu kapern und in das Thema ‚Angst von Frauen vor Ausländern‘ zu überführen.
 - „ein AfD-Politiker hat sich mit einem Pappschild in der Eingangshalle aufgestellt und dem Gleichstellungsbüro den Vorwurf gemacht hat, wir würden uns nicht um den Fall Mia (Kandel) kümmern.“

Angriffe auf Gleichstellungsarbeit Wie?



- **Angriffe erfolgen sehr häufig während der Vorstellung der Tätigkeitsberichte**
 - „Böse Kommentare. Böse Nachfragen. Vor allem aus der NPD-Ecke.“
 - Detaillierte Nachfragen eine Sitzung später und werden teilweise mit falschen Behauptungen oder unrichtigen Fakten vermerkt
- **Angriffe und Einschüchterungsversuche richten sich teils sehr direkt und unverhohlen gegen die Gleichstellungsarbeit und die Stelleninhaberinnen.**
 - „NPD-Kandidat gegen Gender Mainstreaming schießt und die Haushaltsstelle streichen will.“
 - Änderung zur Hauptsatzung (= Stärkung der GSB): „Die AfD-Fraktion hat gegen die Ausweitung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestimmt, und das ist ein deutliches Zeichen.“



Angriffe auf Gleichstellungsarbeit Anfragen

- **Zunahme von Anfragen und Anträgen, die gegen die Arbeit der GSB gerichtet sind/ diese abschaffen wollen**
 - AfD-Anfrage im Kreistag die GSB abzuschaffen, um „Geld zu sparen“
 - „Es gab eine Eilanfrage von der Partei über den Rat ... Der Aufwand wird natürlich immens sein. Das muss auch alles Hand und Fuß haben, das heißt, dass nicht nur wir damit beschäftigt sind, sondern auch die Rechtsabteilung und das Büro des Oberbürgermeisters.“
- **Anfragen zwar legitime Kontrolle parlamentarischer Opposition, aber auch Strategie, um Ressourcen zu binden und Ämter regelrecht lahmzulegen**
 - „Man hatte auf jeden Fall das Gefühl, dass es Anfragen sind, um reine Energie und Arbeitszeit zu binden.“
 - „Es gab eine Ratsanfrage von der AfD, die haben dann tatsächlich Punkte aufgeführt wie: ‚Wie teuer war das?‘ ‚Verletzen Sie nicht Ihre Neutralitätspflicht?‘“ Der Arbeitsaufwand für eine Person zur Beantwortung der Fragen betrug „vier bis fünf Tage“.



Angriffe auf Gleichstellungsarbeit Veranstaltungen und Öffentlichkeit

- **Störungen auf Veranstaltungen**
 - „Die haben sich in die Sitzreihen sehr weit vorne gesetzt, demonstrativ an den falschen Stellen applaudiert und Fragen ins Podium gegeben, die am Thema vorbei waren.“
- **Diffamierungen in den Social Media**
 - Rechtspopulist will Einlass auf einer Veranstaltung, die für Frauen ausgeschrieben ist. Anschließend Fake News via Social Media, Einschüchterung via Messenger und Aufsichtsbeschwerde
 - Veröffentlichung personenbezogener Daten (Doxing)
- **Öffentliche Bedrohungen und Einschüchterungen**
 - „Ich muss jetzt andere Briefe beantworten als noch vor ein paar Jahren...Um zu schimpfen, was ein Gleichstellungsbüro überhaupt soll, schreiben sie mir jetzt persönlich und dem Oberbürgermeister, die setzen auch gleich die Zeitungen ins CC und die Fraktion der AfD.“





Was tun? Gegenstrategien

Was tun? Gegenstrategien

- Strategien und Inhalte Rechtspopulist*innen kennen
- Strategie zum Umgang mit rechtspopulistischen Akteuren entwickeln/ Geschlossenheit signalisieren/ Minimalkonsens finden
- Normalisierung von Menschenfeindlichkeit verhindern
- Kein Abarbeiten an rechtspop. Akteuren/ Kontrapunkt setzen/ eigene Themen setzen
- Rechtspopulistische Strategien enttarnen und benennen
- Differenzierung zwischen Parteien und (potentielle) Wähler*innen
- Demokratische Streitkultur (wieder)erlernen
- Auseinandersetzung suchen (Gespräch mit Sympathisant*innen des Rechtspopulismus – nicht mit Funktionär*innen)



Gegenstrategien aus der Praxis

- Den eigenen Gestaltungs- und Handlungsspielraum nutzen: Stellung beziehen
- Offensiver Auftreten in Ausschüssen, Arbeit vorstellen und Fragen stellen
- Gleichstellungsbericht: mehr Fakten und Zahlen zitieren
- Kandidat*innen zur Bundestags- oder Landtagswahl aller Fraktionen einladen und Fragen mit frauenpolitischem Hintergrund stellen.
- Mit Personen aus dem Gleichstellungsausschuss Themen jeweils vorher absprechen. So haben alle die Möglichkeit, sich inhaltlich vorzubereiten
- Netzwerken (auch mit Väter-Gruppen, Queeren Communities, Jugendhilfeausschuss)
- Schulungen zu Rechtspopulismus, Argumentationstraining

Gegenstrategien aus der Praxis

- Bei AfD-Anträgen im Kreistag: nicht im Gremium näher darauf eingehen, sondern erwidern, dass Sie auf Einladung bei einem Extratermin gerne mehr von Ihrer Arbeit berichten können.
- Frauen in einzelnen Fraktionen um Unterstützung bitten und persönlich ansprechen.
- Konkrete Situation berücksichtigen: „Bei der Diskussion muss man überlegen: Wann führt man die und wo führt man die?“
- In der Kommunikation bleiben – trotz Anfeindungen und Infragestellungen: „Ich blocke das nicht ab. Ich versuche freundlich und auch sachlich zu sein.“
- Bei Angriffen: Öffentlichkeit suchen, zum Beispiel über Pressemeldungen, den Einbezug der Verwaltungsspitze oder die Information des Oberbürgermeisters.
- Angriffe und Anfeindungen dokumentieren
- Unterstützung durch andere Ämter und Personen organisieren
- Ideen für die Zukunft entwickeln: Zukunft der Gleichstellungsarbeit

Eigene weiterführende Literatur

- **"Antifeminismus als Demokratiegefährdung - Gleichstellung in Zeiten des Rechtspopulismus"**. Im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hrsg.), 2018.
Link: https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/antifeminismus_als_demokratiegefaehrdung.pdf
- Europäische Studie: **"Triumph der Frauen - The Female Face of the Far Right in Europe"**. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), 2018. Link: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/14630.pdf>
- **"Weiblich, bewegt und »knallrechts«". Frauen in rechtspopulistischen bis rechtsextremistischen Bewegungen**. In: Neue Gesellschaft/ Frankfurter Hefte. Heft Nr.5/2018; Link: https://www.frankfurter-hefte.de/Archiv/2018/Heft_05/Artikel_Mai_2018.html
- **"Ene, mene, muh – und raus bist du! Ungleichwertigkeit und frühkindliche Pädagogik"**. Amadeu Antonio Stiftung. Link: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/kita_internet_2018.pdf



Kontakt

Amadeu Antonio Stiftung
 Fachstelle Gender, GMF und
 Rechtsextremismus
 Judith Rahner
 Novalisstr.12, 10115 Berlin
 Tel.+49.30.240 886 12
www.gender-und-rechtsextremismus.de
judith.rahner@amadeu-antonio-stiftung.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

17. September 2018

Forum 3 – Strukturen kommunaler Gleichstellungspolitik: Sachstand, Ausblick und Diskussion

Roswitha Bocklage, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann Wuppertal und
Beate Ebeling, Gleichstellungsreferat Wolfsburg unter Mitwirkung von
Prof.ⁱⁿ Dr. Jur. Margarete Schuler-Harms, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg



Im Rahmen des Forums wurde ein aktueller Überblick über den aktuellen Sachstand der Vorhaben durch die BAG-Sprecherinnen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen kommunaler Gleichstellungspolitik gegeben, um Anregungen und Unterstützung für die weitere Planung aus Sicht der Teilnehmerinnen zu erlangen. Hierzu haben Roswitha Bocklage (Gleichstellungsstelle für Frau und Mann Stadt Wuppertal) und Beate Ebeling (Gleichstellungsreferat der Stadt Wolfsburg) über die für dieses Thema relevanten bundesgeförderten Projekte berichtet, die über ein

Gutachten oder sonstige rechtliche Möglichkeiten hinausgehen. Besonderer Fokus wurde dabei auf das entwickelte „Muster-Landes-Gleichstellungsgesetz“ und die Ausführungen im Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gelegt. Zudem wurde auf das Gutachten der BAG zu einheitlichen Rahmenbedingungen eingegangen, das im Rahmen der letzten Bundeskonferenz vorgestellt wurde und mögliche Handlungsmöglichkeiten aufzeigt.

Als weitere Expertinnen-Meinung wurde durch Frau Prof.ⁱⁿ D. Margarete Schuler-Harms (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg) vorgestellt, wie sich die Erkenntnisse aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung auf die kommunale Gleichstellungsarbeit auswirken könnten. Ihr Ziel war es, darzustellen, wie es möglich ist, einheitliche Standards für die Arbeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten/Frauenbeauftragten im Recht zu definieren und zu installieren.

In der Dokumentation finden Sie beide Power-Point-Präsentationen, die Ihnen einen Einblick in die Überlegungen des Forums geben. Die Diskussionsbeiträge der Teilnehmerinnen wurden anschließend vom Sprecherinnen-Gremium ausgewertet und werden für weitere Projektideen genutzt.

Forum 3

Strukturen kommunaler Gleichstellungspolitik: Sachstand, Ausblick und Diskussion

Roswitha Bocklage, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
Wuppertal und Beate Ebeling, Gleichstellungsreferat Wolfsburg
unter Mitwirkung von
Prof.in Dr. Jur. Margarete Schuler-Harms, Helmut-Schmidt-
Universität Hamburg

Sinn und Zweck dieses Forums

- *Information über den Sachstand unserer unterschiedlichen Vorhaben*
- *Den Blick „von Außen“ für die Weiterentwicklung dieses Projektbausteines nutzen*
- *Anregungen und Unterstützung für die weitere Planung zu erhalten*

Sinn und Zweck der BAG-Projekte I-IV_2013-2018

- *Gute Beispiele aus allen Bundesländern*
- *Service für andere und für uns*
- *Diskussionsgrundlagen für unsere Themen*
- *Öffentlichkeit zu unseren Fragestellungen und Statements*
- *Die Rahmenbedingungen für die Arbeit der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungstellen verbessern*

BAG-Projekte
mit den
Schwerpunkten
>>Qualifizierung
>>Image
**>>Rahmenbedin-
gungen der Arbeit**

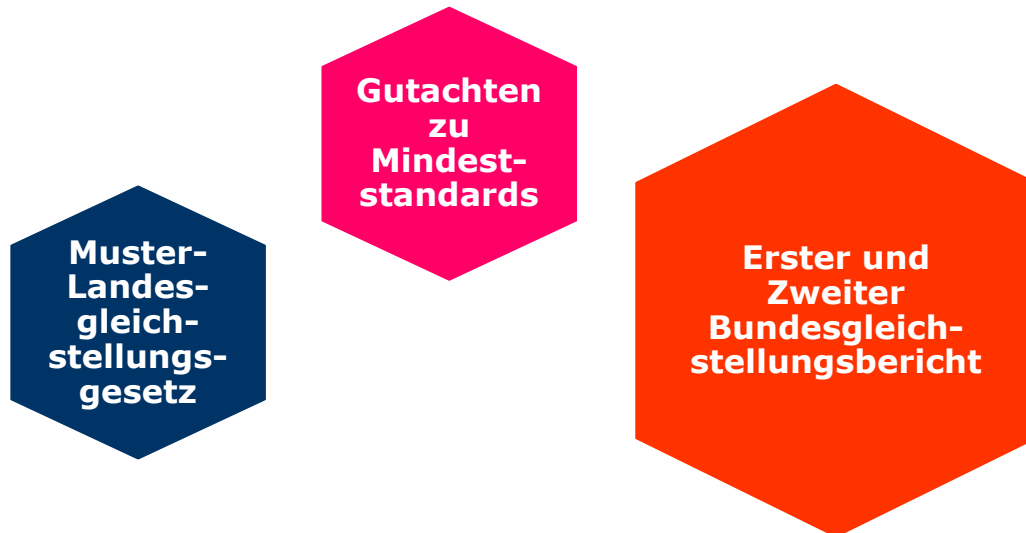




Verbindliche Rahmenbedingungen für die Arbeit / Verständigung mit Politik



Information über die Ergebnisse aus den letzten Jahren, die einen Hinweis auf das weitere Vorgehen geben könnten



Muster-Landeseleichstellungsgesetz - Zusammenfassung

16. April 2013: Workshop in Hannover

Landeseleichstellungsgesetze – Stand und Perspektiven

Workshop der BAG in Kooperation mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und der LAG Schleswig-Holstein mit allen LAG Sprecherinnen

Ziele waren:

- >Länderübergreifenden Erfahrungsaustausch fördern
- >Erkenntnisse und Anregungen für das eigene Bundesland gewinnen und
- >Stellungnahmen der Landesarbeitsgemeinschaften zu den „eigenen“ Landesgesetzen bzw. bei Novellierungen der Landesgesetze erleichtern

Muster-Landegleichstellungsgesetz – Inhalte und Konsequenzen

1. Allgemeine Vorschriften

2.1 Allgemeines Verwaltungshandeln

2.2 Personal- und Organisationsentwicklung

2.3 Vertragsbeziehungen und Vergaben

3.1 Rechte, Aufgaben und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

3.2 Verbindlichkeit, Verfahren zum Gleichstellungsplan

3.3 Anreizsysteme / Sanktionen

3.4 Berichte

4. Schlussbestimmungen

Das Ergebnis ist eine ausführliche, umfassende Übersicht und eine gute Diskussionsgrundlage, insbesondere für die Landesarbeitsgemeinschaften.

Aber: Das allein reicht nicht aus, um Veränderungen zu bewirken!

Gutachten für einheitliche Rahmenbedingungen - Zusammenfassung

Herleitung über

- Völkerrecht/CEDAW
- EU-Recht und flankierende Durchsetzungsstrategien der EU
- Grundgesetz, Artikel 3

Argument: Umsetzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch eine möglichst lückenlose horizontale Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsopfern in den Kommunen

Anregungen / Empfehlungen: Gesetzliche Maßnahmen
Hier könnte ein Bundesgesetz ansetzen!

Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung - Zusammenfassung

Im Kapitel „Ebenen der Gleichstellungspolitik“ stellt der Erste Gleichstellungsbericht fest:

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

Reaktion der GFMK: Die 25. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren hat 2015 diese Rolle noch einmal bekräftigt und in einer EntschlieÙung auf die Bedeutung kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter und eine notwendige Stärkung hingewiesen.

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung - Zusammenfassung

Auf der strukturellen Ebene werden folgende Empfehlungen gemacht:

- Neben landes- und kommunalen „Aktionsplänen“ soll auch für die Bundesebene dieses Instrument eingeführt werden (Ziele – Maßnahmen – Ressourcen – Umsetzung)
- Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgeabschätzung
- Gleichstellungsorientierte und geschlechtergerechte Haushaltspolitik
- Weiterentwicklung von Indikatoren für Gleichstellungsthemen: Gender Pay Gap, Gender Lifetime Gap, Gender Time Gap u.a. auch als Information für politische Prozesse
- Gemeinsam mit anderen Akteuren/innen gestaltete Gleichstellungspolitik
- Einrichtung einer Transferstelle für den Theorie-Praxisaustausch

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung - Zusammenfassung

In der Bilanz zum Ersten Gleichstellungsbericht wird auf der Länderebene die Beschäftigung der GFMK mit dem Gleichstellungsbericht hervorgehoben.

Bereits unter Punkt IV.2 sind die Aktivitäten der BAG aufgeführt und zeigen die bundesweite Bedeutung. Alle anderen Verbände und Institutionen werden in einem zusammenfassenden Kapitel beleuchtet

Der Hinweis aus dem Ersten Gleichstellungsbericht, dass Fortschritte in der Gleichstellungspolitik nur in einer konsistenten Struktur, die die landes- und kommunale Ebene einbeziehen, möglich sind, wird hier anhand der Strukturierung der Bewertung erneut aufgegriffen.

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung - Zusammenfassung

Unser erstes Ziel haben wir erreicht: Es wird gut über uns gesprochen, unsere Funktion im Rahmen einer konsistenten Gleichstellungspolitik ist erkannt und festgeschrieben.

Darauf bauen wir auf!

Aber: Das allein reicht nicht aus, um Veränderungen zu bewirken!

Input II zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Mögliche Schlussfolgerungen für die Gleichstellungsarbeit

**beim
Workshop der BAG am 06.07.2018 „Wirksamkeit von
Gleichstellungspolitik erhöhen“**

**Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms
Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr
Hamburg**

Ziel und Maßstab

Ziel

Darstellung, wie es möglich ist, einheitliche Standards für die Arbeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten/Frauenbeauftragten im Recht zu definieren und zu installieren.

Verfassungsrechtlicher Maßstab

**Die bundesstaatliche Kompetenzordnung
unter Einbeziehung der verfassungsrechtlichen Stellung der Kommunen**

Vorgegebener Regelungsbezug: Einheitliche Standards für die Institution der Gleichstellungsbeauftragten



- **Aufgabenentsprechende Organisation und Ausstattung**
- **Orientierung der Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten nicht (nur) an Einwohnerzahl, sondern (auch) an Größe der Verwaltung**
- **Organisationsrechtliche Sicherung der Unabhängigkeit:**
 - Dauerhafte Anstellung oder Ausgestaltung der Befristung mit dem Ziel, Unsicherheit und Abhängigkeit zu vermeiden
 - Bestellung durch den Rat, kein Wahlbeamtentum
 - Unabhängigkeit von fachlichen Weisungen, nur Dienstaufsicht
 - Unmittelbare Anbindung an (Ober-)Bürgermeister
- **Ausstattung**
 - Aufgabenentsprechendes finanzielles Budget
 - Aufgabenentsprechende personelle Ressourcen
- **Befugnisse/Rechte, v.a.**
 - Rederecht in politischen Ausschüssen
 - Recht, mit politischen Vertretern zu sprechen
 - Recht, selbständig an die Presse heranzutreten
 - Klagerechte

1. Strategie: Bundesgesetz



Voraussetzung: Gesetzgebungskompetenz des Bundes

- **Art. 30 GG:**

„Die Ausübung der staatlichen Befugnisse und die Erfüllung der staatlichen Aufgaben ist Sache der Länder, soweit dieses Grundgesetz nichts anderes bestimmt oder zulässt.“
- **Art. 70 Abs. 1 GG:**

„Die Länder haben das Recht der Gesetzgebung, soweit dieses Grundgesetz nicht dem Bund Gesetzgebungsbefugnisse verleiht.“

→ Verleiht das Grundgesetz dem Bund Gesetzgebungsbefugnisse?

1. Strategie: Bundesgesetz



Art. 73 Abs. 1 Nr. 8 GG:

Ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis des Bundes für die Rechtsverhältnisse der im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen

- **„Personen“**
Umfasst sind Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter
- **„im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaft stehend“**
beschränkt Zuständigkeit auf Anstellungsverhältnisse beim Bund

Kompetenzgrundlage für das Bundesgleichstellungsgesetz

Vgl. amtl. Begründung des Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (TeilhabeG-E), Bundestags-Drucksache 18/3784, S. 49.

Aber: Keine Kompetenzgrundlage für die Regelung der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen

1. Strategie: Bundesgesetz



Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG:

Die konkurrierende Gesetzgebung erstreckt sich auf die Statusrechte und –pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richter in den Ländern mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung

und Art. 72 Abs. 1 GG:

Im Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung haben die Länder die Befugnis zur Gesetzgebung, solange und soweit der Bund von seiner Gesetzgebungszuständigkeit nicht durch Gesetz Gebrauch gemacht hat.

Kompetenzgrundlage für den öffentlichen Dienst in Ländern und Gemeinden, soweit erforderlich

Aber: Beschränkung auf Beamtentum und die Regelung von Statusrechten und -pflichten

1. Strategie: Bundesgesetz



Ungeschriebene Bundeskompetenz kraft Sachzusammenhangs

- **Rechtsprechung und juristische Literatur:**
Anerkennung von Kompetenzen im sachlichen Zusammenhang mit einer geschriebenen Kompetenzzuweisung
- **Sachzusammenhang mit Kompetenzzuweisung in Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG?**
Standards für die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stehen nicht in dem geforderten sachlichen Zusammenhang mit Statusverhältnissen des Beamtenums in Ländern und Kommunen

1. Strategie: Bundesgesetz



Ungeschriebene Kompetenz des Bundes kraft Natur der Sache

- **Kompetenzgrundlage bildet**
ein „ungeschriebener, im Wesen der Dinge begründeter, mithin einer ausdrücklichen Anerkennung durch die Reichsverfassung nicht bedürftiger Rechtssatz, wonach gewisse Sachgebiete, weil sie ihrer Natur nach eigenste, der partikularen Gesetzgebungszuständigkeit a priori entrückte Angelegenheiten des Reichs darstellen, vom Reich mitgeregelt werden können.“
- (Anschütz, Die Reichsaufsicht, in: Anschütz/Thoma, Handbuch des Deutschen Staatsrechts, 1. Band, 1930, S. 365 (367))
- **In Begründung zum TeilhabeG-E angenommen**
für „organisatorische Regelungen kraft der Organisationsgewalt des Bundes (vor allem die gesetzlichen Neuregelungen zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen in den Dienststellen des Bundes).“
- **Problem: Bundes-Bezug fehlt**
bei der Regelung der Rechtsstellung und Ausstattung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter.

1. Strategie: Bundesgesetz



- **Ergebnis zu 1.:**
- Gesetzgebungskompetenz des Bundes zur Regelung von Standards für die Gleichstellungsbeauftragten des Bundes
- Keine Gesetzgebungskompetenz des Bundes zur Regelung von Standards für die Gleichstellungsbeauftragten der (Länder und) Kommunen

2. Strategie: Bundesgleichstellungsgesetz als „Modellgesetz“



- **Gesetzgebungskompetenz des Bundes besteht (s.o.)**
- **Historisch günstige, der Vorbildfunktion förderliche Konstellation oder**
- **Modell- (Vorbild-)Charakter des Gesetzes muss auf politischem Wege verdeutlicht werden.**
 - Einbindung der Länder in Phase der Entwurfserstellung durch das zuständige Ministerium und/oder
 - Flankierung der Gesetzgebung mit weiteren Maßnahmen (s.u.)
- **Typ: VwVfG 1976, DGO 1935**

3. Rahmenverwaltungsvorschriften des Bundes



- **Regelungskompetenz aus Art. 84 Abs. 2 GG:**
„Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrats“ (auf Gebieten, in denen die Länder die Gesetze des Bundes als eigene Angelegenheit ausführen, Abs. 1), „allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.“
- **Beispiel:**
Die „Allgemeine Verwaltungsvorschrift über Grundsätze zur Durchführung der amtlichen Überwachung lebensmittelrechtlicher und weinrechtlicher Vorschriften (AVV RÜB)“ mit dem Ziel, zu einem bundeseinheitlichen Vollzug der Lebensmittelgesetzgebung beizutragen.
 - Erarbeitung der AVV RÜB in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe
 - Inhalt: Einheitliche Rahmenvorgaben bei Raum für eine Durchführung der Aufgabe in eigener Verantwortlichkeit der Länder.
- **Problem: Art. 84 Abs. 2 GG erfasst nicht die Ausführung eigener Gesetze durch die Länder.**
- **Ergebnis zu 3.: Der Erlass von Rahmenverwaltungsvorschriften durch den Bund scheidet aus.**

4. Koordinierung der Gesetzgebung durch die Länder



- a) **Wechselseitige Verpflichtung der Länder in einem Staatsvertrag oder einem Verwaltungsabkommen**
- **Verfassungsrechtlicher Grundsatz:**
Das Grundgesetz (und v.a. das Bundesstaatsprinzip) lässt die Kooperation der Länder untereinander auch in Form von Staatsverträgen und Verwaltungsabkommen zu.
 - **Typischer Anlass:**
Unerlässlichkeit einer Landesgrenzen überschreitenden Ordnung
Beispiel: Rundfunkstaatsverträge, da und soweit Rundfunk an Ländergrenzen nicht halt macht.
 - **Unerlässlichkeit einer Landesgrenzen überschreitenden Ordnung ist nicht ersichtlich.**
 - **Ergebnis zu 4.: Diese Kooperationsform der Länder ist keine Option.**

4. Koordinierung der Gesetzgebung durch die Länder



b) Mustergesetz

- **Klassifizierung:**
Mustergesetze enthalten Modelle ohne eigenen Regelungsanspruch, aber mit Vorbildfunktion für eine anstehende Gesetzgebung durch mehrere Gesetzgeber.
- **Beispiele:**
 - Musterpolizeigesetz
 - Musterbauordnung
 - Mustergesetz für die Berufsqualifikationsfeststellungsgesetze der Länder
- **Entstehung**
 - durch Koordinierung der Länder, Mitwirkung des Bundes ist möglich.
- **Problem:**
 - Fehlende Verbindlichkeit, d.h. die Umsetzung erfordert eine sorgfältige Analyse der Verwirklichungschancen und ggf. zusätzliche Maßnahmen
 - Rasches Verfallsdatum

4. Koordinierung der Gesetzgebung durch die Länder



b) Anderweitig zwischen einzelnen oder allen Ländern koordinierte Gesetzgebungstätigkeit

- Parallele Gesetzgebungsprozesse in den Ländern, ggf. auf im Bund, und Erarbeitung von Standards (zuvor oder dabei) in interministerieller Arbeitsgruppe
- Verständigung auf Mindest-)Inhalt und evtl. auch Abstimmung von Formulierungen möglich

c) Interföderale Verständigung auf gemeinsame Eckpunkte

5. Eine „Lex academica“

a) Wissenschaftlicher Gesetzentwurf

- **Vorbilder:**
 - Professorenentwürfe für ein Umweltgesetzbuch oder ein Einkommensteuergesetz
 - Draft Common Frame of Reference (DCFR) 2012 für ein Zivilgesetzbuch der EU
 - ReNUAL 2015 Entwurf für ein Verwaltungsverfahrensgesetz der EU
 - Model Law of Juvenile Justice (Mustergesetz der UN für Jugendgerichtsbarkeit von 1997)
- **Entstehung:**
 - Eigeninitiative aus der Wissenschaft oder
 - Staatliche Initiierung, evtl. durch finanzielle Förderung
- **Kompetenz des Bundes für die Förderung eines entsprechenden Entwurfs**
 - Aus der Natur der Sache? (siehe oben)
 - In Koordination mit den Ländern denkbar
 - Unproblematisch: Staatliche Initiierung durch die Länder

5. Eine „Lex academica“

b) Wissenschaftliche Ausarbeitung von Standards und Regelungsinhalten mit Regelungsvorschlägen

- **Beispiele:**
 - Zusammenfassung der landesrechtlichen Grundlagen zum Pressewesen in Form eines landesrechtlichen „Mustergesetzes“ bei Fechner/Mayer (Hg.), Medienrecht, unter „Presse“ (März 2018)
 - Regelungsbausteine bei Schuler-Harms/Valentiner, Rechtsgutachten i.A. des MGEPa NRW zur Frage der wirkungsvollen Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen zur Realisierung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Gremien, 2016

Problem der Lex Academica:

- Rechtliche Unverbindlichkeit
- Einführung in den (rechts-)politischen Prozess bleibt aufgegeben

6. Gesamtschau

Keine rechtliche Direktivkraft des Bundes

Bund und Ländern ist zusammen möglich:

- **Modellgesetzgebung („Vorbild“)**
- **Koordinierte Gesetzgebung (Abkommen, Mustergesetzgebung, anderweitige Abstimmung)**
- **Einbindung weiterer Akteure, insbes. der Wissenschaft**

7. Die Garantie der kommunalen Selbstverwaltung

a) Struktur des Art. 28 Abs. 2 GG

- **Garantiert den Gemeinden das Recht, alle Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft in eigener Verantwortung zu regeln.**
 - Planungshoheit
 - **Organisationshoheit**
 - Personalhoheit
 - Finanzautonomie
- **im Rahmen der Gesetze**
 - Kommunale Selbstverwaltung steht unter Gesetzesvorbehalt
 - Zuständigkeit für die Gesetzgebung: Länder (s.o. 1.)
 - Grenze: Gesetzgeber hat seinerseits die Garantie der kommunalen Selbstverwaltung zu beachten

b) Konkretisierung für Einrichtung, Organisation und Ausstattung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (vgl. a. BVerfGE 91, 288 – GleitG Schleswig-Holstein)



- **Eingriff in das kommunale Selbstverwaltungsrecht**
 - Vorgabe zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet Gemeinden „in einem bestimmten Sachbereich in sich begrenzte Organisationsmaßnahmen zu ergreifen“.

- **Grundsätzliche Befugnis der Länder zur Regelung von Angelegenheiten der Kommunen auch im Bereich der Gleichstellungsstellen**
 - Grenzen:
 - 1. Eigenständige organisatorische Gestaltungsfreiheit der Kommunen darf nicht im Ergebnis erstickt werden.
 - 2. Im Vorfeld des Kernbereichs ist bei der gesetzlichen Ausgestaltung den Kommunen eine Mitverantwortung für die organisatorische Bewältigung ihrer Aufgaben einzuräumen. Es ist ein hinreichender organisatorischer Spielraum bei der Wahrnehmung der einzelnen Aufgabenbereiche offenzuhalten.
 - Konkret:
 - Kommunen sollten „organisatorische Befugnisse für die selbst gestaltete Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann“ verbleiben.
 - D.h. (jedenfalls) Rahmenregelung durch Landesgesetz ist möglich.

- **Beachtung des Konnexitätsprinzips**
 - Begriff: Ein Gesetz, das den Kommunen Aufgaben überträgt, muss auch Bestimmungen über die Deckung der Kosten enthalten.
 - Rechtsgrundlagen: Einschlägige Regelungen in vielen Landesverfassungen (unterschiedliche Reichweite des Konnexitätsprinzips beachten!)

17. September 2018

Forum 4 – „Der Staat ... wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (aus Artikel 3.2 GG) Wege zur Umsetzung

Dr.ⁱⁿ Lore Maria Peschel-Gutzeit, Rechtsanwältin, KÄRGEL DE MAIZIÈRE & PARTNER
Moderation: Dr.ⁱⁿ Claudia Kornmeier, ARD-Rechtsredaktion Fernsehen



Das kann so nicht bleiben...

Dr.ⁱⁿ Lore Maria Peschel-Gutzeit war unsere Referentin für das Forum: „Der Staat ... wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Wir hatten Frau Dr.ⁱⁿ Peschel-Gutzeit gebeten, im Rahmen eines Gesprächs mit der Journalistin der ARD-Rechtsredaktion, Dr. Claudia Kornmeier, zu erzählen, wie es erkämpft wurde, dass der Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetz einen zweiten Satz bekommen hat und damit die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Staatsziel wurde. Als Justizsenatorin der Hansestadt Hamburg war sie Mitglied der Verfassungskommission und hatte 1994 entscheidenden Anteil daran, den Staat wirkungsvoll zu verpflichten, Gleichberechtigung aktiv umzusetzen.

Der gut gefüllte Forumsraum freute sich also gespannt auf eine Zeitzeugin und Vorkämpferin für Frauenrechte. Mit ihren fast 86 Jahren zeigte Lore Maria Peschel-Gutzeit unglaubliche Präsenz und beschrieb die Stationen ihres Lebens wie aus einem spannenden Buch. Die Zuhörerinnen klebten ihr förmlich an ihren Lippen

ebenso wie ich und ich vergaß mir Notizen zu machen, weshalb es an dieser Stelle kein Protokoll, sondern einen Erlebnisbericht gibt. Fast zwei Stunden ließ sie sich von Frau Dr.ⁱⁿ Kornmeier und den Teilnehmerinnen befragen und alle waren gefangen von ihrer trockenen und dabei humorvollen hamburgischen Art, in der sie über Familienrecht, Paragraph 218, das Beamtenrecht, Kinderrechte, Parität und das Verfassungsrecht spricht, ihre eigene Biografie, ihre Karriere, die sie als alleinerziehende Mutter von drei Kindern ausgebaut hat und feministisches Empowerment. Sie erzählt, wie Männer ihre Karriere behindern wollten und wie Männer ihre Karriere gefördert haben. Sie wurde gefragt, ob sie Senatorin werden wollte, überlegt eine Weile und sagt: „Na klar mache ich das“. Das hat sie mehrfach in ihrem Leben getan und unterscheidet sie von so vielen anderen Frauen, die an entscheidender Stelle „Nein“ sagen. Lore Maria Peschel-Gutzeit hat die Herausforderungen angenommen und sich ihnen gestellt.

Sie entführte uns in die Arbeit des Bundestages: Ein Antrag aus der Mitte des Hauses, der nach zäher Lobbyarbeit parteiübergreifend von den wenigen Frauen im Bundestag gestellt wurde, führte zur „Lex Peschel“. Ende der 60er Jahre mussten Beamtinnen, die eine Zeitlang ihre Kinder erziehen wollten, nun nicht mehr ihren Beamtenstatus aufgeben und konnten sich beurlauben lassen – ein familienpolitischer Meilenstein. 50 Jahre ist das jetzt her. Und sie gibt uns wichtige Impulse mit auf den Weg: Dass so wenig Frauen im Bundestag, in den Länderparlamenten und Gemeinderäten sitzen, ist ein Skandal, das kann so nicht bleiben! Das Staatsziel der Gleichberechtigung wird missachtet, wenn die Politik weiter untätig bleibt und die paritätische politische Partizipation von Frauen nicht sicherstellt.

Ihre Botschaft an uns lautet, nicht nachzulassen, hartnäckig zu bleiben und immer wieder andere Frauen dabei zu unterstützen, ihre Rechte wahrzunehmen.

Lore Maria Peschel-Gutzeit hat uns unglaublich viel Mut gemacht und Schwung gegeben, der noch lange nachhallen wird. Der stehende Applaus der Teilnehmerinnen für diese wunderbare Grande Dame der Rechtswissenschaft ist nur ein kleiner Dank für ihre großen Taten. Und groß ist unsere Freude auch über ihren Dank an uns: „glücklich wieder in Berlin gelandet, möchte ich Ihnen und Ihren Damen noch einmal ganz herzlich danken für die wirklich gelungene Veranstaltung am Montag in Karlsruhe. Ich bin sehr beflügelt davon gefahren, Ihr Publikum war ganz außergewöhnlich interessiert und lebendig, so dass es eine Freude war,

dort die uns alle interessierenden Fragen so intensiv diskutieren zu können.“

Wer Lore Maria Peschel-Gutzeit auf der Bundeskonferenz verpasst hat, kann sich auf der Website der Fernuni Hagen selbst ein Bild machen:

www.fernuni-hagen.de/rechtundgender/peschel_gutzeit.shtml

Lesenswert auch ihre Autobiographie: Selbstverständlich gleichberechtigt: Eine autobiographische Zeitgeschichte, Hoffmann und Campe, Hamburg, 2012.

(Christel Steylaers)



17. September 2018

Forum 6 – Was braucht erfolgreiche Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen? Workshop im Rahmen des BAG-Projektes 2018/19

Clara Friedrich, Projektmitarbeiterin der BAG Ländliche Räume



In der Gruppenarbeitsphase im Forum 6 wurden die Teilnehmerinnen in drei Gruppen aufgeteilt und gebeten, gemeinsam jeweils eine Frage zu ihrem Arbeitsalltag zu beantworten. Die Ergebnisse wurden schriftlich festgehalten, auf einer Pinnwand gesammelt und zum Schluss priorisiert, wobei jede Teilnehmerin zwei Punkte zur Priorisierung der gesammelten Themen verteilen konnte.

Gruppe 1 – Welche Themen und Tätigkeiten beschäftigen Sie/Dich im Arbeitsalltag am meisten?

Für alle Teilnehmerinnen der ersten Gruppe sind Konzeption, Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen sowie allgemeine Öffentlichkeitsarbeit, die Prüfung von Verwaltungsunterlagen und das Erstellen eines Chancengleichheits-, Frauenförder- oder Gleichstellungsplans zentrale Tätigkeiten. Bei letzterem ist die Mehrheit an der Erstellung beteiligt, einige schreiben den Plan selbst. Viele nehmen darüber hinaus auch an Einstellungsverfahren teil, sind Anlaufstelle für Beratung und in der Gremienarbeit und der Vernetzung mit entfernter gelegenen Gemeinden aktiv.

Themenschwerpunkte waren für etwa zwei Drittel in der Gruppe Frauen in der Politik und im Beratungs-

kontext vor allem Gewalt gegen Frauen und Trennung/Scheidung. Knapp ein Drittel der Gruppe beschäftigt sich auch mit den Themen Wohnungsnot/bezahlbarer Wohnraum und flächendeckende Kinderbetreuung.

Bei der Priorisierung wurden Veranstaltungsorganisation, Einstellungsgespräche, Beratung und die Erstellung des Gleichstellungsplans als wichtigste Tätigkeiten gewertet.

Gruppe 2 – Welche Faktoren (strukturell oder sozial) erleichtern Deine/Ihre Arbeit?

Die Teilnehmerinnen in der zweiten Gruppe konnten nach eigener Aussage nicht viele erleichternde Faktoren finden. Als mit Abstand wichtigste Erleichterung der Arbeit wurden Kooperationen, Netzwerke und Träger bewertet. Dabei spielte auch der Aspekt der Kontinuität in den Netzwerken eine Rolle. Auch der eigene Bekanntheitsgrad wird als ein wichtiger Faktor genannt, der die Arbeit erleichtern kann. Das Vorhandensein ausreichender Zeit- und Geldressourcen schließlich ist ebenfalls bedeutsam in diesem Zusammenhang.

Weiterhin wird die gesetzliche Grundlage, also die Verankerung von Hauptamtlichkeit in Landesgesetzen, als erleichternder Faktor gesehen, der jedoch auch noch viel Raum nach oben bietet. So wünschen sich die Teilnehmerinnen gesetzliche Regelungen mit verpflichtenden Ausführungsbestimmungen anstatt Kann-Vorschriften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Die gesetzlich festgelegte Weisungsfreiheit, die es ermöglicht, Themen und Schwerpunkte selber zu setzen, und die vielfache Einordnung als Stabsstelle werden positiv bewertet.

Gruppe 3 – Welche Faktoren (strukturell oder sozial) erschweren Deine/Ihre Arbeit?

Die Teilnehmerinnen der dritten Gruppe hatten dagegen keine Schwierigkeiten, zahlreiche erschwerende Faktoren für die Gleichstellungsarbeit zu identifizieren.

ren. Als besonders wichtig wurden bei den sozialen Herausforderungen traditionelle Lebensentwürfe und hegemoniale Männlichkeitsstrukturen in ländlichen Räumen gewertet. Vor allem eine männlich geprägte und dominierte politische Kultur, konservative Blickwinkel auf Gleichstellungsthemen und der demographische Wandel, der Frauen unter Druck setze, Kinder zu bekommen und zuhause zu bleiben, spielen hier eine Rolle. Es gebe „wenig Interesse daran, dass sich die Verhältnisse verändern.“ Dem entspricht auch die fehlende Anerkennung und Wertschätzung der Gleichstellungsarbeit, auch wenn dies durchaus unabhängig von der Person der Gleichstellungsbeauftragten sein kann. „Die Aufgabe an sich halten viele einfach für unnötig“, ein gesellschaftlicher Nutzen wird darin nicht gesehen.

Solidarität fehlt den Teilnehmerinnen insbesondere auch unter Frauen. Gerade junge Frauen fühlten sich häufig nicht diskriminiert. Nicht zuletzt auch durch Abwanderung fehlen der Gleichstellungsarbeit vor Ort auch junge Menschen, die man auch ansprechen kann. Junge Männer und Frauen hätten schon Interesse an Emanzipation, aber eine „gemeinschaftliche Emanzipation“ werde an manchen Stellen durch Abwanderung gerade dieser Zielgruppe massiv erschwert. Auch Frauen mittleren Alters stellen eine schwierige Zielgruppe dar, da sie durch Sorgearbeit erst für die Kinder und dann für die Eltern „beschäftigt“ seien. Darüber hinaus stellt die Einteilung der Bevölkerung in „Zugezogene“ und originäre „Landbevölkerung“ eine Herausforderung dar.

Als zweites Thema wurden die strukturellen Rahmenbedingungen genannt. Zu wenig Zeit, ein nicht ausreichendes Budget, schlechte Entgeltgruppen und die Ausstattung kleiner Kommunen mit Ehrenamt und Nebenamt erschweren die Arbeit. Gleichzeitig gilt es auch, mit dem „Generationenkonflikt unter Gleichstellungsbeauftragten“ umzugehen. Zudem werden ein oft fehlender Wissenstransfer für Neueinsteigerinnen sowie ein geringes Interesse der Akteur*innen an neuen Vernetzungsstrukturen bemängelt. Die Strukturschwäche der ländlichen Räume wird ebenso als Hindernis hervorgehoben: weite Wege, wenig ÖPNV, fehlende Zentren, wenig Industrie, viel Dienstleistungssektor und „die Kinderbetreuung könnte auch besser sein“. Gerade Mobilität ist ein zentrales Problem, denn nicht nur die Gleichstellungsbeauftragten müssen teilweise sehr viel „Strecke“ zurücklegen und können aufgrund der begrenzten Zeit „große Flächen nicht gleich bespielen“. Es geht auch darum, „wie Frauen die strukturelle Diskriminierung auf dem Land erfahren.“ Die Teilnehmerinnen sehen die Mobilität der Frauen auf dem Land als Zukunftsthema.

Aber, so resümieren sie, der Fortschritt ist eine Schnecke.

Diskussion

Die Ergebnisse der Gruppenphase überschneiden sich vielfach mit den Schwerpunkten der im Rahmen der BAG-Studie bereits erfolgten Interviews. Die Gruppen brachten aber auch neue Aspekte ein, wie zum Beispiel das Thema Abwanderung. Ebenso gab es leichte Unterschiede, zum Beispiel in der thematischen Schwerpunktsetzung. Im Rahmen des Workshops konnten somit die ersten Ergebnisse aus den Interviews größtenteils bestätigt und neue wertvolle Inputs der Teilnehmerinnen gesammelt werden.

In der auf die Präsentation folgende Diskussion wurden einige Punkte noch einmal unterstrichen. Dazu gehörten die Einordnung der Stelle als Stabsstelle bei der Hauptverwaltungsbeamt*in, die als zentral für die Wirkung der Gleichstellungsbeauftragten gesehen wird – „Gleichstellungsbeauftragte von Bürgermeisters Gnaden, das geht nicht.“ Ebenso dazu gehöre eine fundierte Ausbildung. Der Zugang zu Informationen dagegen scheint nicht unbedingt von der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten als Haupt-, Neben- oder Ehrenamtliche abhängig zu sein, sondern vor allem vom persönlichen Zugang und dem Kontakt in die Verwaltung.

Auch auf eines der in der Präsentation genannten Zitate wurde noch einmal explizit hingewiesen: „es ist für mich auch eine große Herausforderung, das Konfliktvolle an der Thematik sozusagen immer ein bisschen (...) umzukehren, dass ich da Kooperation schaffe daraus.“ Dies, so eine Teilnehmerin, sei eine ganz zentrale Herausforderung in der Arbeit. Eine weitere Teilnehmerin wies in diesem Zusammenhang auf mögliche Strategieworkshops hin, die verschiedene Wege vermitteln, Menschen für ein Thema mitzunehmen.

Betont wurde schließlich auch noch einmal die Notwendigkeit, in allen Generationen ein „Bewusstsein dafür (zu schaffen), dass Gleichstellung kein Teufelszeug ist, sondern dass das etwas Selbstverständliches ist.“ Denn die strukturelle Positionierung der Gleichstellungsbeauftragten, das fehlende Bewusstsein für die Relevanz des Themas und die Betonung einer Sonderstellung hätten auch einen Einfluss auf die Frauen in der Position. Der Verfassungsauftrag Gleichstellung müsse eigentlich ein Bundesthema sein und Bundeskonferenzen sollten verstärkt dafür genutzt werden, gemeinsame Handlungsmöglichkeiten zu finden.

Was braucht erfolgreiche Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen?

Workshop im Rahmen des BAG-Projektes 2018/19
(Forum 6)

Clara Friedrich
Projektmitarbeiterin der BAG für ländliche Räume

1

ERFOLGREICHE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK AUF KOMMUNALER EBENE: QUALITÄT – IMAGE – STRUKTUREN 2017-2019

Baustein 2.3

Analyse der Stärken und Schwächen und die
Stärkung der Potenziale in ländlichen Räumen:

- Bedarfe feststellen
- Handlungsansätze entwickeln
- Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in
ländlichen Räumen besser unterstützen

2

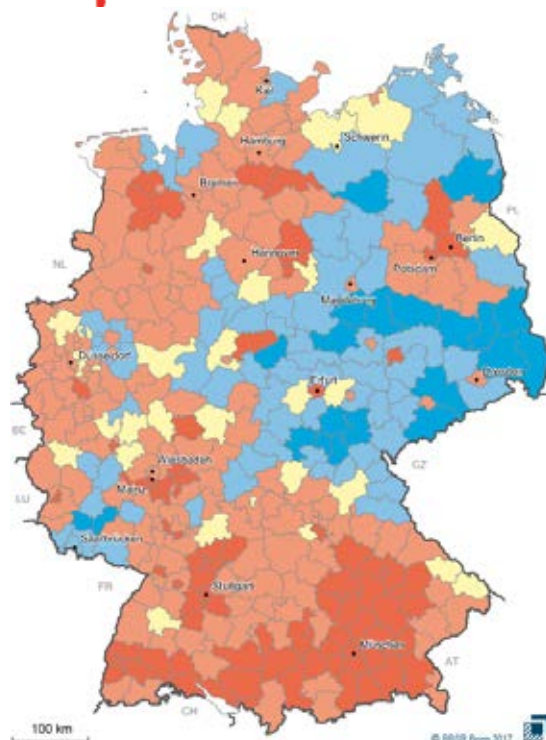
Indikatoren

- Siedlungsdichte 2013
- Anteil der land- und forstwirtschaftlichen Flächen an der Gesamtfläche 2013
- Anteil der Ein- und Zweifamilienhäuser an allen Wohngebäuden 2013
- Regionales Bevölkerungspotenzial
- Erreichbarkeit großer Zentren

Im Ergebnis sind...

- 267 der 361 deutschen Kreisregionen ländlich, 94 Kreisregionen nicht-ländlich – als sehr ländlich werden 152 und als eher ländlich 115 Kreisregionen bezeichnet.
- 91 Prozent der Fläche Deutschlands ländliche Räume, auf der 57 Prozent der Bevölkerung Deutschlands leben.

In den nicht-ländlichen Räumen Deutschlands leben auf einer Fläche von neun Prozent 43 Prozent der Einwohner.



Indikatoren

- Bevölkerungsentwicklung 2008-2013 in Prozent
- Gesamtwanderungssaldo 2009 bis 2013 je 1000 Einwohner
- Entwicklung der Erwerbsfähigen (20 bis 64 Jahre) 2008 bis 2013 in Prozent
- Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort 2008 bis 2013 in Prozent
- Veränderung der Arbeitslosenquote 2007/08 bis 2012/13 in %-Punkten
- Entwicklung der Grundaufkommen Gewerbesteuer 2007/08 bis 2012/13 in %

Kreiskategorien

	Wachsend	Schrumpfend	Stagnierend
Eher ländlich			
Sehr ländlich			

Qualitativ methodisches Vorgehen

Deutschlandweite Erhebung in Form von

- 8 Tiefeninterviews
 - Haupt-, Neben- und Ehrenamt
 - Varianz in Tätigkeitsdauer und Ausbildung
 - Durchführung in Nord-, Süd-, West, Ost- und Mitteldeutschland
- 13 Fokusgruppen
 - Alle Bundesländer (außer Stadtstaaten)
 - Auf Landkreisebene (wo möglich)
 - Moderierte Diskussion mit 5-10 Personen

Gruppenphase

11

Überblick 1. Erhebungsrunde

- Interviews mit 8 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
 - In 7 Bundesländern
 - In 3 Landkreisen und fünf Kommunen
 - Mit 14.511 – 143.278 Einwohner*innen
 - Im Ehrenamt bis zu 36 Stunden Hauptamt
 - Mit 4 Mehrfachbeauftragungen
- Interviewdauer ca. 1.5 bis 2 Stunden
- Interviewdurchführung vor Ort
- Aufnahme, Transkription & Auswertung durch die BAG

12

Strukturelle Faktoren

- Stellenausgestaltung
 - Wochenstunden
 - Team
 - Handlungsspielraum
- Infrastruktur
- Zugang zu Informationen
- Fachlicher Austausch

Sozio-kulturelle Faktoren

- Bewusstsein für Gleichstellung als Querschnittsthema/politischer Stellenwert von Gleichstellung
- Rollenbilder
- Soziales Auffangnetz

„So dass das Thema ein gewisses Schattendasein führt. Alles was ich forciere und alles was ich öffentlich mache kommt an, kein Thema. Aber es ist wirklich so, ach ja die Gleichstellungsbeauftragte, an dem Punkt ist sie jetzt wahrnehmbar. Aber es ist nicht so etabliert als Thema, das überall reingehört.“

„Die größte Herausforderung ist, dass immer wieder neue Menschen nachwachsen, die von Tuten und Blasen keine Ahnung haben. Das ist eine Herausforderung, die mich langsam/also ich gehe/meine Rente ist noch ein bisschen hin, aber ich sehne mich mehr und mehr dahin, weil ich einfach merke wie müde ich bin allen täglich neu zu erklären was denn Geschlechtergerechtigkeit ist und warum das wichtig ist und tralala. Also da habe ich einfach keine Lust mehr zu. Und ich denke, irgendwann muss das doch mal jeder wissen. Aber es weiß nicht jeder.“

„Was jetzt die Verwaltungsmitarbeiterinnen betrifft, gerade wenn ich vielleicht auch bei den Auszubildendengruppen/die kommen dann mal vorbei oder dann erzähle ich denen was, aber die können damit nicht wirklich was anfangen.“

Weitere Einflussfaktoren

- Kooperation
- Zugang
- Wertschätzung
- Wahrnehmung
- Sichtbarkeit
- Erreichbarkeit

Tätigkeiten & Themen

- Beratung
- Gremienarbeit
- Vernetzung
- Veranstaltungen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Häusliche Gewalt
- Vereinbarkeit Beruf & Familie
- Frau & Beruf
- Politische Partizipation
- Einstellungsverfahren
- Personalangelegenheiten (Frauen in Führung, Vereinbarkeit, Stellenbewertung, Gleichstellungspläne)

17

Strategien & Handlungsansätze I Vor Ort

- Inhaltliche Beschränkung
 - Schwerpunktsetzung auf bestimmte Themen aufgrund von zeitlichen Kapazitäten/ Aufgabenvielfalt (50% der Befragten)
- Kooperationsbereitschaft
 - friedfertiger Wege gehen und offenen Konflikt vermeiden (5 von 8)

„Eben nicht zu sehr anzudocken als Provokateurin, sage ich jetzt mal. Nicht im negativen Sinne, sondern in einer Art und Weise zu provozieren, die dazu führt, dass die Menschen mit mir mitgehen. (...) Also es ist für mich auch eine große Herausforderung das Konflikthafte an der Thematik sozusagen immer ein bisschen zu schaffen umzukehren, dass ich da Kooperation schaffe daraus.“

18

Strategien & Handlungsansätze II Austausch

- Austausch mit gleich gelagerten Kommunen forcieren (in Fortbildungen & Konferenzen)
- Strukturen für einen kontinuierlichen inhaltlichen Austausch schaffen, z.B. länderübergreifende Arbeitskreise (Möglichkeit für BAG Kontakt zur Basis zu halten?)
- Erreichbarkeit von Angeboten verbessern/LAGs stärken
- Gute Argumentationslinien finden – Handreichungen erstellen
- Strategische Kooperationen auf Bundesebene zwischen Gleichstellungsbeauftragten und anderen Akteur*innen, z.B. Städtetag, forcieren

Strategien & Handlungsansätze III Bewusstsein stärken

- Gleichstellung in die Verwaltungsausbildung aufnehmen
- Gleichstellungsarbeit aufwerten
- Insbesondere Attraktivität von Gleichstellung für schwer erreichbare Zielgruppen forcieren

*Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!*

18. September 2018

25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
in Karlsruhe

Verfassungsauftrag Gleichstellung – Taten zählen

Rede der Bundessprecherinnen

Martina Arndts-Haupt, Elke Voigt

Sehr geehrte Gäste, liebe Kolleginnen,

wir kommen gleich zur Sache: Wir alle wissen, Gleichberechtigung ist der Markenkern unserer Arbeit. Unsere Gleichstellungsarbeit soll in unseren Kommunen den Frauen und Männern zur Verwirklichung gleicher Lebenschancen und damit auch zu gleichem Recht verhelfen.

Wie steht es damit im Jahr 2018?

Artikel 3 GG

(2) 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.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, ... benachteiligt oder bevorzugt werden. ...

Diese wunderschönen wahren Sätze, deren Grundlegung wir Elisabeth Selbert, Frieda Nadig, Helene Weber und Helene Wessel, den vier weiblichen Mitgliedern des Parlamentarischen Rats 1948/49 verdanken, sind seit 1949 bzw. seit 1994 geltendes Recht in Deutschland. Zusammen mit den anderen Grundrechten bilden sie das Fundament für eine freiheitliche Demokratie, die auf Dauer eine gelingende menschliche Gesellschaft hervorbringt, die sich weiterentwickelt und Veränderungen annimmt und gestaltet.

Unsere Verfassung lässt da keinen Zweifel.

Die Durchsetzung der Gleichberechtigung, die Gleichstellung von Frau und Mann allerdings ist auch 70 Jahre nach dem Einzug in die Verfassung immer noch nicht in bester Verfassung.

Wir müssen immer noch und immer wieder gleiches Recht einfordern.

Der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat fachlich anschaulich nachgewiesen, dass die (auch nicht immer vermeidbare) Ungleichzeitigkeit des Rechts Schiefagen für die Verwirklichung der Gleichstellung schafft.

Denn die sich verändernden politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie kulturellen und gesellschaftlichen Wertvorstellungen schaffen eine Wirklichkeit, die nicht immer gleich so ist, dass die mit neuen Gesetzen, Erlassen und Verordnungen angestrebte Gerechtigkeit sich auch für alle als solche erweist. Das gilt für das Steuerrecht mit seinem 60 Jahre altem Ehegattensplitting, das längst überholte Familienstrukturen zementieren hilft, ebenso wie für das Unterhaltsrecht, das einen Arbeitsmarkt voraussetzt, der für Mütter mit Kindern alle Optionen offenhält und das besondere Armutsrisiko von allein Erziehenden.

Auch das neue Prostituiertenschutzgesetz hat in der praktischen Umsetzung viele Schwachstellen und ob es für die Prostituierten mehr Schutz und Sicherheit bietet, ist noch nicht zu erkennen. Auch wird es vernachlässigt, die auf kriminelles Gewinnstreben und Ausbeutung ausgerichteten Systeme wirksam zu unterbinden. Dabei liegen hier die Ursachen des Problems.

Diese Beispiele zeigen: Da, wo Rechte nicht umgesetzt werden oder da, wo das Recht den tatsächlichen Verhältnissen nicht gerecht wird, ist auch die Gleichberechtigung nicht erreicht, in Gefahr oder wird wieder zurückgedrängt.

Die Auswirkungen kosten unsere Gesellschaft täglich viel Geld, Kraft, women- und manpower und Zukunftsoptionen.

Zum Beispiel:

§ 218/219 – Der Abtreibungsparagraf – ein Relikt der Urzeit !!!

Strafgesetzbuch

§ 219 Beratung der Schwangeren in einer Not- und Konfliktlage

§ 219a

Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft – Auszug

„Wer öffentlich,...

2. Mittel, Gegenstände oder Verfahren, die zum Abbruch der Schwangerschaft geeignet sind, unter Hinweis auf diese Eignung anbietet, ankündigt, anpreist oder Erklärungen solchen Inhalts bekanntgibt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.“

Der Abtreibungsparagraf 218 ist ein Relikt der Urzeit und gehört abgeschafft.

Engelmacherin ist ein Wort, das hier in Deutschland heute nicht mehr viele kennen, und es ist darum nicht schade. So nannte man die mehr oder weniger geschickten Helferinnen, die früher Schwangerschaften mit Kleiderbügeln, Kräutergemischen oder anderen stümperhaften Methoden beendeten.

Gut, dass im Jahr 2018 keine Frau mehr, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht bereit, nicht gewappnet oder gewillt ist, ein Kind auszutragen, sich in Deutschland in die Hände von Puschern oder Puschscherinnen begeben muss. Gut, dass es professionell ausgebildetes medizinisches Fachpersonal gibt, das diesen Eingriff, der meist kein leichter ist, vornehmen kann.

Schlecht ist, dass Gesetze in Deutschland den Schwangerschaftsabbruch immer noch in die Nähe der Straftat rücken – in die Schattenwelt des Halblegalen. Der Paragraf 218 des Strafgesetzbuchs sieht Straffreiheit vor für den Abbruch, aber nur innerhalb eines bestimmten Zeitraums unter bestimmten Auflagen. Frauen haben in Deutschland zwar die Möglichkeit, sich gegen eine Schwangerschaft zu entscheiden. Ein Recht darauf haben sie aber nicht. Und Mediziner und Medizinerinnen, die ihnen dabei helfen, gehen dabei ein nicht unbeträchtliches Risiko ein.

Der Paragraf 219a erschwert Frauen in Notlagen den Zugang zu Informationen. Er steht im Widerspruch zum Recht auf körperliche Unversehrtheit und auf Informationsfreiheit.

Eine Politik, die ihre Bürger und Bürgerinnen und deren Integrität ernst nimmt, sollte endlich für ein Gesetz sorgen, dass Frauen rechtliche Sicherheit gibt und Mediziner und Medizinerinnen vor negativen Kampagnen und Kriminalisierung schützt.

Zum Beispiel: Sexismus

Der alltägliche Sexismus in unserer Gesellschaft ist nicht neu. Er muss immer wieder neu angeprangert und bekämpft werden. Ob es „me too“, „ausnahmslos“ oder „aufschrei“ heißt oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist oder als sexualisierte Gewalt auftritt. Immer ist er Ausdruck von ungleichen Machtverhältnissen in unserer Gesellschaft.

Nicht immer ist das gesprochene Recht auf Seiten der Opfer und noch längst nicht überall sorgen diejenigen, die in Unternehmen, in Vereinen, im öffentlichen Leben Verantwortung für Menschen tragen, dafür, dass Sexismus – egal in welcher Form er auftritt – geahndet wird. Hier müssen wir weiter nach Partnerinnen und Partnern suchen, um dem Recht Durchbruch zu verschaffen. Die Kampagne „der zornige Kaktus“ von Terre des femmes ist ein gutes Beispiel.

Wir bauen auch darauf, dass die Koalitionspartner ihre angekündigte gemeinsame Strategie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit den beteiligten Akteuren zügig erarbeiten.

Und grundsätzlich gehört dazu, wie es die Journalistin, Politologin und Bloggerin Antje Schrupp formuliert

„eine sichtbare Kultur des Respekts vor der Freiheit der Frauen“.

Gute Partnerinnen für uns sollten dabei auch die kommunalen Spitzenverbände und unsere Kommunen sein, die in Verträgen mit Marketingunternehmen und dem (Bau)Ordnungsrecht aktiv gegen sexistische Werbung vorgehen können.

Zum Beispiel: Der ländliche Raum – keine Entwicklung ohne Gleichstellung

Die Lebenswelt von Frauen und Männern im ländlichen Raum gestaltet sich unterschiedlich. Frauen und Män-

ner unterliegen unterschiedlichen Voraussetzungen, Bedingungen und Zwängen.

Die allgemeinen Probleme des ländlichen Raumes haben geschlechtsspezifische Auswirkungen auf die Bevölkerung. Frauen sind in unterschiedlicher Weise und Intensität von den Problemen im ländlichen Raum betroffen.

So etwa beim Thema Mobilität, einem zentralen Aspekt in der ländlichen Entwicklung. Mobil sein ist eine Notwendigkeit, um am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Dass eine Fokussierung auf den Individualverkehr im PKW alte und junge Menschen benachteiligt, ist inzwischen anerkannt. Eine geschlechterspezifische Perspektive auf Bewegungsmuster fehlt jedoch nach wie vor in den meisten Entwicklungsprogrammen. So sind vorhandene ÖPNV-Strukturen vor allem am Pendeln von Vollzeit-Arbeitnehmer*innen und Schüler*innen orientiert. Die Mobilitätsanforderungen für die Arbeitnehmer*innen in Teilzeit, Hausfrauen oder allein Erziehende, die Beruf und Kinder unter einen Hut bringen müssen, werden nur selten mitgedacht.

Ebenso die Unterschiede im Alter: Senior*innen besitzen aufgrund frauenspezifischer Lebensverläufe deutlich seltener Auto oder Führerschein und sind damit bei fehlendem (barrierefreien) ÖPNV häufiger als Männer von der Teilhabe am öffentlichen Leben ausgeschlossen. Wer Mobilität und Teilhabe am öffentlichen Leben für alle gesellschaftlichen Gruppen garantieren und ländliche Räume attraktiv halten will, der muss Gleichstellung als Querschnittsperspektive in die Mobilitätskonzepte ländlicher Entwicklungsprogramme einbeziehen.

Eine querschnittsorientierte Gleichstellung der Geschlechter im Sinne von Gender Mainstreaming ist in einzelnen Aspekten der Lebensverhältnisse auf dem Land bisher nicht immer gewährleistet.

In der Raumpolitik des Bundes und der Länder ist der Begriff „gleichwertige Lebensverhältnisse“ unabdingbar für die Entwicklung der Teilräume und zur sozialen Sicherung. Dies bezieht sich auf Aspekte der Daseinsversorgung, des Einkommens und der Erwerbsmöglichkeiten.

Es ist deshalb unverzichtbar, dass in Zukunft eine politische und gesellschaftliche Wertebasis geschaffen wird, die auf Geschlechtergerechtigkeit, Solidarität und einem gemeinsamen Verantwortungsgefühl gründet.

Solange Leitideen der nachhaltigen Entwicklung von der Politik und der Wirtschaft nicht selbstverständ-

lich und automatisch mit der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit verknüpft werden, wird es weder in naher noch in ferner Zukunft Gerechtigkeit geben.

Deswegen muss unter Berücksichtigung der vielfältigen Lebenswirklichkeiten die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen einschlägigen rechtlichen Regelungen als Ziel der Förderung der ländlichen Entwicklung verankert werden.

Zum Beispiel:

Die sozialen Medien und das Internet

Frauen müssen das Recht und die tatsächliche Möglichkeit haben, sich im öffentlichen digitalen Raum, in den sozialen Medien und im Internet deutlich als Frau erkennbar und gleichzeitig unbehelligt zu bewegen und sich mit der eigenen oder auch einer professionellen Meinung zu positionieren.

Es ist gut, dass zum Beispiel das ZDF die Angriffe auf die Sportreporterin Claudia Neumann während der WM angezeigt hat. Hier hat einmal ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber Flagge gezeigt. Das verdanken wir sicher auch den vielen Frauen, die den Mut hatten zu reden und den engagierten Frauen in der Medienbranche.

Mit dem Inkrafttreten des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes (NetzDG) zum 1. Januar 2018 ist ein wichtiger Schritt getan. Die ersten Bilanzen nach 6 Monaten fallen je nach Standpunkt unterschiedlich aus. Wie die Wirkung aus gleichstellungspolitischer Sicht eingeschätzt werden kann, gehört in eine umfassendere Analyse. Wir erwarten, dass dies erfolgt.

Zum Beispiel:

Digitalisierung

Schon längst abgefahren ist der Zug, bei der Entstehung der neuen IT-Berufe gleiche Chancen zu etablieren. Tatsächlich stehen wir vor einer geschlechtersegregierten IT-Arbeitswelt, die eindeutig männerdominiert ist. Neben den damit verbundenen entgangenen Chancen für viele Frauen, sich in einem dynamischen Arbeitsmarkt gutes Einkommen und Karrierepositionen zu sichern, heißt das auch, dass ein wichtiges Zukunftsfeld, zumindest soweit es die Ausgestaltung der technischen Grundlagen und der Software betrifft, nicht von Beginn an auf einem breiten ganzheitlichen und schon gar nicht geschlechterdifferenzierten Ansatz aufbaut. Die Folge: Männer bestimmen die Algorithmen, die Art der Apps und die Inhalte.

Die Chancen, die in der Digitalisierung liegen, werden jedoch nur erkannt, wenn sie interdisziplinär, intersektional und eben auch geschlechterdifferenziert gedacht, entwickelt und umgesetzt werden.

Es geht darum, die Entgrenzung der Arbeitswelt kritisch zu betrachten und menschengerechte, das heißt auch frauengerechte Lösungen zu finden. Eine ungesteuerte Digitalisierung wird ihre Wirkungsziele auf Entgrenzung und ultimative Verfügbarkeit legen. In dieser Form werden alte Rollenmuster tradiert und verfestigt.

Also muss es darum gehen, die Zukunftschancen der Digitalisierung ebenso wie ihre Risiken nicht technikverliebten Männern allein zu überlassen, sondern miteinander menschen- und gendergerecht zu gestalten.

Die Anstrengungen Mädchen und Frauen in MINT-Berufen voranzubringen, sind deshalb genauso notwendig, wie die Forderung nach mehr interdisziplinärer Arbeit in den Kommunen und in der Politik, um diesen Zukunftsherausforderungen gerecht zu werden.

Und das heißt auch, dass in allen Gremien, Arbeitskreisen, Ausschüssen und Task forces für Zukunft und Digitalisierung eine Beteiligung von Frauen, wenn nicht eine paritätische Besetzung, zwingend notwendig ist.

Zum Beispiel:

Das wirtschaftliche Potential von Gleichstellung

Erwerbstätigkeit von Frauen stärkt den Konsum, stärkt die soziale Sicherung und stärkt damit auch die Kommunen. Die Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt (die sich in den Jobcentern, der Altersarmut, der Bildungs- und Teilhabegesetzgebung, der Kinderarmut, den Minijobs manifestieren), übersteigen die einer zukunftsweisen den Gleichstellungspolitik bei weitem.

Minijobs sind ein Anachronismus und gehören endlich abgeschafft.

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) hat gezeigt, dass verordnete Quote wirkt.

Alle Unternehmen, die unter die Regelung der festen Quote fallen und 2016 neue Aufsichtsratsposten zu besetzen hatten, haben sich an die feste Quote gehalten. Unser Bundesministerium kann berichten, dass, sofern nicht schon ein Frauenanteil von 30 Prozent erreicht war, wurden frei werdende Aufsichtsratsposten durchgehend mit einer Frau nachbesetzt.

Auch das Thema Zielgrößen für die anderen Unternehmen wird nicht aus dem Blick gelassen. Sie müssen für ihre Aufsichtsräte, Vorstände und obersten Management-Ebenen Ziele bestimmen und darüber öffentlich in ihrem Lagebericht informieren. Die Bundesregierung überprüft den Fortschritt in ihrem jährlichen Bericht. Wir sind gespannt auf Reaktionen und Wirkung.

Entgeltungleichheit muss wirksamer bekämpft werden. Der gesetzlich geregelte Auskunftsanspruch gilt seit dem Januar 2018.

Wir warten auf die Evaluation und werden dann wissen, was weiter zu tun ist.

Wir erwarten, dass auch die vorgelegten Regelungen zur sogenannten Brückenteilzeit den Arbeitgebern den richtigen Weg weist.

Zum Beispiel:

Frauenrechte verteidigen und ausbauen „Wehret den Anfängen“

Es gab Zeiten, da wurden Frauen allein aufgrund ihres Geschlechtes unterdrückt, benachteiligt, bevormundet und auf ein bestimmtes Rollenmodell festgelegt.

Diese Zeit ist noch gar nicht lange her – auch unsere Großmütter erinnern sich noch daran.

Zur Erinnerung einige „Eckdaten“:

ca. 1914: Frauenrechtlerinnen in England fordern die Gleichberechtigung

1918/19: Frauen erhalten in Deutschland das Wahlrecht

1949: die Gleichberechtigung von Mann und Frau wird Teil des Grundgesetzes

1961: zum ersten Mal wird eine Frau Bundesministerin (Elisabeth Schwarzhaupt)

1995: ein eigenständiges Ministerium für Frauen wurde geschaffen.

1997: Vergewaltigung in der Ehe wird ein Straftatbestand

Es war ein langer Weg, bis Frauen in Deutschland als tatsächlich gleichberechtigt anerkannt wurden. Erst durch das Grundgesetz im Jahre 1949 wurde gegen große Widerstände vieler männlicher Abgeordneter die Gleichberechtigung in dieser rechtlichen und eigentlich einklagbaren Grundlage festgeschrieben.

Wir alle kennen unsere Grundrechte. Eine Besinnung der Bevölkerung, unserer Politiker*innen, der Wirt-

schaft auf diese verankerten Wertevorstellungen kann und wird für uns alle förderlich sein.

Für die heutige Generation der Frauen (und Männer) ist so vieles selbstverständlich geworden. Ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben wird nicht mehr in Frage gestellt. Die Frauen in Deutschland sind in vielen Bereichen am Ziel angekommen – aber bei weitem noch nicht überall. Tendenzen in der längeren Vergangenheit, aber verstärkt auch in der letzten Zeit zeigen, dass wir unsere hart erkämpften Grundsätze zu einem gleichberechtigten Zusammenleben verteidigen müssen.

Wir Frauen sind aufgerufen, unsere Rechte deutlich zu machen.

Männer sind aufgerufen, die Rechte der Frauen zu akzeptieren und sich ebenfalls für eine gleichberechtigte Gesellschaft einzusetzen.

Wir sind gleichberechtigt!

Zum Beispiel: **Parité**

Das im Grundgesetz verankerte Demokratie- und Gleichberechtigungsgebot ist Grundlage der aktuellen Debatte um eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen und Männern im Parlament. Aktuell gehen die Zahlen sogar hinter den über Jahre tragenden Anteil von ca. 30 Prozent zurück.

Die Demokratie, die Wahlrechtsfreiheit und die Parteienfreiheit müssen mit dem Gleichstellungsgebot in Einklang gebracht werden.

Der zurückgehende Frauenanteil hat auch damit zu tun, dass mehr Kräfte in den Parlamenten und Räten vertreten sind, die nicht nur in erster Linie Männer als Kandidaten aufstellen, sondern auch aktiv Gleichstellungs- und Genderfragen negieren. Wer sich von den reaktionären politischen Strömungen distanzieren will, tut gut daran, sich auch aktiv und deutlicher als bisher zur Gleichberechtigung und Gleichstellung als unverzichtbaren Bestandteil von Freiheit und Demokratie zu bekennen.

Eine Wahlrechtsreform, die im Sinne eines Parité-Gesetzes, stabile Grundlagen für ein Listen- und Wahlkreissystem schafft, das die paritätische Vertretung von Männern und Frauen sicherstellt, ist überfällig.

Zum Beispiel: **Wohnen**

Wohnen ist ein Grundbedürfnis der Menschen. Wirtschaftliche Interessen und Gentrifizierung verursachen

Schief lagen, die insbesondere Frauen treffen. Allein Erziehende und alte Frauen mit geringem Einkommen sind – neben alleinstehenden armen Männern – die benachteiligten Gruppen. Schlechtes Wohnen verursacht gesellschaftliche Kosten, die aus gesundheitlichen Defiziten und Isolation entstehen.

Frauen, die in Frauenhäuser flüchten mussten, benötigen ebenfalls die Chance, möglichst bald zu einem sicheren eigenständigen Leben zurückzukehren.

Aufgaben des Bundes sind hier die Gestaltung der Rahmenbedingungen für den Wohnungsmarkt und ein Fördersystem, das den benachteiligten Gruppen Chancen auf gesundes und sicheres Wohnen ermöglicht.

Zum Beispiel: **Männer**

Gleichstellung braucht Männer, die erkennen, dass eine bessere Gesellschaft entsteht, wenn die Verhältnisse aller Geschlechter in der Balance sind.

Der Verwaltungschef der Stadt Graz nennt Genderarbeit „keine Frage von Feminismus, sondern eine Frage guten Managements“.

Männer mit solchen fachlichen Einschätzungen sind notwendig für eine wirksame Neudefinition und Neuordnung unseres kommunalen Handelns und einer modernen an Vielfalt ausgerichteten bürgerschaftlich getragenen lokalen Gesellschaft.

Auch Männer, die mit Überzeugung für eine aktive Vaterrolle eintreten, die Männlichkeit neu definieren und eine eigene männliche Sensibilität postulieren, sind willkommene Partner auf dem Weg in ein gesellschaftliches Miteinander, das alte Rollenmuster und damit auch alte Machtstrukturen aufbrechen hilft.

Gemeinsam mit solchen Partnern können Frauen den Männern und auch Frauen gegenüber treten, die die Über- und Unterordnung der Geschlechter, unterschiedlicher Ethnien oder sexueller Orientierung als gangbares Prinzip postulieren.

Zum Beispiel: **Unsere Arbeit**

Sehr geehrte Frau Engstler, wir möchten Sie bitten, das Folgende an Frau Bundesministerin Dr. Giffey zu übermitteln:

Wir sind dankbar für die gute Zusammenarbeit und Unterstützung, die wir seit Jahren aus dem Ministerium erfahren und bedanken uns insbesondere dafür, dass

Sie, Frau Engstler, Frau Biber und das ganze Team sich immer wieder die Zeit nehmen und nehmen können, um unsere Bundesarbeitsgemeinschaft in ihren zahlreichen Anliegen weiter zu befördern.

Gern gehen wir mit Ihrem Haus auch die Schritte, die die Koalitionsvereinbarung festhält. Wir begrüßen die Idee einer Bundesstiftung, und wir halten den Vorschlag für einen nationalen Aktionsplan Gleichstellung für sehr erfolgversprechend.

Es ist eine einfache Gleichung: Eine gerechte Verteilung der Verwirklichungschancen für Frauen und Männer sorgt für einen Zugewinn an Ressourcen für alle. Das wird in allen gesellschaftlichen Bereichen spürbar und beginnt ganz unmittelbar vor Ort: in den Familien, in Unternehmen, in der Zivilgesellschaft, in den Städten, Gemeinden und Landkreisen, dort, wo kommunale Gleichstellungsarbeit stattfindet. Deshalb ist es wichtig, dass Gleichstellungsbeauftragte gut und wirksam arbeiten können.

Kommunale Gleichstellungsarbeit ist seit vielen Jahren etabliert. Die rechtlichen Rahmenbedingungen unserer Arbeit richten sich nach den LGG's, den Landkreisordnungen, den Kommunalverfassungen, den Hauptsatzungen, welche die Verwirklichung des Verfassungsauftrages definieren.

Wir reden also von einem kunterbunten Flickenteppich in unserer Bundesrepublik.

Durch diese unterschiedlichsten Gesetze auf allen Ebenen, Zuständigkeiten und Handlungsspielräumen als Beauftragte sind unsere Arbeitsbedingungen von großen Unterschieden geprägt und Strukturen sehr uneinheitlich geregelt.

Gleichzeitig verfügen wir aber über vielfältige Erfahrungen mit diesen unterschiedlichen Gesetzen und tragen gern dazu bei, daraus Standards zu entwickeln, die als gemeinsame Eckpunkte dort zu einer Vereinheitlichung führen, wo sie im Rahmen der föderalen Strukturen sinnvoll erscheinen. Wir helfen gern, Bausteine für eine gute Gleichstellungsgesetzgebung und entsprechend offensive Diskussionen in der Gleichstellungskonferenz der Länder zusammen zu tragen.

Auch eine Modellgesetzgebung oder der Anstoß zu einer koordinierten Gesetzgebungstätigkeit von Bund und Ländern gemeinsam, die in den Ländern und damit letztlich auf die Hauptsatzungen der kommunalen Gebietskörperschaften Leitwirkung hat, wären eine hilfreiche Option.

Jeder dieser Wege, der für Sie als Ministerium gangbar ist, kann von uns begleitet und konstruktiv unterstützt werden. Wir alle müssen zusammen unseren Verfassungsauftrag zur Gleichberechtigung erfüllen.

Wir haben gemeinsam die Pflicht, die Ungleichzeitigkeit des Rechts in seiner Wirkung abzumildern.

Wir sind sicher, dass dazu erfolgreiche und wirksame Gleichstellungsarbeit vor Ort gehört, denn die tatsächlichen Verbesserungen der Lebenswelten von Frauen, Männern und Kindern entstehen durchs Tun!

Verfassungsauftrag Gleichstellung: Taten zählen!

Wir wissen schon lange, dass dies selbstverständlich entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen erfordert – in Ihrem Hause ebenso wie in unseren Kommunen. Mit bundesweit einheitlichen Standards für die Gleichstellungsarbeit in Kommunen kommen wir dem einen Schritt näher.

Wir unterstützen Ihre Arbeit für eine wirksame Gleichstellungspolitik gern. Und natürlich bleibt es dabei – Wir brauchen Hartnäckigkeit, Durchsetzungskraft und Solidarität – von allen Frauen und Männern in den entscheidenden Funktionen und verantwortlichen Positionen.

Der Präsident des Deutschen Städtetags, Markus Lewe, hat dazu im April dieses Jahres gesagt:

„Gleichstellung voranbringen ist eine kreative Zumutung.“

Da stimmen wir gern zu und sind mit dabei!

Denn Taten zählen!

18. September 2018

Forum – Frauen in Armut und Wohnungslosigkeit – Chancen und Möglichkeiten kommunaler Lobbyarbeit

*Lissi Hohnerlein, Diplom-Sozialarbeiterin, Bereichsleitung wohnungslose Frauen
SOZPÄDAL e.V. & Vorsitzende im Fachausschuss Frauen und im Vorstand der
BAG Wohnungslosenhilfe*



Wohnungsnotfälle und Menschen in sozialer Exklusion

Wohnungsnotfälle sind Haushalte und Personen mit einem Wohnungsbedarf von hoher Dringlichkeit, die aufgrund besonderer Zugangsprobleme (finanzieller und / oder nicht-finanzieller Art) zum Wohnungsmarkt der besonderen institutionellen Unterstützung zur Erlangung und zum Erhalt von angemessenem Wohnraum bedürfen.

In der Gesamtgruppe der Wohnungsnotfälle wird im Wesentlichen nach folgenden Teilgruppen unterschieden:

Wohnungslose	Aktuell von Wohnungslosigkeit betroffen, d.h. Ohne eigene mietrechtlich abgesicherte Wohnung
Unmittelbar von Wohnungslosigkeit Bedrohte	Der Verlust der derzeitigen Wohnung steht unmittelbar bevor wegen Kündigung des Vermieters/der Vermieterin, einer Räumungsklage, einer Zwangsräumung oder sonstiger Gründe
In unzumutbaren Wohnverhältnissen	Wohnung vorhanden, aber in verschiedenen Dimensionen unzureichend (bauliche Qualität, Größe, Ausstattung, eskalierende Konflikte etc.)

Auswirkungen auf Menschen in Armut und Wohnungsnot

Menschen sind nicht nur in Wohnungsnot, sondern oft – vor oder nach Wohnungsverlust – von Ausgrenzung in vielen Lebensbereichen gleichzeitig betroffen:

- ❖ Sie geraten in eine menschenunwürdige Notversorgung
- ❖ Sie verlieren den Zugang zu normalen und menschenwürdigen Wohnungen
- ❖ Sie haben große Barrieren bei der Gesundheitsversorgung zu überwinden oder finden den Zugang dazu nicht
- ❖ Sie stehen großen Hürden bei der Integration in den Arbeitsmarkt gegenüber und leiden unter Langzeitarbeitslosigkeit
- ❖ Insbesondere junge Menschen unter 25 Jahren sind vielfältigen Diskriminierungen im und bei der Anwendung des Sozialrechts ausgesetzt
- ❖ wohnungslose Migranten haben zusätzlich zu den genannten Hürden erhebliche Zugangsprobleme zur Notversorgung und zu weitergehenden sozialrechtlichen Ansprüchen zu überwinden
- ❖ wohnungslose Menschen auf der Straße sind in besonderer Weise gefährdet, Opfer von (rechter) Gewalt zu werden
- ❖ wohnungslose Frauen sind in allen genannten Bereichen zusätzlich durch ihre allgemeine gesellschaftliche Benachteiligung diskriminiert

Warum ein frauenspezifischer Ansatz?

- ❖ Männer und Frauen haben in der Gesellschaft als auch im Privaten unterschiedliche Lebensbedingungen
- ❖ Frauen meiden solange es geht die Öffentlichkeit und verstecken ihre Not
- ❖ Sie leben im Unterschlupf oder in der Prostitution

Was bedeutet Frauenförderung für die Wohnungslosenhilfe?

- ❖ Auseinandersetzung mit frauenspezifischen Sozialisationsbedingungen, ihren Lebens- und Berufsrealitäten und ihrer gesellschaftlichen Stellung als Frau
- ❖ Diese Auseinandersetzung muss im Ergebnis dazu führen, dass frauengerechte Lösungen zur Behebung der aktuellen Not gefunden werden, aber auch zur weiteren Verbesserung der Lebenssituation

Wohnungslose Frauen

Definition des Städtetages

Aktuell von Wohnungslosigkeit betroffene Frauen

die ohne eigene mietrechtlich abgesicherte Wohnung (oder Wohneigentum) und nicht institutionell untergebracht sind, und z.B. gänzlich ohne Unterkunft sind oder in Behelfsunterkünften oder vorübergehend bei Freunden, Verwandten und Bekannten unterkommen und auf eigene Kosten im gewerbsmäßiger Behelfsunterkunft leben.

Aktuell von Wohnungslosigkeit betroffene und institutionell untergebrachte Frauen

die ohne eigene mietrechtlich abgesicherte Wohnung (oder Wohneigentum) sind, aber nach ordnungsrechtlichen oder nach sozialhilferechtlichen Regelungen institutionell untergebracht sind.

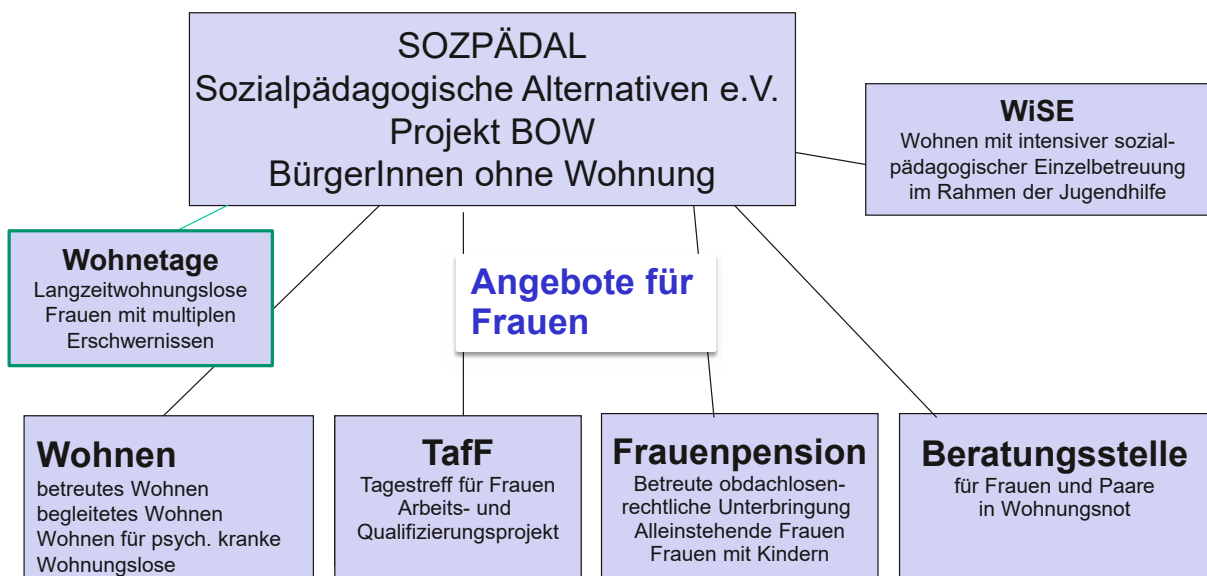
Unmittelbar von Wohnungslosigkeit bedroht sind Frauen

Beispielsweise durch Kündigung, Räumung oder sonstigen Gründen wie zum Beispiel eskalierenden sozialen Konflikten, gewaltgeprägten Lebensverhältnissen oder Abbruch des Hauses. In unzumutbaren Wohnverhältnissen leben Frauen, die z. B. in Substandardwohnungen untergebracht sind, in außergewöhnlich beengtem Wohnraum oder in Wohnungen ohne ausreichende oder mit gesundheitsgefährdender Ausstattung leben, untragbar hohe Mieten zu zahlen haben oder unter gesundheitlichen und sozialen Notlagen oder in konfliktbeladenen und Gewalt geprägten Lebensverhältnissen wohnen.

Ziele und Aufgaben für Frauen

- ❖ Schaffung und Erhalt eines flächendeckenden Hilfeangebots für wohnungslose Frauen in Baden- Württemberg
- ❖ Eine nachhaltige Verbesserung der Lebenssituation und der Lebensbedingungen wohnungsloser Frauen
- ❖ Die Förderung der Integration wohnungsloser Frauen und die Erweiterung und Stärkung ihrer individuellen Fähigkeiten
- ❖ Die Wahrnehmung eines sozialpolitischen Mandates zur Sicherstellung von Chancengleichheit, Selbstbestimmung, Menschenwürde und Geschlechtergerechtigkeit
- ❖ Die Entwicklung von Strategien zur Vermeidung von Ausgrenzung
- ❖ Die Bekämpfung der Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen
- ❖ Partizipation als Grundprinzip auf allen Ebenen

Frauenarbeit bei Sozpädal



Eckdaten des Projektes

Träger: Sozialpädagogische Alternativen e. V. Karlsruhe



- ❖ 1995 – 2000 Modellprojekt des Bundesministerium für Familie, Soziales, Senioren und Jugend mit dem Titel „Hilfen für allein stehende wohnungslose Frauen“



- ❖ „TafF“
Tagestreff für wohnungslose Frauen mit integriertem Arbeits- und Qualifizierungsangebot

SOZPÄDAL
SOZIALPÄDAGOGISCHE ALTERNATIVEN E. V.

Projektpraxis.

Zugang über den Tagestreff mit dem Ziel der Basisversorgung und als Beratungs- und Kontaktangebot



SOZPÄDAL
SOZIALPÄDAGOGISCHE ALTERNATIVEN E. V.

Praktischer Beschäftigungsteil mit den Arbeitsfeldern:

- ❖ Cafeteriabetrieb
- ❖ Wäscheservice
- ❖ Kleiderlager
- ❖ Reinigung
- ❖ Einfache Verwaltungstätigkeiten
- ❖ kleine Reparaturen



Grundsätze der Arbeit

- ❖ Lebenslagenorientierung
- ❖ erweiterter Begriff von Erwerbsfähigkeit
- ❖ Zeitflexibler Einsatz (besondere Berücksichtigung von Frauen mit Kindern und deren spezifische Bedürfnisse)
- ❖ zeitnahe Auszahlung der Aufwandsentschädigung
- ❖ keine Befristung
- ❖ Aufarbeiten von Problem-bereichen und fehlenden Kompetenzen

10

SOZPÄDAL
SOZIALPÄDAGOGISCHE ALTERNATIVEN E.V.

Theoretische Qualifizierung in wöchentlichen Unterrichtseinheiten mit den Lernfeldern

- ❖ Schlüsselqualifikationen und soziales Training
- ❖ Vermittlung von Basiswissen
- ❖ Vorbereitung auf und Vermittlung in weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen



SOZPÄDAL
SOZIALPÄDAGOGISCHE ALTERNATIVEN E.V.

Anforderungen

- ❖ Akzeptanz, Wertschätzung und Parteilichkeit
- ❖ Weibliches Fachpersonal
- ❖ Schutz und Autonomie
- ❖ Dokumentation und Konzeption
- ❖ Netzwerkarbeit
- ❖ Verbesserte Betreuungsleistungen nach §§ 67ff. SGB XII
- ❖ Gleichberechtigung
- ❖ Schutz und Autonomie
- ❖ Frauenspezifische Angebote
- ❖ Keine Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt
- ❖ Rechtsanspruch auf frauenspezifische Hilfen
- ❖ Anspruch auf Einkommen, Wohnung und Arbeit



Besuch in der Biogärtnerei von Initial



3 bis 4 mal jährlich Basare

MONTAG |
 DIENSTAG |
 MITTWOCHE |
 DONNERSTAG |
 FREITAG |
 SAMSTAG

Uns gefällt am TäFF:

- Die Frauen
- Die Gemeinschaft
- Das gute Essen
- Der Zusammenhalt
- Dass man sich gegenseitig hilft
- Das zusammenarbeiten
- Die Disco
- Die Ausflüge
- Die Kleiderkammer
- Die lockere Atmosphäre zwischen Sabalarbeiterinnen und Frauen

Humor

retten

Heimat

treffen

Frauen

Chancen

täFF

Familie

Freundin

TÄGLICH

Vertrauen

Einfach schön

Zeit

Gesund

Für jede

Kochen

Zink

Uns gefällt nicht am TäFF:

- Der Stoff den es macht
- Wenn man selber Probleme nicht hat

Wünsche für die Zukunft:

- dass die Kontakte zu haben sind die Kontakte so haben
- dass man sich mehr so viel Austausch miteinander haben

ANNE+LEA

17. September 2018

Forum 7 – Sorgearbeit aufwerten!

Teilnehmende:

Dr. in Andrea Rothe, Städt. Klinikum München/Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus

Prof. in Dr. Barbara Thiessen, Hochschule Landshut/Bayerischer Forschungsverbund ForGenderCare

Frank Bsirske, Bundesvorsitzender ver.di war verhindert und hat kurzfristig abgesagt

Moderation: **Andrea Blome**



Ziel der Diskussion war die Auseinandersetzung mit Forderungen und Strategien zur Aufwertung und Neubewertung von (beruflicher) Care-Arbeit.

Dabei lag ein Fokus auf der Wirkung von Bündnissen und Netzwerken. Die Teilnehmerinnen sollten Impulse zur Entwicklung kommunaler Initiativen und Strategien mitnehmen.

Sorgearbeit als Herausforderung – Positionen auf dem Podium

Prof. in Dr. in Barbara Thiessen forscht seit vielen Jahren im Bereich Gender und Care-Arbeit.

- Ihre grundlegende These lautet: In der Debatte um die Anerkennung und Aufwertung von Care-Arbeit und Sorgebeziehungen müssen wir die unterschiedlichen Care-Felder (Erziehung, Pflege, Versorgung und Betreuung) zusammendenken. Dazu gehören auch bezahlte, professionalisierte und unbezahlte private sowie informelle Care-Arbeit. Beide Bereiche (die Organisation des beruflichen wie des privaten Care-Bereichs) basieren auf historisch gewachsenen Geschlechterverhältnissen.
- Es ist also nicht möglich, über die Aufwertung der beruflichen Care-Arbeit zu sprechen, ohne auch das



System der Arbeitsteilung im Privaten zu betrachten: Wir müssen die care-bezogenen Krisenherde zusammendenken, erst dann ist ihre Systematik erkennbar.

- Die Care-Krise zeigt sich im Privaten deutlich, wo durch gestiegene Frauenerwerbstätigkeit Care-Aufgaben in der Familie neu verteilt werden müssen, zugleich aber eine Zerreißprobe für Frauen bleiben. Die Care-Krise im professionellen Bereich zeigt sich etwa bei Personalmangel in der Pflege und in Kitas, Arbeitsverdichtung und -intensivierung, Zeitmangel, schlechter Bezahlung gemessen an den Anforderungen und den Ausbildungsprofilen.

- Wir können die Care-Krise nur dann verstehen und ihr begegnen, wenn wir den Wandel der Geschlechterverhältnisse einbeziehen. In diesem Veränderungsprozess kann ein Schlüssel für die Neugestaltung sorgender Gemeinschaften liegen.

Dr. Andrea Rothe ist seit vielen Jahren in der gleichstellungspolitischen Praxis tätig und vertritt im Klinikum München das Thema Gleichstellung, so dass sie sich mit dem Gendermanagement im professionellen Care-Bereich auskennt.

- Gender- und Diversity-Management ist eine Selbstverpflichtung ihrer Klinik.
- Grundsätzlich problematisch ist: Viele Kommunen lagern heute ihre Krankenhäuser aus Kostengründen als privatwirtschaftliche GmbHs aus. Als GmbHs fallen die Krankenhäuser nicht mehr unter die Landesgleichstellungsgesetze, die nur Einrichtungen des öffentlichen Dienstes betreffen.
 - Da der Trend zur Privatisierung öffentlicher Einrichtungen weitergeht, wird damit das ganze Thema Gleichstellung ausgehöhlt. Nicht nur in privatisierten kommunalen Krankenhäusern, sondern beispielweise auch bei Stadtwerken, öffentlichem Nahverkehr etc.
 - Gleichzeitig macht es die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten doppelt schwer, da sie nun nicht mehr nur ihre inhaltliche Arbeit machen, sondern ganz oft in Rechtfertigungsdruck kommen, warum es sie in dem privaten Unternehmen überhaupt weiter geben soll.
 - Dieses Strukturproblem betrifft auch eigenständige GmbHs in städtischer Trägerschaft.
- Schwerpunktthemen der Stabsstelle für Betriebliche Gleichbehandlung im Klinikum München sind u. a. mehr Männer in der Pflege und mehr Frauen in Führungspositionen.
- Der Aufwertung von Pflege in Krankenhäusern stehen die Diversifizierung der Berufsprofile und das derzeitige DRG-Abrechnungssystem entgegen.
 - Eine Aufwertung der Pflege könnte u. a. durch die vermehrte Zuweisung von bisher ärztlichen Aufgaben stattfinden, wie das in anderen Ländern längst Usus ist.
 - Eine Aufwertung der Pflege könnte zudem dadurch stattfinden, dass die Pflegeleistungen besser im DRG-Abrechnungssystem (Fallpauschalen) abgebildet würden.

Aufwertung der (beruflichen) Sorgearbeit

Barbara Thiessen:

- Wir brauchen einen Perspektivwechsel im Gesundheits- und Wirtschaftssystem: Care-Berufe sind kein Kostenfaktor, sondern ein für die Volkswirtschaft prosperierender Faktor. Hier können Steuereinnahmen generiert werden, und mehr Beschäftigung von Frauen beugt Altersarmut vor, dies entlastet nicht zuletzt auch kommunale Kassen.
- Die aktuellen verstärkten öffentlichen Debatten um Pflegenotstand und Kita-Krise, auch die Verwendung der Begriffe Sorgearbeit und Care in allgemeinen politischen Verlautbarungen sind eine positive Entwicklung, die zeigt, dass das Thema als relevant gilt und es gelungen ist, es aus der „Frauennische“ heraus zu bringen.
- Gleichzeitig liegt in der zunehmenden Privatisierung und Ökonomisierung sozialer und pflegerischer Dienstleitungen die Gefahr, dass Care-Arbeit zum Rendite-Faktor wird. Schon jetzt zeigt sich, dass die Logiken des Finanzmarktes aus der Care-Ökonomie Gewinne abschöpfen zulasten der Mitarbeitenden. Es geht aus der Perspektive der Beschäftigten vor allem um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine entsprechende Aufwertung. Dies betrifft vor allem eine angemessen differenzierte und umfassender Tarifierung der Care-Tätigkeiten analog zu industriellen Fertigungsberufen.

Wie kommen wir zu einer Aufwertung und Neubewertung der (beruflichen) Sorgearbeit?

(Handlungsfelder und Forderungen angelehnt an den 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung)

Sorgearbeit besser bezahlen

- Die Bewertung und Eingruppierung der Berufe muss der notwendigen Ausbildung und den fachlichen Anforderungen entsprechen und vergleichbar sein. Fachkräfte in Kitas oder der Pflege verdienen z. B. durchschnittlich zwischen 500 und 1.300 Euro weniger als die in Kfz-Berufen.
- Seit den 1980er Jahren fordern Frauenverbände und Gewerkschaften eine Aufwertung der Care-Berufe im Tarifsystem, bislang ohne wesentlichen Erfolg. Der große Kita-Streik 2015 der Erzieherinnen und die vorangegangene Aufwertungskampagne des DGB 2014 hatten dieses Ziel und erreichten keinen echten Qualitätssprung.
- Tarifverträge im öffentlichen Dienst sollten angesichts des zersplitterten Kostenträgersystems in

der Pflegebranche für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Aus- und Weiterbildung reformieren

- Ausbildung darf nichts kosten. Noch sind die vollzeitschulischen Ausbildungen in vielen Care-Berufen kostenpflichtig, so werden Ungleichheiten schon früh im Berufsleben zementiert.
 - Erzieherische Ausbildungen müssen wie andere Berufe im dualen Ausbildungssystem vergütet werden.
 - In der Pflege ist die Vergütung während der Ausbildung verhältnismäßig gut. Allerdings sind die Steigerungspotenziale nach der Ausbildung nur noch sehr begrenzt.
- Die jetzt geschaffene gemeinsame Grundausbildung für (Kinder-)Kranken- und Altenpflege ist ein Versuch, die Pflegeberufe insgesamt aufzuwerten.
- Darüber hinaus wird von vielen Expert*innen die Akademisierung der Pflege vorangetrieben. Auch das ist ein Versuch der Aufwertung der Pflege.
 - Allerdings ist bisher wenig definiert, was genau die Pflegeakademiker*innen anschließend tun sollen.
- Es müssen attraktive Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden, die gleichzeitig der Tatsache Rechnung tragen, dass fast 80 Prozent der Pflegekräfte weiblich sind und also oft auch zu Hause Sorgearbeit zu leisten haben.
- Insgesamt muss die Aufwertung der Pflege fortgesetzt werden, so dass Care-Berufe keine Sackgasenberufe bleiben.

Arbeitsbelastung verringern – Arbeitsbedingungen verbessern

- Es sind Personalstrategien notwendig, die die Arbeitsbelastung und den Personalmangel in den Care-Berufen verringern.
 - Eine bessere Vergütung trägt dazu bei.
 - Andere Personalstrategien wie Angebote flexibler Arbeitszeiten, Berücksichtigung von altersbedingten Einschränkungen, Ausweitung der pflegerischen Tätigkeiten in Richtung ärztliche Tätigkeiten etc. sind ebenso wichtig.
- Es muss aber vor allem insgesamt mehr Geld in diese für die Gesellschaft zentralen Aufgaben investiert werden.
 - Der Anteil der öffentlichen Finanzierung muss erhöht werden. Hierfür müssen insbesondere die kommunalen Haushalte besser ausgestattet werden.

Mehr Lobbyarbeit für Care-Berufe

- Um im Gesundheitssystem die Stimme der Pflegenden zu stärken, ist die Einrichtung einer Pflegekammer sinnvoll und notwendig.
- Wenn es gelingt, in den Kliniken mehr Ärztinnen in Führungspositionen zu bringen, dann beeinflusst das auch die Gesundheitspolitik, denn die Gremien mit politischem Einfluss rekrutieren ihre Leute aus Chefärztinnen und -ärzten.
 - Dieses Ziel verfolgt u. a. das „Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus“, in dem sich 15 kommunale (Groß-)Kliniken aus ganz Deutschland zusammengeschlossen haben.
- Aus diesem Netzwerk heraus, arbeiten vier Kliniken in dem vom Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt „Fachkräfte sichern durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“ zusammen (Laufzeit 2017-2020)
 - Ziele des Europa-Projektes sind u. a. ein Cross-Mentoring-Programm für Ärztinnen, die eine Führungsposition erlangen wollen, Entwicklung lebensphasen-orientierter Arbeitszeiten in der Pflege und/oder im ärztlichen Dienst sowie Schulungen zur Gender-Sensibilisierung der Führungskräfte

Da Herr Bsirske nicht an dem Forum teilnehmen konnte, verständigten sich die Teilnehmerinnen zu einem Brief mit den Fragen, die sie Herrn Bsirske gern im Forum gestellt hätten. Dieser ist auf Seite 95 und 96 dieser Dokumentation zu lesen.

Perspektiven für die Arbeit in den Kommunen / welche Bündnisse helfen?

Barbara Thiessen:

- Wie wird Care Teil kommunaler Planung? Diese Frage ist eng verbunden mit der Frage, wie eine Stadt aussehen muss, in der Menschen gut leben können. In den Bereichen Wohnen/Mieten, Stadtplanung werden kommunale Strategien entwickelt, das muss auch im Care-Bereich geschehen.
- Grundlage für kommunale Planungen wäre ein regelmäßig zu erstellender Care-Bericht, in dem Leistungen, Angebote und Bedarfe in Erziehung, Versorgung, Betreuung und Pflege systematisch erfasst werden.
- Weitere kommunale Strategien sind „Runde Tische zu Care“, in denen Akteure aus unterschiedlichen Feldern zusammenkommen und ihre Einschätzungen, Bedarfe und Probleme zusammentragen.

Konsequent wäre dann ein*e Care-Beauftragte*r, eine spezialisierte Funktion zur Erstellung des Care-Berichtes und Koordination des Care-Netzwerkes.

- Ziel ist es, Care-Aufgaben neu zu organisieren. Neben professionellen Angeboten und Familien sind dies Caring Communities, die sich an Nachbarschaften in Dörfern und Stadtteilen orientieren und verbinden. Aber: Dies darf jedoch nicht als Einsparmaßnahme genutzt werden, sondern erfordert Koordination und professionelle Begleitung. Im Grunde geht es darum, Modelle zu schaffen, die Familien entlasten, auch Pflegediensten mehr Spielräume geben und den Faktor Zeit im privaten und beruflichen Care-Bereich ernst nehmen (vgl. buurtzorg). Aber Vorsicht ist geboten, bei der Einbindung ehrenamtlicher und nachbarschaftlicher Hilfen: Nicht wieder in die Geschlechterfalle tappen!

Zentrale Diskussionspunkte und Fragen aus dem Publikum

- Kontrovers diskutiert wurde die Frage, ob ein kommunaler Care-Bericht einen wirklichen Mehrwert

darstellt und wie dieser genutzt werden könnte. Produzieren wir hier nicht einfach einen weiteren Bericht, der schon Bekanntes miteinander verknüpft.

- Kontrovers diskutiert wurde auch die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten. Wie weit ist das Thema der Aufwertung von Sorge-Arbeit wirklich kommunalpolitisch zu beeinflussen? Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es auf kommunaler Ebene wirklich?
- Die Fragen: Wie wird Care Teil kommunaler Planung? und Wie können wir Care-Aufgaben neu organisieren? konnten nur schwerlich mit konkreten Ansätzen aus der kommunalen Arbeit verbunden werden.
- Zu den Fragen: Wer sind unsere Partner*innen zu dem Thema? Wie können wir Bündnisse und Netzwerke zum Thema bilden, berichteten Teilnehmerinnen von Projektbeispielen. Die Diskussion zeigte aber auch, dass es zum Thema Care-Krise und Aufwertung von Care-Berufen noch wenig kommunale Strategien und Bündnisse gibt.

Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Deutschland e.V.
Geschäftsstelle der BAG Weydingerstraße 14-16 10178 Berlin

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
Vorsitzender
Herr Frank Bsirske
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Berlin, den 15.10.2018

Sehr geehrter Herr Bsirske,

die überaus positive Resonanz von den Teilnehmer/innen unserer Bundeskonferenz in Karlsruhe vom 16. -18. September 2018 zeigt, dass wir mit unseren Themen die aktuellen Bedarfe und Probleme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgegriffen haben. Auch für das Forum 7 „Sorgearbeit aufwerten“, wozu wie Sie eingeladen hatten, gab es sehr viele Anmeldungen. Es wurde sehr bedauert, dass Sie an dem Forum nicht teilnehmen konnten. Im Verlauf der lebhaften Diskussion gab eine ganze Reihe von Fragen, die die Kolleginnen gerne an Sie gestellt hätten. Die Bundessprecherinnen wurden beauftragt Ihnen die Fragen bzw. Forderungen zu übermitteln mit der Bitte uns die Antworten schriftlich zukommen zu lassen:

- Zum Thema der Sorgearbeit gibt es schon längst kein Erkenntnisdefizit mehr. Es gibt diverse Studien zum Thema unter anderem von der Hans-Böckler-Stiftung.
Wann setzen Sie die Ergebnisse dieser Studien, die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen um?
- Gewerkschaften anderer europäischer Länder haben die Bedeutung der Selbstorganisation von prekär Beschäftigten erkannt und bieten ihnen Räume an.
Wann öffnet sich verdi für diese Menschen, die vor allem Frauen sind?
- **Welche Strategien verfolgt verdi, um die Sorgeberufe auf- bzw neu zu bewerten und mit welchen Maßnahmen will sich verdi für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen wie Ausbildung und Bezahlung**

Sprecherinnen

- Roswitha Bocklage**
Stadt Wuppertal
Tel 0 20 2 - 5 63 53 70
roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de
- Heike Gerstenberger**
Bezirksamt Pankow von Berlin
Tel 0 30 - 9 02 95 23 05
heike.gerstenberger@ba-pankow.berlin.de
- Manuela Hansel**
Landkreis Mainz-Bingen
Tel 0 61 32 - 7 87 10 40
Hansel.Manuela@mainz-bingen.de
- Brigitte Kowas**
Bezirksamt Reinickendorf von Berlin
Tel 0 30 - 9 02 94 23 09
brigitte.kowas@reinickendorf.berlin.de
- Susanne Löb**
Landkreis Wolfenbüttel
Tel 0 53 31 - 8 42 53
s.loeb@lk-wf.de
- Sonja Reese-Brauers**
Kreis Plön
Tel 0 45 22 - 74 32 75
sonja.reese-brauers@kreis-ploen.de
- Christina Runge**
Landkreis Diepholz
Tel 0 54 41 - 9 76 10 80
christina.runge@diepholz.de
- Christel Steylaers**
Stadt Remscheid
Tel 0 21 91 - 16 22 57
Christel.Steylaers@remscheid.de
- Simone Thomas**
Stadt Freiburg
Tel 07 61 - 2 01 17 00
frauenbeauftragte@stadt.freiburg.de
- Inge Trame**
Stadt Gütersloh
Tel 0 52 41- 82 20 80
inge.trame@gt-net.de
- Elke Voigt**
Landkreis Dahme-Spreewald
Tel 033 75 - 26 26 14
elke.voigt@dahme-spreewald.de
- Katja Weber-Khan**
Stadt Osnabrück
Tel 05 41 - 3 23 44 41
gleichstellungsbuero@osnabruock.de

einsetzen?

- **Wird sich verdi für die Abschaffung der mittelbar diskriminierenden Regelung des § 17 (3) TVöD, wonach Beschäftigte nach Eltern- und Pflegezeiten von mehr als 5 bzw. 3 Jahren herunter gestuft werden, einsetzen.**

- Bei Privatisierungen von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen müssen sich die Kommunen und die Gewerkschaften mehr als bisher dafür einsetzen, dass gleichstellungsrelevante Standards in die Verträge verpflichtend aufgenommen werden.

Wie wird verdi diesem berechtigten Anspruch gerecht?

- Um die Herausforderungen der gegenwärtigen Carekrise zu bewältigen, halten wir es für notwendig, dass auch innerhalb von verdi mehr personelle Kapazitäten für diesen Bereich zur Verfügung gestellt werden müssen, damit die Gewerkschaft ihrer Pflicht gegenüber den Beschäftigten Rechnung tragen kann.

Welche Überlegungen/Festlegungen gibt es dazu bei verdi?

Wir freuen uns über eine zeitnahe Beantwortung der Fragen, die wir dann den Kolleginnen, die an dem Forum teilgenommen haben, zukommen lassen wollen.

Mit freundlichen Grüßen

Heike Gerstenberger

Auf unser Schreiben vom 15.10.2018 haben wir bis zum 22. Januar 2019 keine Antwort erhalten.

18. September 2018

Forum 8 – Gender und Sexualität bei Muslim_innen in Deutschland

Prof. Ahmet Toprak, Fachhochschule Dortmund



Vorbemerkung

Sexualität und Islam – das ist ein Begriffspaar, das die öffentlichen Debatten in Deutschland elektrisiert. Nicht erst seit den Übergriffen in der Silvesternacht in Köln wird gefragt: Was trägt der Islam zu problematischen Geschlechterrollen bei? Wie sehen die Geschlechterrollen und die Sexualerziehung in muslimischen Familien aus? Gibt man bei Amazon den Begriff Islam ein, werden ca. 25.000 Buchtitel angezeigt. Die Bandbreite der Veröffentlichungen ist zwar vielfältig, aber vor allem Bücher, die die patriarchal organisierten Geschlechterrollen in der Familie, Ehrverhalten, Kopftuchzwang, Zwangsheirat, arrangierte Ehen, Gewaltanwendung, Unterdrückung der Frau oder Homophobie thematisieren, stoßen auf das Interesse eines breiten Publikums.

Trotz der intensiven und emotionalisierten öffentlichen Debatten in den zurückliegenden zehn Jahren, ist das Wissen über muslimische Familien und deren Strukturen in Deutschland eher gering und häufig von stereotypen kulturalistischen Vorurteilen geprägt. Das ist umso erstaunlicher, da muslimische Familien und damit der Islam seit über 50 Jahren zumindest im Westen fester Bestandteil der bundesdeutschen Gesellschaft ist.

In Deutschland leben mittlerweile ca. vier Millionen Menschen, die dem islamischen Glauben zugerechnet werden. Mit 2,5 Millionen Personen ist die Gruppe am größten, deren Migrationsgeschichte mit der Türkei verbunden ist. Die zweitgrößte Gruppe sind die 400.000 Menschen, die aus dem Nahen Osten, beispielsweise aus Syrien, Irak und dem Libanon kommen. In dieser Zahl sind noch nicht die Hunderttausende von muslimischen Flüchtlingen enthalten, die in 2015 und 2016 aus dieser Region geflüchtet sind. Rund 75 Prozent der Muslim_innen in Deutschland sind sunnitisch, 12,7 Prozent alevitisch und 7,1 Prozent schiitisch.

Die muslimische Bevölkerung in Deutschland ist also alles andere als eine homogene Gruppe. Sie unterscheidet sich nach Glaubensrichtungen, nach regionaler und sozialer Herkunft und nach weltanschaulicher Verankerung. Neben konservativ-autoritären, stehen religiöse Familien ebenso wie säkulare und moderne Familien. Entsprechend unterschiedlich sind die Sozialisationsbedingungen für die Kinder und Jugendlichen. An diesem Punkt unterscheiden sich muslimische Familien übrigens gar nicht so sehr von Familien der Mehrheitsgesellschaft. Auch da macht es einen großen Unterschied, ob Kinder in einer katholisch-fundamentalen Familie in Altötting, einer evangelikal-homophoben Familie in Baden-Württemberg oder einer mehr oder minder säkularen Familie in Düsseldorf aufwachsen, in der die konfessionelle Bindung nicht viel mehr als ein schwaches kulturelles Erbe ist.

Bevor wir uns im Folgenden den muslimischen Familien zuwenden werden, möchten wir an dieser Stelle nur kurz darauf verweisen, dass sexuelle Selbstbestimmung, das Recht auf körperliche Unversehrtheit und die rechtliche Gleichstellung zwischen Mann und Frau auch in Deutschland relativ junge gesellschaftliche Fortschritte sind. Das Verbot von Homosexualität wurde in Westdeutschland zum Beispiel erst 1975 voll-

ständig abgeschafft, die Vergewaltigung in der Ehe ist gar erst seit 1998 strafbar und das Züchtigungsrecht der Eltern wurde ebenfalls erst 1998 im Zuge der Reform des Kindschaftsrechts für unzulässig erklärt.

Um bei der Betrachtung der Geschlechterrollen und Sexualerziehung in muslimischen Familien den notwendig differenzierteren Zugang sicherzustellen, werden wir zunächst kurz den methodischen Zugang der Studie erläutern, die diesem Text zugrunde liegt. Anschließend werden wir das Konzept der Ehre vorstellen, da es für das Verständnis der Sexualmoral und Geschlechterrollen relevant ist. Der Schwerpunkt des Beitrags wird sich im Weiteren den Erziehungsstilen und den Erziehungszielen von zwei Familientypen zuwenden – zum einen der konservativ-autoritären Familie, zum anderen der religiösen Familie.

Anschließend wird in beiden Familientypen der Umgang mit Sexualität näher betrachtet. Basierend auf diesen Erkenntnissen werden im letzten Teil des Textes pädagogische Schlussfolgerungen für die Praxis formuliert.

1. Der methodische Zugang

Um Daten und Informationen über muslimische Familien zu erheben, wurden zwei unterschiedliche Zugangsformen gewählt. Zunächst wurden Untersuchungen über muslimische Familien ausgewertet und dabei Publikationen aus Deutschland und anderen Ländern (vor allem aus der Türkei) berücksichtigt. Darüber hinaus sollten Menschen mit muslimischem Glauben selbst zu Wort kommen. Dabei sollten vor allem die Innenansichten in Deutschland lebender Menschen mit muslimischem Glauben auf das eigene Familienleben rekonstruiert werden.

Bei den 28 geführten Interviews mit 22 Familien und insgesamt 61 Befragten im Alter von 14 bis 69 Jahren stellte sich heraus, dass die Befragten sehr unterschiedliche Wertvorstellungen, Erziehungsmuster sowie politische und religiöse Werte vertreten. Daher bot es sich an, Familien mit ähnlichen Mustern und Strukturen in Gruppen zusammenzufassen. Dabei ist zu beachten, dass diese Familientypen nicht statisch sind und viele Überschneidungen existieren. Es gibt auch Familien, die keinem der Typen zugeordnet werden können.

Letztlich haben sich die folgenden vier Familientypen rekonstruieren lassen:

- Konservativ-autoritäre Familien
- Religiöse Familien
- Leistungsorientierte Familien
- Moderne Familien

Um den Rahmen nicht zu sprengen, lassen wir im Nachfolgenden die leistungsorientierten und modernen Familien außer Acht und konzentrieren uns auf die Erziehungsmuster, den Erziehungsstil und die Geschlechterrollen in konservativ-autoritären Familien sowie auf Aspekte religiöser Erziehung und Sozialisation in religiösen Familien. In beiden Familientypen betrachten wir Aspekte der Sexualerziehung.

Die Konzentration auf die konservativ-autoritäre und die religiöse Familie basiert dabei auf der Annahme, dass diese aufgrund ihrer konservativen Haltung hinsichtlich Erziehung und Geschlechterrollen eine für die pädagogische Praxis besonders relevante Gruppierung darstellen.

2. Der Begriff der Ehre

Einige wichtige Begrifflichkeiten, die das familiäre Zusammenleben, die Geschlechterrollen, Erziehung und Sexualmoral vor allem in konservativen und religiösen Familie auf unterschiedliche Art und Weise prägen und auch in der Praxis von zentraler Bedeutung sind, sollen hier erläutert werden. Ehre beinhaltet vier voneinander untrennbare Werte. Die vier Bestandteile – şeref, namus, saygı und onur – werden definiert und erläutert.

Şeref = Ansehen: Im Vergleich zu namus (= Ehre) ist şeref ein Wert, der variabel ist. Er wird als ein Rang für Dienste an der Gesellschaft verwendet. Um in der Gesellschaft eine anerkannte Stellung zu erhalten, muss man Reife, Erfolge und gute Taten vorweisen können. Positive Verhaltensweisen in der Gesellschaft, wie Hilfsbereitschaft, Integrität oder Ehrlichkeit, erhöhen das Ansehen eines Individuums, während negative Eigenschaften, wie Lügen oder Stehlen das Ansehen des Individuums vermindern. Şeref muss mühsam durch gute Taten und eine positive Lebensweise erarbeitet werden. Ob Männer und Frauen gleichermaßen şeref besitzen, ist umstritten. Laut İlhan Kızılhan (2006)¹ besitzen fast ausschließlich Männer şeref, da dieser Wert nur in den öffentlichen und politischen Beziehungen, welche die Männer unterhalten, eine Rolle spielen. In einer anderen Auslegung wird şeref als ein positiver und universeller Wertebegriff für beide Geschlechter definiert.

¹ Vgl. İlhan Kızılhan, „Ehrenmorde“. Der unmögliche Versuch einer Erklärung, Berlin 2006.

Namus = Ehre: Während *seref* erst im Erwachsenenalter erreicht werden kann, ist *namus* ein Wert, den alle besitzen und der auch nicht durch Eigeninitiative vermindert oder gesteigert werden kann. *Namus* kann man hingegen durch Angriffe von außen verlieren. Wenn beispielsweise ein Außenstehender einen Angehörigen der Familie, in den meisten Fällen eine Frau, belästigt oder angreift. Ein Mann gilt als ehrlos, wenn er dann nicht bedingungslos und entschieden seine Angehörigen verteidigt. Der zweite und zentrale Teil von *namus* betrifft die Sexualität. *Namus* regelt nicht nur die Beziehung nach innen und außen, sondern sie bestimmt auch das Verhältnis zwischen Mann und Frau. *Namus* bedeutet für Mann und Frau Unterschiedliches: für die Frau, dass sie bis zur Ehe ihre Jungfräulichkeit bewahrt und auch während der Ehe treu bleibt. Die *namus* eines Mannes hängt vor allem vom Verhalten seiner Frau ab: Männer müssen die Sexualität ihrer Frauen (Ehefrauen, Töchter und Schwestern) kontrollieren und besitzen Ehre, wenn ihre Kontrolle sozial anerkannt ist.

Saygı = Respekt, Achtung: Ein anderer wichtiger Begriff für die Ehre ist Achtung (*saygı*). In der Familienhierarchie werden ältere Brüder mit *abi* (großer Bruder) und ältere Schwestern mit *abla* (große Schwester) angesprochen. Verwandte dürfen nicht einfach beim Vornamen genannt werden, sondern mit dem Zusatz Onkel, Tante oder großer Bruder etc. Diese Anreden werden in der Regel auch für ältere Fremde, nicht der Familie angehörende Personen verwendet. Auch die durchgeführten Interviews zeigen, dass unabhängig von Bildungsgrad, Geschlecht und Generation die Werte Respekt und Achtung als unantastbare Säulen der konservativ-autoritären Familien akzeptiert und adaptiert werden.

Onur = Würde: Im Vergleich zu den ersten drei Begriffen ist *onur* abstrakter und auch schwer messbar. *Onur* ist eine innere Haltung des Individuums, die nicht nach außen, sondern nach innen gerichtet ist. Lale Yalçın-Heckmann (2000) beschreibt diesen Begriff wie folgt: „Spricht man von der Würde (*onur*) einer Person, so versteht man darunter den inneren Respekt und Werte, zu denen sich ein Individuum anders als im Fall des Ehrbegriffes *şeref* selbst bekennt und mit denen es sich in Notfall gegen eine Verurteilung durch die Gesellschaft oder gegen Interventionen des Staates verteidigen kann.“²

Der Begriff *onur* hat also im Unterschied zu den ersten drei Begriffen eine individuelle Bedeutung. Denn bei *şeref*, *namus* und *saygı* ist die Bewertung und Anerkennung der Gemeinde, von Bekannten oder Freunden ausschlaggebend.

3. Erziehung und Geschlechterrollen in konservativ-autoritären Familien

In diesem Abschnitt werden Muster geschlechtsspezifischer Erziehung sowie der Aufteilung in Geschlechterrollen innerhalb konservativ-autoritärer Familien nachgezeichnet. Um den Erziehungsstil und die geschlechtsspezifische Rollenaufteilung in diesen Familien darzustellen, wird exemplarisch eine Familie vorgestellt.

Familie Bin Al-Saud im Profil

Die Familie stammt ursprünglich aus dem Landkreis einer der größten Städte Syriens: Aleppo. Die Mutter der Familie (Ulima) kommt im Rahmen der Familienzusammenführung als Zwölfjährige 1975 nach Deutschland; ihre Eltern leben seit 1968 hier. Unmittelbar nach der Einreise besucht Ulima eine Hauptschule in Berlin, beendet diese jedoch nicht. Sie verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Ulima arbeitet in einem arabischen Supermarkt in Berlin als Aushilfe und verdient 400 Euro. Als sie 19 Jahre alt ist, heiratet sie 1982 den Nachbarssohn Fadi, der aus derselben Gegend Syriens stammt wie sie. Fadi ist 1960 geboren und kommt 1973 mit seinen Eltern nach Berlin. Auch er besucht eine Hauptschule, die er aber erfolgreich abschließt. Da sich seine Eltern gegen eine Lehre aussprechen, entscheidet sich Fadi dazu, eine Anstellung bei einer Baufirma anzunehmen, in der er bis heute als Dachdecker arbeitet.

Ulima und Fadi haben drei gemeinsame Kinder. Das älteste Kind kommt 1988 zur Welt, der Sohn Khalid. Er besucht nach der Grundschule eine Realschule, in der er überfordert ist. Daraufhin wird er in die Hauptschule zurückgestuft, beendet sie erfolgreich und macht eine Ausbildung zum Maurer. 1992 kommt das zweite Kind der Familie Bin Al-Saud zur Welt: Donia, die nach der Grundschule eine Realschule besucht und auch erfolgreich abschließt. Zum Zeitpunkt des Interviews befindet sich Donia im dritten Ausbildungsjahr zur Zahnarthelferin. Das jüngste Kind, ebenfalls ein Mädchen, Hira, wird 1999 geboren und besucht zum Zeitpunkt des Interviews die fünfte Klasse einer Schule in Berlin Wedding.

Beim Interview mit der Familie fällt auf, dass bestimmte Grenzüberschreitungen, die von den Kindern

² Lale Yalçın-Heckmann, Einige Gedanken zu den drei türkischen Ehrbegriffen *namus*, *seref* und *onur*, in: Edition Körber Stiftung (Hg.), Ehre und Würde, Hamburg 2000.

begangen werden, mit Strafen, Härte und gegebenenfalls mit Gewalt wie beispielsweise Ohrfeigen oder Schlägen geahndet werden. Da Respekt, Gehorsam und Unterordnung gegenüber den Eltern von Familien des konservativ-autoritären Typus im Mittelpunkt der Erziehung stehen, wird eine solche Bestrafung durch die Eltern von den Kindern akzeptiert. Dies spiegelt sich in einem ausführlichen Auszug aus dem Interview mit Ulima:

„Also, ich denke, dass eine anständige Erziehung der Kinder sehr, sehr wichtig ist. Die Kinder müssen viele Dinge lernen, die ich für wichtig halte. Sie müssen sich zum Beispiel anständig verhalten, wenn Eltern da sind. Sie müssen vor Eltern und anderen älteren Verwandten Respekt haben. Sie sollen nicht laut sein, wenn der Vater spricht. Die Mädchen müssen sich draußen anständig verhalten, nicht auffallen und pünktlich zu Hause sein. (...) Ich denke schon, dass Jungen und Mädchen anders sind. Gott hat uns ja so geschaffen. Wir müssen sehen, dass die Mädchen und Jungen anders sind, die haben von der Natur unterschiedliche Aufgaben bekommen. Deshalb müssen wir auch Mädchen und Jungen anders erziehen und behandeln und bestrafen, damit sie ihre Aufgaben machen können. Wie die Mädchen und Jungen werden, liegt in der Erziehung der Eltern. Wenn die Eltern nicht anständig sind, dann werden die Kinder auch nicht anständig. (...) Wenn bestimmte Sachen nicht klappen, wenn die Kinder nicht auf die Mutter oder auf den Vater nicht hören, dann finde ich es nicht schlimm, wenn du dem Kind eine Ohrfeige gibst. Ich habe ab und zu mal eine Ohrfeige bekommen, das hat mir auch nicht geschadet. (...) Wenn Eltern ihre Kinder bestrafen, wollen sie doch was Gutes. Wenn ich meine Kinder nicht bestrafe, dann denken sie, es ist mir alles egal, es ist mir aber nicht egal.“ (Ulima)

Erziehungsstil

Wie eingangs betont, migrierten viele Zugewanderte aus der Türkei und den arabischen Ländern aus wirtschaftlich schwachen Regionen ihrer Herkunftsländer bzw. aus Krisenregionen. Massenarbeitslosigkeit, Armut, Analphabetismus und eine wenig entwickelte Infrastruktur bestimmen das Leben dort auch heute noch. Die Beziehung der Eltern zu ihren Kindern ist in derartigen Milieus häufig geprägt durch Aspekte wie Autorität und Respekt. Offene Zornesäußerungen werden weder gegenüber Eltern noch gegenüber anderen Autoritätspersonen, wie z. B. Lehrkräften, toleriert. Das Kind hat gehorsam zu sein und die von den Eltern übertragenen Aufgaben sorgfältig zu erfüllen, ohne große Erläuterungen und Gegenfragen. Die Eltern haben hier Anspruch auf Achtung, die die Beziehungen

zwischen den Personen nach Alter und Geschlecht regelt. Wenn die Älteren – in unserem Kontext die Eltern – keine Achtung von den Kindern erfahren, haben die Jüngeren – die Kinder – kein Recht auf Liebe. Diese beiden Begriffe sind in diesem Typus nicht voneinander zu trennen. Wichtige Entscheidungen in Bezug auf die Kinder werden von den Eltern getroffen, da angenommen wird, dass die Kinder dazu nicht in der Lage sind. Das gilt auch im höheren Alter, wenn es z. B. um die Eheschließung geht. Die Eltern haben, soweit sie Kenntnisse darüber haben, Einfluss auf die Schul- und Berufsausbildung.

Ein anderes Indiz für die Dominanz der Eltern ist, dass sie an Entscheidungen festhalten, auch wenn sie innerlich nicht hundertprozentig davon überzeugt sind. Wenn sie von einer getroffenen Entscheidung abrücken würden, würde dies – zumindest von ihnen selbst – als Schwäche gewertet. (...)

Häufig geht dieser Erziehungsstil mit einem geringen Bildungsniveau der Eltern einher, oft hat der Vater nur eine einfache Schule wie z. B. die Hauptschule besucht, manchmal ohne Abschluss. Unter den Müttern gibt es viele, die keine weiterführende Schule besucht oder abgeschlossen haben. Auch Analphabetismus kommt im Setting vor.

Erziehungsziele

Die Erziehung zu Respekt, Gehorsam, Höflichkeit, Ordnung und gutem Benehmen hat für die in Deutschland lebenden Menschen mit muslimischem Glauben, die den konservativ-autoritären Familien zugeordnet werden, immer noch einen hohen Stellenwert. Die Kinder werden von klein auf nach diesen traditionellen Wertvorstellungen erzogen und zu einer entsprechenden Haltung gegenüber ihren Eltern, älteren Geschwistern und anderen Verwandten sowie außerhalb der Familie gegenüber pädagogisch Tätigen und religiösen Geistlichen. Kinder dürfen ihre Eltern, ältere Geschwister, Onkel und Tanten nicht mit dem Vornamen ansprechen, sie sollen in Gegenwart der Eltern schweigsam sein, den Höherstehenden – vor allem in der Öffentlichkeit – nicht widersprechen. Auch erwachsene Söhne und Töchter dürfen in Anwesenheit der Eltern nicht rauchen und keinen Alkohol konsumieren. Respekt bedeutet in diesem Kontext, sich gegenüber den Autoritäten loyal, gehorsam und unterordnend zu verhalten. Nach Çiğdem Kağıtçıbaşı (1997)³ ist es das Ziel dieser Erziehung, die familiären Bindungen zu festigen und

³ Vgl. Çiğdem Kağıtçıbaşı, Familie und Sozialisation in der Türkei, in: Bernhard Nauck/Ute Schönpflug (Hg.), Familien in verschiedenen Kulturen, Stuttgart 1997.

einen auf das Funktionieren der Familie gerichteten Orientierungssinn für das gesellschaftliche Leben zu entwickeln, der sich viel mehr aus der Tradition ergibt und nicht religiös begründet ist.

Das Erziehungsziel Ehrenhaftigkeit spielt im Erziehungsalltag der konservativ-autoritären Familien neben der Erziehung zu ‚Respekt vor Autoritäten‘ eine zentrale Rolle. Vereinfacht dargestellt, geht es hierbei um die zwei folgenden Punkte: die Beachtung der Grenze zwischen Innen- und Außenwelt und die geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ehre. Traditionell gibt es eine klare Grenze zwischen dem Bereich der Familie, ‚Innen‘, und der Außenwelt. Auch in Deutschland wird von konservativ-autoritären Familien sehr darauf geachtet, diese Grenze nicht zu überschreiten. Vor allem den männlichen Kindern wird sehr früh vermittelt, auf etwaige Grenzüberschreitungen sofort und entschieden zu reagieren, z. B. ihre (jüngeren) Geschwister zu verteidigen, um nach außen ein geschlossenes Bild abzugeben. Da in Deutschland das vertraute soziale Umfeld nicht in dem Maße existiert wie in den Herkunftsländern und der Schutz der einzelnen Familienmitglieder das oberste Prinzip ist, gewinnt dieses Erziehungsziel noch an Bedeutung.

Auch ein starkes Gefühl der Zusammengehörigkeit wird von Eltern an Kinder weitervermittelt. Wie schon bei der Ehrenhaftigkeit deutlich wurde, ist das Zusammenhalten der Familie in der Migration von zentraler Bedeutung, weil die in den Herkunftsländern üblichen sozialen Netzwerke in Deutschland fehlen. Somit ist dieses Erziehungsziel im Zuge der Migration entstanden, weil Eltern dadurch die innerfamiliäre Bindung, die sie in der Migration gefährdet sehen, festigen wollen.

Die in der deutschen akademisch orientierten Mittelschicht verbreiteten Erziehungsziele (Selbstständigkeit, Selbstbewusstsein, Kritikfähigkeit, Toleranz, Selbstbestimmung, etc.), die auch bei leistungsorientierten und modernen Familien zentral sind, spielen hier kaum eine Rolle.⁴

4. Geschlechtsspezifische Erziehung oder die Erziehung zur Männlichkeit bzw. Weiblichkeit

In konservativ-autoritären Familien beginnt die Sozialisation in die Geschlechterrollen bereits vor der Geburt eines Kindes. Für die Geschlechter gelten jeweils unterschiedliche Werte und Erwartungen. Ulma beschreibt diese Vorphase: „Wir haben ja sechs Jahre

auf unser erstes Kind gewartet. Der Arzt konnte nicht genau sagen, aber er meinte, es wird ein Junge. Wir haben uns sehr gefreut. (...) Mein Mann hat sich mehr gefreut. Er wollte unbedingt einen Sohn haben. Wir haben dann für ihn alles gekauft: Autos, Bagger, Hosen und so weiter. Dann hat mein Mann gesagt, er wird unsere Familie und den Familiennamen weiterführen. Es war alles geplant.“ Das Kind wird in einen Kontext vorgeformter Werte und geschlechtsspezifischer Erwartungen hineingeboren. Es unterliegt schon bald einem teils unterschweligen, teils offensichtlichen Druck, sich in seine durch die Gesellschaft und die Eltern definierte geschlechtsspezifische Rolle zu fügen. Die Eltern konservativ-autoritärer Familien gewähren ihren Söhnen mehr Freiheit und erlauben ihnen mehr Aggressivität, während sie von den Töchtern Abhängigkeit und Ergebenheit erwarten. Für beide Geschlechter gilt, dass sie nicht zur Unabhängigkeit ermutigt werden. Die Praxis der geschlechtsspezifischen Erziehung wird im Folgenden weiter anhand des Beispiels von Khalid und Donia beschrieben.

Khalid und seine Erziehung

Da sich Khalid zunächst (von der Geburt bis zum Grundschulalter) in der häuslichen Umgebung aufhält, sind seine wichtigsten Bezugspersonen die Mutter und die Großmutter. Bereits mit dem fünften bzw. sechsten Lebensjahr ist sein Verhältnis zur Mutter bzw. zur Großmutter zwiespältig: „Bei Khalid war es schon schwer. Wir haben sechs Jahre gewartet, dann war es auch ein Junge. Am Anfang hatte ich ihn viel bei mir. Oder die Oma hatte ihn. Aber irgendwann muss man den Jungen auch loslassen. Es ist nicht immer einfach. Loslassen und man möchte ihn wieder umarmen. Das ist ganz schön schwer. Du darfst den Jungen auch nicht zwingen. Wenn er das macht, ist es gut. Wenn nicht, dann ist das bei Jungen nicht so schlimm. Das kann er später lernen.“ (Ulma) Die Beziehung ist einerseits noch von körperlicher Zärtlichkeit geprägt, andererseits wird von beiden Seiten diese Körperlichkeit abgelehnt. Kleinere Aufforderungen, wenn er z. B. die Mutter zum Einkaufen begleiten soll, appellieren an seinen freien Willen. Er soll ihnen zwar nachkommen, aber außer einem Tadel geschieht ihm nichts, wenn er sich verweigert.

Auch, wenn die Mutter und die Großmutter noch die Hauptbezugspersonen des Jungen sind, wird die Zuordnung zum Vater forciert: „Irgendwann muss der Junge ja lernen, was es ist, ein Mann zu sein. Deshalb muss er mit dem Vater rausgehen. Er muss schauen, was draußen los ist. Er muss alles kennen. Auch andere Stadtteile und so weiter.“ (Fadi)

⁴ Vgl. Aladin El-Mafaalani/Ahmet Toprak, *Muslimische Kinder und Jugendliche in Deutschland. Lebenswelten, Denkmuster, Herausforderungen*, Sankt Augustin/Berlin 2017.

Im Grundschulalter verfestigt sich Khalids geschlechtsspezifische Erziehung und weitere Differenzierungen der Rollenmuster werden erlernt. „Also, ich meine, irgendwann muss sich der Junge endlich von Frauen lösen. Er muss sich Sachen bei seinem Vater und anderen Männern angucken. Irgendwann ist ein Junge mit zwölf oder dreizehn in Frauengruppe nicht mehr akzeptiert. (...) Natürlich bin ich für meinen Sohn da. Aber draußen ist mein Mann für ihn zuständig, drinnen aber ich. Ich koche, mache Wäsche und schaue, ob er sauber ist.“ (Ulima) Die Orientierung des Jungen am männlichen Geschlecht wird von Ulima forciert, die Hauptkontaktperson des Jungen wird der Vater. Die Mutter tritt nur im Haus als Erziehungsperson in Erscheinung. Im Gegensatz zur Autorität des Vaters ist die der Mutter angreifbar, da sie nach diesem Konzept kein männliches Geschlechtsbild vermitteln kann.

Donia und ihre Erziehung

In der Vorschulphase hält sich Donia genau wie ihr Bruder in der unmittelbaren Nähe der Mutter und der Großmutter auf, die aber auch danach die Hauptbezugspersonen des Mädchens bleiben. Der Aufenthaltsort von Donia ändert sich nicht, der räumliche Bezug bleiben das Haus und die nähere Umgebung. „Bei Mädchen muss man besser aufpassen. Sie muss immer zu Hause bleiben. Also, ich meine, das Mädchen soll nur rausgehen, wenn das nicht anders geht. Kleine Mädchen dürfen sowieso nicht alleine rausgehen. Wenn ich oder meine Mutter andere Familien besuchen, ja, dann nehmen wir sie mit. Dann kann sie wissen, wer die Leute oder Verwandte sind.“ (Ulima) Donia kommt nur sehr eingeschränkt mit der Außenwelt in Kontakt: sie begleitet die Mutter zu Besuchen bei Verwandten oder Nachbarn. Im Gegensatz zu Khalid werden Donias Kontakte über die Mutter vermittelt und berühren in erster Linie die Nachbarschaft, Bekannte und die Verwandtschaft. Während die Mutter Khalid bei der Neuorientierung am männlichen Geschlecht ohne Strenge positiv unterstützt, wird die Festigung der weiblichen Geschlechterrolle bei Donia mit mütterlicher Strenge überwacht und begleitet: Hier bleibt die Autorität der Mutter unangreifbar und Ungehorsam wird bestraft. In dieser Phase wird die Tochter gelegentlich zu kleinen Arbeiten im Haushalt herangezogen, z. B. zum Aufräumen. Auch soll sie lernen, sich in Anwesenheit anderer ruhig zu verhalten und nicht zu sprechen, außer es wird etwas gefragt. Zudem wird jedem Mädchen prinzipiell die Aufgabe der Fürsorge für jüngere Geschwister übertragen; diese Verantwortung wird dem Jungen in der Regel nicht gegeben.

In den Interviews wird deutlich, dass sich bei Konflikten zwischen Ulima und Donia der Vater einschaltet, indem er sie durch ein Machtwort beendet. In vielen Fällen droht Ulima ihrer Tochter mit dem Vater, führt aber die Disziplinierungsmaßnahmen selbst durch. Während die Ehre bei Khalid kämpferische Eigenschaften verlangt, so erfordert sie bei Donia Schamhaftigkeit und Körperbeherrschung. Da der Vater sich aus der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisung von Donia weitgehend heraushält, ist die Vater-Tochter-Beziehung freundlich.

Zur dargestellten geschlechtsspezifischen Erziehung muss Folgendes hervorgehoben werden: Die Lebensgewohnheiten, Traditionen und Denkmuster ländlich-provinzieller Herkunftsorte geraten in der Migration immer wieder auch in Konflikt mit den in Deutschland erlebten Orientierungsmustern und Normen. Dies wiederum führt oftmals dazu, dass umso stärker an jenen Werten und Traditionen festgehalten wird, die als weniger fremd beziehungsweise als ‚eigene‘ erlebt bzw. gedeutet werden und gleichsam realisierbar erscheinen. Beispielsweise kann die Erziehung in die Geschlechterrollen in der traditionellen Form in der deutschen Gesellschaft nicht eins zu eins umgesetzt werden. So modifizieren die Jugendlichen oftmals diese traditionellen Formen und entwickeln gewissermaßen ‚neue‘, aber aus den alten abgeleitete Denkmuster und Orientierungen.⁵

5. Sozialisation und Erziehung in religiösen Familien

Als primäre Sozialisationsinstanz trägt Familie maßgeblich zur kulturell-religiösen Identifikation ihrer Kinder bei. Sie ist genuiner Ort der religiösen Erziehung, in der erste transzendente Bezugspunkte geschaffen werden, welche die religiöse Identität festigen und damit junge Menschen über Jahre prägen. Besonders im Kontext einer Migrationssituation ist die (religiöse) Identität ein zentrales Thema auf das sich junge Menschen in verschiedenen Alltagssituationen beziehen. Dies zeigt sich vor allem bei muslimischen Jugendlichen, für die laut Shell-Jugendstudie der Glaube an Gott eine wichtige Wertorientierung darstellt, welche sich ebenso in der Erziehungshaltung ihrer Eltern widerspiegelt.⁶ Für einen Großteil muslimischer Familien geht die Erziehungsfrage stark mit der Vermittlung religiöser Werte, Normen und Rituale einher. Es gibt

⁵ Vgl. El-Mafaalani/Toprak, *Muslimische Kinder und Jugendliche in Deutschland*, 2017.

⁶ Vgl. Thomas Gensicke, *Die Wertorientierungen der Jugend (2002-2015)*, in: Shell Deutschland Holding (Hg.), *Jugend 2015. Eine pragmatische Generation im Aufbruch*, Frankfurt am Main 2015.

zahlreiche Untersuchungen, die die Bedeutung der religiös-traditionellen Erziehung und der religiösen Zugehörigkeit für muslimische Familien hervorheben. Eine dieser Untersuchungen ist die im Jahr 2011 veröffentlichte Studie „Lebenswelten junger Muslime in Deutschland“. Die Mehrgenerationenbefragung von Personen aus der ersten bis dritten Generation türkischstämmiger Muslim_innen kam zu dem Ergebnis, dass generationenübergreifend bei allen Befragten ein deutlicher Bezug zur muslimischen Identität existiert. Die Bedeutung der religiösen Zugehörigkeit lässt sich laut Studie daran ablesen, „dass die muslimische Zugehörigkeit im täglichen Leben sowie in Einstellungen und Wahrnehmungen präsent ist.“⁷ Dabei spielt weder die tatsächliche Ausübung der Religion, noch die Stärke der Religiosität eine Rolle. Die Proband_innen definieren das Muslim-Sein als wichtigen Teil ihrer Person. Einer der Befragten der zweiten Generation gibt zudem an, dass der Islam für ihn eine wichtige Wertorientierung ist. Er beschreibt dies wie folgt: „[...] Die Religion beinhaltet Ratschläge und diese Ratschläge kannst du kaum von solchen unterscheiden, die man in der Familie bekommt. Ich meine, die Religion ist Moral, die Religion, so wie wir sie sehen, nicht wie sie Außenstehende sehen, ist ein Auftrag, ist das Prinzip des Lebens und des täglichen Verhaltens. Wir werden in der Religion erzogen, und sie bedeutet soziale Regeln. Wir haben keine 10 Gebote, unser Leben besteht aus Geboten. Alles ist mit der Religion verbunden [...].“⁸

Auch Ahmet Toprak kommt in seiner im Jahr 2012 erschienenen Studie „Unsere Ehre ist uns heilig – Muslimische Familien in Deutschland“⁹, zu ähnlichen Ergebnissen. Toprak führte Interviews mit mehreren muslimischen Familien durch und fand ebenfalls heraus, dass sowohl die religiöse Identität, wie auch die religiöse Erziehung und Sozialisation sehr bedeutend für muslimische Familien sind. Eine von ihnen ist die Familie Karatepe, deren Familienvater die Bedeutung der religiösen Erziehung wie folgt beschreibt: „Ich bin schon über siebzig Jahre alt und ich lebe schon vierzig Jahre in Deutschland. Ich bin immer religiös gewesen. Da, wo wir herkommen, ist Religion sehr wichtig. Ich würde schon sagen, dass ich für die Religion lebe. Die Sache mit der Religion ist noch intensiver geworden, nachdem ich mit der Arbeit aufgehört habe. Meine Kinder habe ich anständig, also nach den Regeln unserer Religion, erzogen. Meine Kinder erziehen ihre Kinder

nach denselben Vorgaben. (...) Religiöse Erziehung bedeutet, dass die Kinder die Pflichten eines Moslems kennen und umsetzen. Diese Pflichten sind zum Beispiel Beten, Fasten, Almosen geben und natürlich die muslimischen Feste (...). Das ist in Deutschland nicht immer gut möglich. Aber es geht trotzdem ganz gut.“¹⁰

Für den Familienvater der Familie Karatepe ist Religion nicht nur persönlich sehr bedeutend und richtungsweisend, sondern auch ein sehr zentrales Thema in der Erziehung. Religiöse Erziehung im Islam bedeutet für ihn vor allem die Vermittlung der fünf Säulen, die beiden Geschlechtern gleichermaßen vermittelt werden: „Sahada (die Annahme des Islam als Religion), salat (das täglich fünfmal zu verrichtende Ritualgebet), zakat (Almosensteuer), saum (das Fasten im Monat Ramadan) sowie die Wallfahrt nach Mekka. Außerdem gehören zur religiösen Erziehung der Familie das Feiern der islamischen Feiertage, des Opfer- und Zuckerfests.“¹¹

Eine weitere Studie, die die Bedeutung der religiösen Identifikation und Zugehörigkeit aufzeigt, ist die TIES-Teilstudie aus dem Jahr 2015. Die Ergebnisse der Studie bestätigen die Erkenntnisse von Frindte et al. (2011) und Toprak (2012). Die Untersuchung zeigt, dass mehr als 90 % der Türkischstämmigen der zweiten Generation sich als Muslim_innen identifizieren. Ferner geben 9 von 10 Befragten an, dass sie muslimisch erzogen wurden.¹² Die Priorität der religiösen Zugehörigkeit und Identifikation zeigt sich laut Studie auch daran, dass der Islam für die türkischstämmigen Befragten mehr Identifikationspotential bietet, als das Christentum für die Vergleichs- und Kontrollgruppe: „[...] Islam offers much more identification potential for the respondents of Turkish descent than Christianity does for the respondents with a Yugoslavian background or those from the control group.“¹³

Warum der Islam oder das Muslimsein ein wichtiges Identifikationspotential hat, könnte das Leben in der Diaspora begründen. Laut Waldmann sind in der Diaspora die meisten Menschen einem „inhärenten Dualismus“ ausgesetzt, der sich in einer Identitäts- sowie Zugehörigkeitsproblematik äußert. Während die einen dies als Chance nutzen, verschiedene Ansichten, Lebensweisen und Wertestrukturen, denen sie im Alltag begegnen, miteinander zu kombinieren, empfinden andere dies als fortdauernde Last und

7 Wolfgang Frindte u.a., Lebenswelten junger Muslime in Deutschland, Berlin 2011.

8 Frindte, Lebenswelten junger Muslime in Deutschland, S. 85f.

9 Ahmet Toprak, Unsere Ehre ist uns heilig. Muslimische Familien in Deutschland, Freiburg/Basel/Wien 2012.

10 Toprak, Unsere Ehre ist uns heilig, S. 77.

11 Toprak, Unsere Ehre ist uns heilig, S. 77.

12 Inken Sürig/Maren Wilmes, The Integration of the Second Generation in Germany. Results of the TIES Survey on the Descendants of Turkish and Yugoslavian Immigrants, Amsterdam 2015.

13 Sürig/Wilmes, The Integration of the Second Generation, S. 142f.

Strapaze.¹⁴ Letztere klammern sich aus diesem Grund umso mehr an einen festen Identifikationspunkt oder eine absolute Wahrheit, um eine klare Vorstellung zu haben, wohin sie gehören. Unterstützung finden sie dabei in ihren religiösen und/oder kulturellen Gemeinschaften. Wie bedeutend in diesem Zusammenhang die Moscheevereine sind, macht der Familienvater der Familie Karatepe wie folgt deutlich: „Was in Deutschland nicht gut ist, es gibt keine richtigen Schulen, um die Sachen richtig zu lernen. Es gibt hier einige Vereine oder Moscheen, die machen das schon. Aber da sind nicht immer die richtigen Lehrer, die das machen. Aber trotzdem haben früher meine Kinder diese Moscheen besucht, und jetzt besuchen meine Enkelkinder diese Einrichtungen. In der Türkei ist das schon besser. Da wissen die Lehrer auch besser Bescheid. (...) Man kann hier in Deutschland auch sehr gut zu Hause beten. Aber es ist trotzdem besser, wenn man eine Gemeinde hat, wo man sich mit Gläubigen austauschen kann. Natürlich ist es auch besser, wenn die Kinder nicht nur zu Hause religiös erzogen werden, sondern auch in der Moschee. (...) Ich finde mittlerweile in Deutschland gut, dass viele Moscheen gebaut werden können. Früher haben wir uns in Häusern gesammelt. Jetzt können wir uns auch richtig in der Moschee treffen. Das ist natürlich gut für uns Alten, aber auch gut für unsere Kinder und Enkelkinder.“¹⁵

Durch das regelmäßige Aufsuchen kulturell-religiöser Zentren, wie den Moscheevereinen, sollen Kinder und Jugendliche mehr über die Inhalte ihrer Religion sowie über ihre Pflichten als Muslim_in kennenlernen, weshalb die familiäre Anbindung an eine religiöse Gemeinde ein ebenso wichtiger Akt der religiösen Sozialisation ist. Laut Ceylan erfüllen Moscheegemeinden als multifunktionale Zentren neben alltäglichen Gottesdiensten und soziokulturellen Funktionen, verschiedene profane und sakrale Aufgaben.¹⁶ Hier treffen Familien nicht nur auf Gleichgesinnte, sondern werden in ihrer Erziehungshaltung und Werteorientierung institutionell bestärkt. Durch verschiedene Angebote, wie z. B. den Wochenendunterricht, werden religiöse Werte und religiöses Grundlagenwissen institutionell vertieft sowie der religiöse Sozialisationsprozess der Kinder und Jugendlichen, die sich immer mehr mit den vermittelten religiös-kulturellen Werten identifizieren

sollen, verstärkt.¹⁷ Eine gelungene Erziehung wird demnach daran gemessen, wie sehr die nachfolgende Generation die religiösen Werte internalisiert hat, den Glauben selbstständig praktizieren kann und sie an die nächste Generation weitergibt.¹⁸

Ebenso bedeutend, wie die Vermittlung der fünf Säulen, sind die religiösen Feste, welche ähnlich der christlichen Feiertage, wie Weihnachten, Ostern etc. kulturellen Charakter haben und auch teils von solchen mitgefeiert werden, die sich als nicht-religiös definieren. Dennoch sind die muslimischen Feste, trotz ihres kulturellen Charakters sehr stark mit den religiösen Pflichten verknüpft. Beispielsweise wird durch das Ramadanfest (auch Zuckerfest genannt) die Fastenzeit beendet, während das Opferfest der Abschluss der Pilgerfahrt bedeutet. Sowohl das „Zuckerfest“, als auch das Opferfest sind die beiden bedeutendsten religiösen Feste im Islam, wie auch bedeutende soziale Ereignisse. Der Vater der Familie Karatepe beschreibt dies wie folgt: „Während der Feiertage verbringt man viel Zeit mit der Familie, die Jüngeren besuchen die Älteren. Die ganze Familie geht in die Moschee und betet. Wenn man mit jemandem Streit hat oder es Ärger gab, ist das Fest ein guter Anlass, sich wieder zu versöhnen. (...) Es ist wichtig, diese Tradition an unsere Kinder und Enkelkinder weiterzugeben.“¹⁹ Die Feiertage bieten dem Familienvater zufolge wichtige Gelegenheiten, um familiäre und soziale Kontakte zu pflegen, zusammen zu kommen, gemeinsam zu beten und Streitigkeiten und Konflikte beizulegen. Dies sieht die älteste Tochter der Familie Karatepe ähnlich und hebt die Bedeutung dieser Feste in der Erziehung ihrer Kinder hervor: „Hier in Deutschland haben die Eltern eine große Aufgabe. Sie müssen das Fest ihren Kindern sehr gut erklären und auch feiern. Sonst vergessen die Kinder sehr schnell, welche Bedeutung solche Feste haben. Meine drei Kinder wissen gut Bescheid, weil mein Mann und ich dahinterstehen.“²⁰

Die Vermittlung klarer religiöser Regeln, Werte und Normen erfüllt demnach eine identitäts- und sinnstiftende Funktion. Uslucan ist ferner der Ansicht, dass die Vermittlung dieser Werte und Normen auch eine politische sowie sozialpsychologische Funktion erfüllt, indem sie ihm zufolge Orientierungsrahmen und

14 Vgl. Peter K. Waldmann, Entfremdet und gewaltbereit. Wie sich Muslime in der Diaspora radikalieren, in: Thorsten Gerald Schneiders (Hg.), Salafismus in Deutschland. Ursprünge und Gefahren einer islamisch-fundamentalistischen Bewegung, Bielefeld 2014, S. 333-355.

15 Toprak, Unsere Ehre ist uns heilig, S. 77.

16 Rauf Ceylan, Cultural Time Lag, Moscheekatechese und islamischer Religionsunterricht im Kontext von Säkularisierung, Wiesbaden 2014.

17 Vgl. Ahmet Toprak/Aladin El-Mafaalani, Muslimische Kinder und Jugendliche in Deutschland. Lebenswelten – Denkmuster – Herausforderungen, Sankt Augustin/Berlin 2017.

18 Vgl. Haci-Halil Uslucan, Islamische Erziehung in Familien mit Zuwanderungsgeschichte, in: Peter Antes/Rauf Ceylan (Hg.), Muslime in Deutschland. Historische Bestandsaufnahme, aktuelle Entwicklungen und zukünftige Forschungsfragen, Wiesbaden 2017, S. 209-225.

19 Toprak, Unsere Ehre ist uns heilig, S. 77.

20 Toprak, Unsere Ehre ist uns heilig, S. 78.

Ausdruck des Selbstbewusstseins einer Gruppe sind, innerhalb derer Anomie überwunden und erfahrene Zurückweisung kompensiert wird.²¹

6. Sexualität und Sexualerziehung in konservativen-autoritären und religiösen Familien

Bei der Sexualmoral ist der Großteil der muslimischen Eltern relativ konservativ eingestellt. Der Begriff der sexuellen Aufklärung wird auf den Geschlechtsverkehr reduziert, die körperliche und sexuelle Entwicklung eines Menschen oder Geschlechtskrankheiten werden weniger beachtet. Sie sind der Ansicht, dass die Aufklärung über eine gute Freundin/einen guten Freund oder die große Schwester/den großen Bruder laufen soll. Die Art der sexuellen Aufklärung, bei der nur das gesagt wird, was sich nicht vermeiden lässt, ist in Milieus mit strenger Sexualmoral üblich. Die Aufgabe wird aufgrund von Scham und Respekt an ältere Geschwister oder Freunde delegiert. Die Aufklärung ist eine reine Informationsweitergabe, wobei mögliche Fragen der Kinder beantwortet werden sollen. Bei den Jungen wird die sexuelle Aufklärung auf den Geschlechtsakt in der Hochzeitsnacht reduziert. Da es bei den Jungen keine Menstruation gibt, wird auf eine frühe Thematisierung verzichtet. Die Eltern gehen davon aus, dass die Kinder sich im digitalen Zeitalter über das Internet oder die Medien informieren, was begrüßt wird. Dadurch müssen die Eltern tabuisierte und schambesetzte Themen nicht ansprechen.

In Bezug auf voreheliche Sexualität sind die Eltern streng konservativ, was das weibliche Geschlecht betrifft. Bei den Jungen sind sie nicht einheitlich gegen voreheliche sexuelle Erfahrungen. Als Grund für die strenge Auslegung wird immer wieder das Ansehen des Mädchens in Verbindung mit weiblicher Ehre angeführt. Voreheliche sexuelle Erfahrungen werden bei den Mädchen vehement abgelehnt, weil das Ehrkonzept von ihnen erwartet, dass sie als Jungfrau in die Ehe eingehen. Dies muss in bestimmten Milieus sogar anhand der Bettlaken nachgewiesen werden. Da bei den Jungen so ein Ritual nicht existiert und sexuelle Erfahrungen biologisch schwer nachweisbar wären, werden diese bei ihnen geduldet. Die konservativen Milieus haben diese Einstellung internalisiert, sie wollen, dass die Töchter sich entsprechend verhalten, und befürworten eine soziale Kontrolle durch die Familie und das soziale Umfeld. Konservative und religiöse Eltern sind der Meinung, dass beide Geschlechter vor

der Eheschließung zurückhaltend sein sollten. Die Mädchen werden in dieser Frage benachteiligt, oder umgekehrt formuliert: Den Jungen werden aufgrund des strengen Ehrkonzepts mehr Freiheiten eingeräumt. Bei konservativen Mädchen und jungen Frauen ist Sexualität ein tabuisiertes Thema, das nur mit sehr engen Freundinnen, denen sie uneingeschränkt trauen, besprochen werden kann. Denn Sexualität ist eine intime Angelegenheit zwischen zwei Personen, ist mit Scham und Respekt konnotiert und kann deshalb nicht in Anwesenheit von Autoritätspersonen (Eltern etc.) öffentlich thematisiert werden. Die innerfamiliäre Erziehung trägt dazu bei, dass die konservativen Mädchen und Frauen nicht lernen, angemessen über dieses Thema zu reden.

Nach Auswertung der einschlägigen Literatur (Çağlıyan 2006)²² kristallisieren sich vier zentrale Gründe heraus, warum Eltern das Thema Sexualität vermeiden und dies an ihre Kinder weitergeben.

Elterliche Unsicherheit

In konservativen Familien wird traditionell nicht über Sexualität geredet. Die Eltern geben im Grunde diese Tradition an ihre Kinder weiter, weil sie selber nicht gelernt haben, angemessen darüber zu reden. Diese elterliche Unsicherheit zeigt sich auch daran, dass die Sexualerziehung auf den Geschlechtsverkehr zwischen Mann und Frau reduziert wird. Vor allem im schulischen Biologieunterricht in der Schule erfahren die Kinder, dass Sexualerziehung nicht darin besteht zu vermitteln, wie Mädchen bzw. Jungen sich beim Geschlechtsakt zu verhalten haben, was in konservativen Milieus immer wieder fälschlicherweise angenommen wird.

Schamgefühl / Respekt vor Autoritäten

Die elterliche Unsicherheit zeigt, dass Scham eine zentrale Rolle im Kontext von Sexualität und sexueller Aufklärung spielt. Die Eltern haben selbst nicht gelernt, in geeigneter und angemessener Art und Weise darüber zu sprechen. Wenn Sexualität ein Thema ist, dann ist es peinlich, weil diese in der Alltagssprache der Familie nicht bzw. selten vorkommt. Es wird als respektlos empfunden, wenn intime Anliegen in Anwesenheit von Autoritätspersonen thematisiert werden. Wie bereits oben betont hat die Erziehung zu Respekt, Gehorsam, Höflichkeit, Ordnung und gutem Benehmen für die in Deutschland lebenden konservativen Familien immer

21 Uslucan, Islamische Erziehung in Familien mit Zuwanderungsgeschichte, S. 211.

22 Menekşe Çağlıyan, Sexuelle Normvorstellungen und Erziehungspraxis von türkischen Eltern der ersten und zweiten Generation in der Türkei und in Deutschland, Münster 2006.

noch einen hohen Stellenwert. Thematisieren die Kinder in Anwesenheit der Eltern als intim geltende Bereiche, zum Beispiel Sexualität, untergraben sie die Autorität des Vaters bzw. der Mutter. Sexualität wird auf den Geschlechtsverkehr und auf die Genitalien reduziert.

Angst, das Interesse der Kinder zu wecken

Ein weiterer Grund für die Tabuisierung der Sexualität innerhalb der Familie ist, dass die Eltern befürchten, die Neugierde ihrer Kinder, vor allem die der Töchter, zu wecken. Dem widersprechen Erkenntnisse aus der Pädagogik und Psychologie, denen zufolge Reglementierungen oder Verbote erst recht das Interesse der Kinder oder Heranwachsenden wecken. Vor allem wird die Rolle der Medien und Peers von den Eltern unterschätzt, wenn sie glauben, dass ihre Töchter durch Tabuisierung oder Reglementierung unwissend bleiben und sich somit für Sexualität nicht interessieren.²³

Mädchen und Jungen informieren sich aufgrund des veränderten medialen Zugangs früh und umfassend, was bei der ersten und zweiten Generation in dieser Form nicht möglich war. Aber die Kinder verheimlichen in der Regel dieses Wissen, um ihre Eltern nicht zu verunsichern.

7. Pädagogische Konsequenzen

Einschlägige Untersuchungen zeigen, dass die Bedingungen des Heranwachsendens bei Jugendlichen, die eine familiäre Migrationsgeschichte mit türkischem oder arabischem Hintergrund aufweisen, in vielen Fällen ungünstiger sind, als die von Jugendlichen ohne eine derartige Migrationserfahrung.²⁴ Es sind vor allem die sozialen Rahmenbedingungen, die zusammen mit ungünstigeren schulischen und beruflichen Chancen dieser Migrantenkinder (die überwiegend in Kontexten aufwachsen, in denen der Islam eine mehr oder weniger bedeutsame Rolle spielt) eine besonders große Bedeutung für das Auftreten von abweichendem Verhalten haben.

In diesem Zusammenhang ist eindeutig festzustellen, dass in der öffentlichen Wahrnehmung von Muslim_innen, Jungen eher wahrgenommen werden als Mädchen. Mit Blick auf die hier zugrundeliegende Studie, lässt sich feststellen: Da die Mädchen im Kontext der dargestellten Familien in Bezug auf ihre Freizeit in der

Regel stärker reglementiert werden, orientieren sie sich tendenziell nach innen. D. h., deren Hauptbezugspersonen sind überwiegend Familienmitglieder, Verwandte und einige den Eltern bekannte Freundinnen. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass sie ‚angepasster‘ und unauffälliger erscheinen, weil sie diese eingeschränkten Bedingungen für sich ins Positive ummünzen: In der Schule sind sie beispielsweise erfolgreicher und erwerben öfter das Abitur als Jungen. Da Jungen in der Tendenz intensiver als Mädchen nach außen orientiert sind, fallen sie stärker – nicht nur mit ihren Stärken, sondern auch mit ihren Problemen – auf.

Die Studie, die auf die Heterogenität von Sozialisationsprozessen in muslimischen Familien verweist, mit Fokus auf pädagogische Implikationen reflektierend, erscheint die Berücksichtigung folgender zentraler Punkte bedeutungsvoll:

- **Elternkooperation:** Das Hauptaugenmerk ist auf die Elternarbeit zu richten. Ohne die konkrete Unterstützung der Eltern kann wenig erreicht werden, weil konservative und religiöse Migrantenfamilien anders organisiert sind. Beispielsweise sind Berufsbzw. Schulentscheidungen keine individuellen Belange der Kinder, sondern werden in erster Linie von den Eltern vorgegeben. Hier ist es außerdem von großer Bedeutung, die Eltern als Kooperationspartner zu gewinnen, ohne ihnen das Bild zu vermitteln, in Erziehungsfragen versagt zu haben.
- **Ressourcenorientierte Arbeit:** In der konkreten Arbeit mit dieser Zielgruppe ist es zu empfehlen, ressourcenorientiert zu arbeiten. Das heißt, nicht die Schwächen der Zielgruppe in den Vordergrund zu stellen, sondern ihre Stärken. Insbesondere durchaus positive Werte wie Solidarität und Loyalität können einen Ansatzpunkt bieten, einen gemeinsamen Nenner zu finden. Ferner erscheint es sinnvoll, mit ausgewählten Vorbildern aus der eigenen Community zu arbeiten.
- **Interkulturelle Kompetenz:** Um die Jugendlichen und deren Eltern bei gezielten Erziehungsfragen adäquat beraten zu können, sollte hinsichtlich Fragen der interreligiösen und interkulturellen Kompetenz umfassend und gezielt geschult werden. Die zentralen Ziele sollten sein: vorurteilsfrei und wertbewusst mit Familien auf Augenhöhe kommunizieren, wertschätzend in Bezug auf die Religion und/oder Kultur agieren.
- **Ausbau der Angebote – Ganztagschulen:** Die pädagogischen Institutionen sind gerade deshalb von besonderer Bedeutung, weil ‚benachteiligte‘ Migran-

²³ Vgl. Çağlıyan, Sexuelle Normvorstellungen und Erziehungspraxis von türkischen Eltern der ersten und zweiten Generation in der Türkei und in Deutschland, S. 57; Ahmet Toprak, Türkeistämmige Mädchen in Deutschland. Erziehung, Geschlechterrollen Sexualität. Freiburg 2014.

²⁴ Vgl. El-Mafaalani/Toprak, Muslimische Kinder und Jugendliche in Deutschland, 2017.

tenfamilien ihren Kindern beim schulischen Lernen und bei der sozialen Etablierung nur wenig helfen können. Sie kennen sich nur schlecht mit dem Schul- und Ausbildungssystem aus, verstehen häufig nicht die pädagogischen Ziele und überschätzen die Funktion der Schule in Deutschland. Das führt dazu, dass die Eltern pädagogische Verantwortung umfassend an Schulen, Lehrkräfte und andere Pädagog_innen abtreten, was die Fachkräfte ihrerseits dann häufig als Desinteresse deuten. Das deutsche Schulsystem ist kaum in der Lage, adäquat auf die Lebensumstände der Kinder einzugehen, da es zu stark von einer historisch gewachsenen Normalitätsannahme (deutsche Mittelschichtfamilie) ausgeht.²⁵ Entsprechend machen Migrantenjugendliche seltener als ihre Altersgenossen höhere Schulabschlüsse, verlassen das Schulsystem deutlich häufiger ohne Abschluss und haben entsprechend auch größere Probleme beim Übergang von der Schule in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Ohne systematische Kommunikation und Kooperation zwischen Institutionen und Eltern und ohne den Ausbau echter Ganztagschulen, von denen bildungsbenachteiligte Milieus erwiesenermaßen profitieren, wird dieser ‚Teufelskreis‘ vermutlich nicht durchbrochen.

■ **Etablierung und Ausbau von Integrationskursen:**

auch wenn die Kosten dafür als zu hoch angesehen werden können, empfiehlt es sich, die Etablierung der Integrationskurse von Deutschkursen zu trennen. Einerseits würde diese Trennung den Stellenwert der Integration erhöhen. Andererseits werden Integrationsmaßnahmen besser verstanden, wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits Deutsch gelernt haben, denn der Integrationskurs soll erst nach dem Besuch des Sprachkurses erfolgen. Neben den gängigen Inhalten – die deutsche Gesellschaftsordnung, Demokratieverständnis etc. – sollen folgende Themen in den Integrationskursen behandelt werden:

- **Geschlechterrollen und Sexualität:** In konservativen und bildungsbenachteiligten Familien unter den Geflüchteten ist Sexualität ein absolutes Tabuthema. Die Eltern sind unsicher, wie sie mit ihren Kindern angemessen darüber reden sollen. Die elterliche Unsicherheit zeigt, dass im Kontext von Sexualität Scham eine zentrale Rolle spielt. Wenn Sexualität ein Thema ist, dann ist es peinlich, weil diese in der Alltagssprache der Familie nicht

bzw. selten vorkommt. Die Tabuisierung trägt dazu bei, dass sich in erster Linie bei Männern – aber auch bei Frauen – eine verfälschte und überholte Einstellung zur Sexualität und zu den Geschlechterrollen verfestigt, wie z. B. in der Silvesternacht in Köln und anderen großen deutschen Städten in extremer Form sichtbar wurde. Die Teilnahme an Sport-, Sexual- und Schwimmunterricht hat mit der Besonderheit einer bestimmten Kultur oder Religion nichts zu tun, wie die Studie von Haug aus dem Jahre 2009²⁶ feststellt. Demnach erlaubt der Großteil der etablierten muslimischen Eltern ihren Kindern die Teilnahme am Schwimm-, Sexual- und Sportunterricht, obwohl sie gläubige Musliminnen und Muslime sind. Deshalb ist davon auszugehen, dass das Interesse an Sexualität und der Reflexion der Geschlechterrollen auch bei jungen Geflüchteten vorhanden ist, wenn die angemessene Methode angewendet wird.

- **Stärkung der sozialen Kompetenzen:** Bei gewalttätigen und gewaltbereiten jungen Menschen – analog zu den Ereignissen in Köln – fehlen in erster Linie die sogenannten Grundkompetenzen, wie zum Beispiel die sozialen, kommunikativen, kooperativen und konfrontativen Kompetenzen. Um diese Kompetenzen zu stärken und andere Konfliktlösungsstrategien kennenzulernen, muss mit dieser Zielgruppe ein Soziale-Kompetenz-Training durchgeführt werden. In einem solchen Training wird beispielsweise mit Rollenspielen gearbeitet, um gewünschtes Verhalten modellhaft aufzuzeigen und prosoziales Verhalten zu verstärken. Empathisches Verstehen wird zum Beispiel durch die Konfrontation mit der Opferperspektive versucht zu fördern.
- **Reflexion der traditionellen Werte:** Wie die Praxis und wissenschaftlichen Untersuchungen belegen, operieren viele etablierte Jugendliche und junge Geflüchtete sehr stark mit traditionellen Männlichkeitsbildern. Diese sind z. B. Männlichkeit, Freundschaft oder Ehre. Wenn die Jungen und jungen Männer danach gefragt werden, welche Bedeutung diese Werte haben, können viele dazu keine Stellung beziehen. Die Begriffe werden unreflektiert übernommen, ohne sich z. B. mit dem tiefen Sinn der Ehre auseinandergesetzt zu haben. Damit die Jugendlichen diese Werte reflektieren und hinterfragen lernen, muss eingangs in den Integrationskursen und im Anschluss in der Schule,

25 Vgl. Annelie Knapp-Potthoff, Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit als Lernziel, in: Annelie Knapp-Potthoff/Martina Liedke (Hg.), Aspekte interkultureller Kommunikationsfähigkeit, München 1997.

26 Sonja Haug u.a., Muslimisches Leben in Deutschland. Im Auftrag der Deutschen Islamkonferenz, Berlin 2009.

in Bildungseinrichtungen oder in der Jugendarbeit dieses Thema auf die Tagesordnung kommen. Dadurch können Pädagoginnen und Pädagogen und Jugendliche voneinander lernen und ihre Vorurteile reflektieren, revidieren oder in Frage stellen.

Literatur

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg.): Sexualität und Migration. Milieuspezifische Zugangswege für die Sexualaufklärung Jugendlicher, Köln 2010.

El-Mafaalani, Aladin/Toprak, Ahmet, Muslimische Kinder und Jugendliche in Deutschland. Lebenswelten, Denkmuster, Herausforderungen. Sankt Augustin, Berlin 2011.

Çağlıyan, Menekşe, Sexuelle Normvorstellungen und Erziehungspraxis von türkischen Eltern der ersten und zweiten Generation in der Türkei und in Deutschland. Münster 2006.

Ceylan, Rauf, Cultural Time Lag. Moscheekatechese und islamischer Religionsunterricht im Kontext von Säkularisierung. Springer Fachmedien, Wiesbaden 2014.

Frindte, Wolfgang; Boehnke, Klaus; Kreikenbom, Henry; Wagner, Wolfgang, Lebenswelten junger Muslime in Deutschland. Bundesministerium des Inneren, Berlin 2011.

Gensicke, Thomas, Die Wertorientierungen der Jugend (2002-2015), in: Shell Deutschland Holding (Hg.), Jugend 2015. Eine pragmatische Generation im Aufbruch. Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt am Main 2015.

Haug, Sonja/Müssig, Stephanie/Stichs, Anja: Muslimisches Leben in Deutschland. Im Auftrag der Deutschen Islamkonferenz. Berlin 2009.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem, Familie und Sozialisation in der Türkei, in: Bernhard Nauck/Ute Schönplüg (Hg.), Familien in verschiedenen Kulturen, Lucius & Lucius, Stuttgart 1997.

Kızılhan, İlhan, Ehrenmorde. Der unmögliche Versuch einer Erklärung, Berlin 2006.

Knapp-Potthoff, Annelie, Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit als Lernziel, in: Annelie Knapp-Potthoff/Martina Liedke (Hg.), Aspekte interkultureller Kommunikationsfähigkeit, München 1997.

Kreiser, Klaus/Wielandt, Rotraud, Lexikon der islamischen Welt, Völlig überarbeitete Neuauflage, Stuttgart u.a. 1992.

Müller, Annette, Die sexuelle Sozialisation in der weiblichen Adoleszenz. Mädchen und junge Frauen deutscher und türkischer Herkunft im Vergleich, New York u.a. 2006.

Schiffauer, Werner, Die Gewalt der Ehre. Erklärungen zu einem türkisch-deutschen Sexualkonflikt, Frankfurt a. M. 2002.

Schirmacher, Christine, Kindererziehung und Familienwerte im Islam, unter: www.islaminstitut.de/uploads/media/Kindererziehung.pdf. Zugegriffen: 17.02.2014.

Sürig, Inken/Wilmes, Maren, The Integration of the Second Generation in Germany. Results of the TIES Survey on the Descendants of Turkish and Yugoslavian Immigrants. Amsterdam University Press, Amsterdam 2015.

Toprak, Ahmet/El-Mafaalani, Aladin, Muslimische Kinder und Jugendliche in Deutschland. Lebenswelten – Denkmuster – Herausforderungen. Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., 3. überarbeitete Auflage, Sankt Augustin/Berlin 2017.

Toprak, Ahmet, Türkeistämmige Mädchen in Deutschland. Erziehung, Geschlechterrollen Sexualität. Freiburg i.B. 2014.

Toprak, Ahmet, Unsere Ehre ist uns heilig. Muslimische Familien in Deutschland. Herder, Freiburg/Basel/Wien 2012.

Uslucan, Hacı-Halil, Islamische Erziehung in Familien mit Zuwanderungsgeschichte, in: Antes, Peter; Ceylan, Rauf (Hg.), Muslime in Deutschland. Historische Bestandsaufnahme, aktuelle Entwicklungen und zukünftige Forschungsfragen, Springer Fachmedien, Wiesbaden 2017.

Waldmann, Peter K., Entfremdet und gewaltbereit. Wie sich Muslime in der Diaspora radikalieren, in: Schneiders, Thorsten Gerald (Hg.), Salafismus in Deutschland. Ursprünge und Gefahren einer islamisch-fundamentalistischen Bewegung, transcript Verlag, Bielefeld 2014.

Witzel, Andreas, Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Campus, Frankfurt a. M. 1982.

Yalçın-Heckmann, Lale, Einige Gedanken zu den drei türkischen Ehrbegriffen namus, seref und onur, in: Edition Körber Stiftung (Hg.), Ehre und Würde, Hamburg 2000.

18. September 2018

Forum 9 – Gleichstellung mit Haltung – Strategien zur eigenen Positionierung

Eva-Maria Hartings, Supervisorin DGSv

Das Forum 9 fiel krankheitsbedingt aus. Frau Hartings stellt ihren Vortrag für die Dokumentation zur Verfügung. Vielen Dank dafür!

Gliederung

1. Einführung
2. Definition
3. Strategien zur eigenen Positionierung
 - 3.1 Kompetenzen ausbilden
 - 3.1.1 Konzentration
 - 3.1.2 Ruhe & Zeit
 - 3.1.3 Disziplin
 - 3.1.4 Lesen!
 - 3.1.5 Sich verbinden
 - 3.1.6 Mut!
 - 3.1.7 Tipps für den Alltag
 - 3.2 Selbstreflexion kultivieren
 - 3.2.1 Selbstwertgefühl, Selbstbewusstsein & Selbstvertrauen
 - 3.2.2 Selbst- und Fremdwahrnehmung
 - 3.2.3 Selbstliebe
4. Übung
5. Vom Umgang mit Konflikten
6. Empathie als Wegweiser zur Positionierung

1. Einführung

Guten Tag meine Damen, liebe Frauen,

wir werden uns nun knapp zwei Stunden mit der Frage beschäftigen „Wie finde ich eine Haltung?“ und: „Welche Strategien zur eigenen Positionierung gibt es für Gleichstellungsbeauftragte?“. Bitte unterbrechen Sie mich, wenn Sie etwas nicht verstehen, einwenden oder schlicht kommentieren möchten.

Ich will mich kurz vorstellen: Mein Name ist Eva Maria Hartings, ich bin 61 Jahre alt und habe etwas mehr als zehn Jahre im Frauenbüro der Stadt Düsseldorf gearbeitet; vier Jahre in Stellvertretung von Prof. Gesine Spieß und anschließend sechs Jahre als Leiterin des Frauenbüros und Frauenbeauftragte. Ich habe dann in den 90er Jahren eine Ausbildung zur Supervisorin in Köln am Institut für Humanistische Psychologie absolviert und arbeite seit 1998 überwiegend in eigener Supervisionspraxis. Von 2006 bis 2014 habe ich im Competence Center Begabtenförderung der Stadt Düsseldorf als Supervisorin für Eltern, Lehrerinnen und Lehrer sowie für Erzieherinnen gearbeitet. Aus dieser Zeit stammen meine Kenntnisse zur Gehirn- und Intelligenzforschung.

Die Klientinnen und Klienten in meiner Praxis kommen aus allen Bereichen unserer Gesellschaft: aus der sozialen Arbeit, aus mittelständischen Unternehmen oder leitende Angestellte (Managerinnen und Manager) global operierender Konzerne, die meist über ihren betriebsärztlichen Dienst zu mir geschickt werden, in der Hoffnung, einen drohenden Burnout zu verhindern oder um Verbesserungen in der Arbeitskommunikation zu erreichen.

Ich berate auch Menschen in Pflegeeinrichtungen oder die in Kindertageseinrichtungen tätig sind. Das sind in der Mehrzahl bekanntlich Frauen, so dass mir als Supervisorin das heutige tatsächliche Leben von Frauen in den unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen vertraut ist. Vielleicht sogar noch vertrauter als in früheren Jahren, da ich nun mit ihnen direkt arbeite.

Ich erfahre in meiner Supervisionsarbeit aber auch sehr viel über das Leben von Männern, das in vielen Fällen als eingeschränkt und eindimensional wahrgenommen wird, wobei viele Männer oftmals feststellen, dass sie die 30 oder 40 Jahre im Arbeitsprozess mit

einer Parallelveranstaltung in der Familie wenig identitätsstiftend hinbekommen haben.

Insofern stellen sich viele Menschen täglich in meiner Supervisionspraxis die Frage nach dem Sinn ihres Lebens und damit die Frage:

„Was will ich mit meinem Leben erreichen?“

Es geht bei all diesen Gesprächen letztendlich um die Frage nach einer Haltung zum eigenen Leben.

Nun zu unserem heutigen Forum:

Aufgrund meiner supervisorischen Erfahrung werde ich Ihnen keine Patentrezepte vorlegen. Denn es gibt nicht die eine richtige Lebenshaltung.

Wenn Sie aber an den Fragen, Gedanken, Erfahrungen und Ideen zu diesem Thema Interesse haben, dann kann ich Ihnen prophezeien: Eine Haltung zum Leben einzunehmen und sich zu bestimmten Fragen zu positionieren, setzt die Bereitschaft zur intensiven, inneren Arbeit und damit auch die Bereitschaft zur Anstrengung über einen längeren Zeitraum voraus.

Gleichzeitig kann ich versprechen – und das ist die gute Nachricht:

Die Gleichstellungsbeauftragte, die sich einlässt auf diese innere Arbeit und entsprechende Erfahrungen und die sich nicht zufrieden gibt mit einem Job und seiner formalen Erledigung, sondern die sich mit all ihrer Kraft und ihrer Kompetenz in die Waagschale für die Gleichberechtigung der Geschlechter im Sinne einer Gleichwertigkeit aller Menschen wirft und sich dazu sehr gut vorbereitet, klug und besonnen agiert, sich hinterfragt, sich schlussendlich entscheidet und klare Positionen einnimmt zugunsten einer von ihr definierten Geschlechtergerechtigkeit, die wird viel öfter erfolgreich und häufiger mit sich zufrieden sein, vielleicht sogar so etwas wie Glück erleben.

Worum geht es?

Die innere Arbeit an einer Haltung zum Leben, von der ich spreche, ist die Voraussetzung dafür, dass ich eine verlässliche und klare Position zu bestimmten Fragen einnehmen kann. Erst mit dieser inneren, klaren Haltung bin ich der Lage, etwas Wesentliches zu signalisieren: **Dass ich es ernst meine mit meinen Themen und Anliegen und damit nicht nachlassen werde, dies zu betonen, und dass ich nicht einzuschüchtern bin.**

Innere Arbeit bedeutet, dass wir im Kontakt mit uns selbst sind und unseren Geist klar fokussieren, die

Dinge und Fragestellungen in den Beziehungen von Menschen durchdringen, das Für und Wider möglicher Handlungsoptionen abwägen: Innere Arbeit bedeutet, dass wir **denken!**

Hannah Arendt hat das Denken in etwa so definiert: Wir gehen in den inneren Dialog mit uns selbst und bedenken das Thema intensiv von allen Seiten; wir fokussieren das Für und Wider verschiedener Perspektiven und alle dazugehörigen Aspekte; wir erlauben uns keine Ausweichmanöver oder bewusste blinde Flecken. Wenn Sie so wollen: Es finden während des Denkens laute oder leise Selbstgespräche statt, die eine Lebenshilfe für den Alltag sind. Von Sokrates wird beispielsweise berichtet, dass er einmal 24 Stunden an einer Stelle während einer solchen Selbstreflexion gestanden haben soll. Das ist sicherlich extrem, verdeutlicht aber, dass wir uns genügend Zeit für diese Tätigkeit des Geistes nehmen müssen.

Ich möchte an einem Beispiel verdeutlichen, wie Hannah Arendt das Denken verstand, weil ich glaube, dass wir von dieser Definition für unsere Arbeit profitieren können. Das Denken ist eine wesentliche Voraussetzung bei der Positionierung als Gleichstellungsbeauftragte. Dabei geht es nicht **nur** um die Nutzung des Intellekts oder unserer Kognition; es geht um vernetztes Denken, um ein Denken in Verantwortung, ein Denken, das sich unserer empathischen, d. h. der einführenden Fähigkeiten bedient; ein Denken, das schließlich zu einem selbstverständlichen Element unseres Seins wird. Sie nannte es in Anlehnung an den Philosophen Edmund Husserl „intuitives Denken“.

Als Hannah Arendt nach dem Ende des Holocaust – vor dem sie 1933 in die USA geflohen war – in New York lebte, wurde sie von der Chefredaktion des Magazins The New Yorker gebeten, den Prozess gegen Adolf Eichmann zu verfolgen und darüber zu berichten. The New Yorker ist ein Magazin, das an sich selbst einen sehr hohen Anspruch hinsichtlich der journalistischen Arbeit stellt. Hannah Arendt flog 1961 nach Jerusalem und verfolgte den zweijährigen Prozess gegen Adolf Eichmann. Sie veröffentlichte ihren Bericht unter dem Titel „A Reporter at Large: Eichmann in Jerusalem“ nach dem Ende des Prozesses in fünf aufeinanderfolgenden Ausgaben des New Yorker. Doch ihre tiefgründigen, durchdachten Erkenntnisse brachten ihr den Zorn der jüdischen Gemeinde in New York und vieler Freundinnen und Freunde in Israel ein. Denn sie hatte festgestellt: Eichmann war kein Monster. Stattdessen konstatierte sie analytisch brillant:

„In diesen letzten Minuten (kurz vor seiner Hinrichtung) war es, als zöge Eichmann selbst das Fazit der langen Lektion in Sachen menschlicher Verruchtheit, der wir beigewohnt hatten – das Fazit von der furchtbaren Banalität des Bösen, vor der das Wort versagt und an der das Denken scheitert.“¹

Die „Banalität des Bösen“, so Hannah Arendt, sei dadurch entstanden, dass Adolf Eichmann – was er während des Prozesses immer wieder betont hat – „nur gehorcht und Befehle ausgeführt“ habe. Hannah Arendt hat diese Einstellung Adolf Eichmanns aufgegriffen und die Konsequenz gezogen:

„Niemand hat das Recht zu gehorchen.“

Sie identifizierte Adolf Eichmann als jemanden, der nur deshalb gehorchte, weil er nicht der Tätigkeit des Denkens nachging. Hätte er das Denken als eine notwendige Tätigkeit begriffen, um verantwortlich und mitfühlend zu handeln, wäre ihm klar geworden, dass sein Handeln dazu führen würde, Millionen von Menschen in Konzentrationslager zu transportieren und dem sicheren Tod auszuliefern. Hannah Arendt brachte es schließlich wie so oft in ihren Texten auf den Punkt:

„Man könnte wohl sagen, dass die lebendige Menschlichkeit eines Menschen in dem Maße abnimmt, in dem er auf das Denken verzichtet.“²

Über das Denken schrieb sie in ihrer späteren Analyse Vom Leben des Geistes die bemerkenswerten Zeilen:

„Alles Denken entsteht aus der Erfahrung, aber keine Erfahrung liefert irgendeinen Sinn oder auch nur einen einzigen Zusammenhang, wenn sie nicht der Vorstellung (Phantasia) und dem intuitiven Denken unterworfen wird.

Das Geschäft des intuitiven Denkens ähnelt dem der Penelope, die jeden Morgen ihre Handarbeit des vergangenen Abends auflöst.“³

Als Gleichstellungsbeauftragte sollten wir allerdings nicht wild und ohne Konzept in der Gegend „rumdenken“, sondern zielgerichtet und fokussiert die Beschaffenheit eines Problems oder eines Themas erforschen und lösungsorientierte Strategien erarbeiten, die helfen, eine klare, mitfühlende Position zu finden, um sie überzeugend vertreten zu können.

Eine solche Position finde ich durch einen dezidierten Denkprozess, wenn ich mittels einer klaren Analyse zu einer eindeutigen Bewertung komme, dass ich etwas als gut oder schlecht, heilsam oder schädigend, hilfreich oder hinderlich einstufe. Wenn ich beispielsweise der Tatsache, dass Frauen immer noch den überwiegenden Teil der Alleinerziehenden darstellen und sie das hohe Armutsrisiko fast alleine mit ihren Kindern tragen, einen moralischen Wert beimesse und feststelle, dass es für das Leben der Frauen und Kinder überaus schädigend wirkt. Aufgrund dieser Bewertung werde ich darüber nachdenken, warum das so ist und was zu dieser Schiefelage geführt hat und mich in meiner Rolle als Gleichstellungsbeauftragte dazu positionieren. **Ich muss also herausfinden, wie ich eine Lebenssituation bewerte. Ich muss parteilich sein!**

Für einen solchen Bewertungsvorgang brauchen wir selbstredend ein Grundgerüst, weil es die Voraussetzung für das Finden einer Haltung ist, dass ich als ein Bezugssystem nutzen kann und das meine Werte repräsentiert. Ich empfehle Ihnen hierzu die Lektüre und die Verinnerlichung der universellen Menschenrechte⁴ als eigenes inneres Wertesystem. Denn jede Haltung, jede Position, die eingenommen werden will, bringt mit sich, dass ich das Thema, um das es geht, bewerten muss in gut oder schlecht für die betroffenen Menschen. Und dass ich als Gleichstellungsbeauftragte diese Wertung öffentlich vornehme. Gerade die Themen im Bereich der Geschlechterdiskussion sind immer auch Themen, die nicht ohne einen Wertebezug diskutiert werden können.

Die 1948 von der UNO verabschiedeten Menschenrechte sind universell, gelten also für jeden Menschen auf dieser Welt unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Bildung, sozialem Status oder anderes. Ich lege Ihnen diese Lektüre sehr ans Herz; lesen Sie die Menschenrechte, denn diese sind auch Frauenrechte.

Sie haben vielleicht von Olympe de Gouges gehört, die als Reaktion auf die französische Erklärung der Menschenrechte 1791 die Erklärung der Rechte der Frauen und Bürgerinnen geschrieben hatte und dafür auf der Guillotine mit ihrem Leben bezahlte. Eine Gleichstellungsbeauftragte muss die UNO Charta der Menschenrechte gewissermaßen als Kompass verinnerlicht und sie immer zur Verfügung haben. Und sie darf sich nie scheuen, sich auf diese universellen Rechte zu beziehen, die sich in den ersten Artikeln des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland widerspiegeln.

1 Hannah Arendt, Eichmann in Jerusalem, S. 371.

2 Vgl. Hannah Arendt: Menschen in finsternen Zeiten, 1989.

3 Hannah Arendt, Vom Leben des Geistes, S. 93.

4 Resolution 217 A (III) der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948.

Dort heißt es in Artikel 1 GG:

- (1) *Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.*
- (2) *Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.*

Und Artikel 3 benennt die Gleichwertigkeit jedes Menschen:

- (1) *Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.*
- (2) *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.
Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.
Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Diese beiden Artikel des Grundgesetzes sind zentral in allen Argumentationen von Gleichstellungsbeauftragten auf allen Ebenen der verwaltungsinternen und der öffentlichen Tätigkeit. Sie beschreiben die Basis unserer Lebenshaltung!

Positionierung beginnt also damit, **eigene** Überlegungen anzustellen, Themen zu durchdringen, zu lesen, sich klug zu machen, zu diskutieren und die schließlich eigene, zunächst sicherlich noch unvollständige Position zu platzieren, wo immer es geht, und eine Bewertung anhand der Maßstäbe der Menschenrechte vorzunehmen.

Die Gehirnforschung liefert uns für diesen zweiten Schritt besonders wichtige Hilfsmittel: Sie hat beispielsweise aufgezeigt, dass Handlungsvorstellungen, über die häufig und intensiv nachgedacht wird, eine deutlich höhere Chance haben, realisiert zu werden, als die, für die Denkende keine große Anstrengung aufwenden. Das heißt, wenn wir eine Idee, eine Absicht, gar ein Ziel haben und oft und intensiv darüber und unsere Strategie zur Verwirklichung der Ziele nachdenken, also ein geistiges Hineingehen in die Situation unter-

nehmen, dann ist die Chance sehr viel größer, dass wir diese Idee realisieren, und wir werden sehr viel häufiger mit dieser Idee erfolgreich sein.

2. Definition

Was ist eine Haltung?

„Wir sind unsere Haltungen.“

Die Schriftstellerin Husch Josten sagte im Deutschlandfunk, Haltung gehe von Gesinnung und Contenance über Einstellung und Meinung bis zur Körperhaltung. **Haltung sei wichtig, weil sie das Selbstverhältnis und den Weltbezug eines Menschen konkretisiert.**⁵

Christiane Woopen, die Vorsitzende des Europäischen Ethikrates, definiert Haltung noch persönlicher:

*„Eine Haltung zu haben bedeutet für mich, aus einer Grundüberzeugung heraus zu handeln, die die ganze Person umfasst, also ihren Körper, ihren Geist und ihre Gefühle. (...)“*⁶

Einstellung (in der englischen Fachliteratur attitude und in unserer Sprache häufig synonym für Haltung benutzt) bezeichnet in der Psychologie die aus der Erfahrung kommende Bereitschaft eines Individuums, in bestimmter Weise auf eine Person, eine soziale Gruppe, ein Objekt, eine Situation oder eine Vorstellung wertend zu reagieren, was sich im kognitiven (Annahmen und Überzeugungen), affektiven (Gefühle und Emotionen) und behavioralen (Verhaltensweisen) Bereich ausdrücken kann. Beispiele für Einstellungen sind Vorurteile, Sympathie und Antipathie, aber auch der Kontakt zum Selbstwert. Einstellungen haben die Funktion, Objekte einzuschätzen sowie durch Identifikation und Distanzierung zu Individuen soziale Anpassung oder Abgrenzung zu erreichen und manchmal auch öffentlich zu dokumentieren.⁷

Bei all dem, was passiert, wenn wir uns eine Haltung zu eigen machen, ist die wirklich wichtige Erkenntnis: Eine Haltung wirkt beim Menschen gleichzeitig nach innen und nach außen.

Wenn wir also von etwas wirklich überzeugt sind, teilen wir dies nicht nur über Worte, Gesten oder Mimik mit. Wir nutzen in der Kommunikation auch oder in besonderem Maße unsere sogenannten neuronalen Kommunikationsmöglichkeiten. Dazu dienen die Spie-

5 www.deutschlandfunk.de/menschsein-wir-sind-unsere-haltungen.886.de.html

6 www.deutschlandfunk.de/menschsein-wir-sind-unsere-haltungen.886.de.html

7 [https://de.wikipedia.org/wiki/Einstellung_\(Psychologie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Einstellung_(Psychologie))

gelneurone in unserem Gehirn, die es uns erlauben, mit anderen Menschen in einen Austausch zu gehen, den niemand hören oder sehen kann. Diese Erkenntnis war in den 1990er Jahren eine dramatische Einsicht und ist seither wesentlicher Gegenstand der Gehirnforschung:

Auf neuronalen Wegen teilen wir einander sehr viel mehr mit als wir landläufig glauben. Und wir tun dies, ohne dass wir es steuern könnten und benutzen dazu eben jene sogenannten Spiegelneurone.⁸ Wir kommunizieren also mit wesentlich mehr als nur mit Worten, Gestik und Mimik, ich möchte sagen: Wir kommunizieren mit unserem ganzen Sein.

In Untersuchungen gelang es Gehirnforschenden beispielsweise festzustellen, dass wir fühlen und denken können, was andere fühlen und denken. Denken und Fühlen sind also keine Vorgänge, die andere nicht wahrnehmen könnten. Jeder Gedanke, den wir denken, hat zudem seine Entsprechung in einem Gefühl und wenn wir ein Gefühl empfinden, dann können wir auch den dazu passenden Gedanken finden – falls wir uns bemühen und der Verführung zur Verdrängung oder Gedankenlosigkeit widerstehen. So hatten die Philosophen der Aufklärung wie David Hume und Immanuel Kant, aber auch schon viele Jahrhunderte vor ihnen Sokrates in Griechenland oder der berühmte Buddha Shakyamuni in Indien erkannt, dass aus dem Kontakt mit etwas Äußerem (Menschen, Situationen, Dinge) immer zunächst spontan ein Gefühl entsteht – angenehm, unangenehm oder neutral – und hiernach erst ein begrifflich-denkendes Erfassen des Äußeren möglich wird. Ohne Gefühle könnten wir schlicht nicht denken. Gefühle und Gedanken sind voneinander abhängig.

Hierbei spielen Spiegelneuronen eine zentrale Rolle. Zur Erläuterung will ich Ihnen kurz das Experiment erklären, auf dem die Entdeckung der Spiegelneurone basiert: Zwei Affen wurden (unter Narkose im Gehirn mit extrem feinen Messfühlern versehen und die Gehirnaktivitäten wurden in bildgebenden Verfahren sichtbar) nach ihrem Aufwachen durch eine Glaswand getrennt; die beiden konnten sich nur beobachten. Der eine Affe erhielt eine Banane, der andere nicht. Der konnte aber beobachten, wie der erste Affe die Banane nahm, schälte und fraß. Erstaunlicherweise funkten die Messfühler bei beiden Affen exakt die gleichen Gehirnaktivitäten, d. h. exakt die gleichen Gehirnareale feuerten mit gleicher Intensität. Der Affe ohne Banane hatte die gleichen Gefühle und Wahrnehmungen wie

der Affe, der die Banane tatsächlich schälte und fraß. Selbst als die Glaswand bis auf einen kleinen Spalt undurchsichtig präpariert wurde und der Affe ohne Banane nur beobachten konnte, wie eine Affenhand (und später eine Menschenhand) kam und die Banane wegnahm, spielten sich in seinem Gehirn alle neuronalen Aktivitäten ab, die dazu gehören würden, wenn er selbst eine Banane schälen und fressen würde.

Das bedeutet:

- Primaten (wahrscheinlich auch andere Tiere), ganz sicher aber **Menschen** brauchen nur äußerst wenige Informationen, um daraus ein komplexes Konstrukt zu basteln.
- Wir beobachten Kleinigkeiten bei anderen und konstruieren ein Wissen darüber, was bei diesem Menschen gerade passiert.
- Wir nutzen dazu unsere **Intuition** (das bedeutet „unmittelbare Wahrnehmung“ – eine nicht durch unsere Sinne verfälschte Kommunikation), wodurch wir wissen, was los ist oder geschieht. Dabei können wir uns natürlich auch irren, weil Irren menschlich ist. Aber je öfter wir intuitiv denken und handeln, desto erfolgreicher werden wir darin sein.

Was bedeutet das für die Arbeit und Situation einer Gleichstellungsbeauftragten?

Nehmen wir an, Sie als Gleichstellungsbeauftragte befinden sich in einer politischen Diskussion im Rat, in einem Ausschuss, einer Konferenz, einem Arbeitskreis oder in irgendeinem Gespräch. Dort finden überwiegend abstrakte Handlungen statt, daher ist das Gehirn ausgesprochen wichtig und sollte wach sein (jedenfalls im Normalfall). Aber auch die Spiegelneurone der Beteiligten sind äußerst aktiv und erzählen uns, was bei den anderen gerade geschieht, welche Haltung sie zu einem Thema oder einer anderen Person einnehmen. Darauf reagieren wir intuitiv (ohne sinnliche Wahrnehmung). Das ist in aller Regel gut und hilfreich!

Gleichzeitig reagieren auch die anderen intuitiv. Das heißt, sie spüren, wenn wir in einer Frage unsicher sind, wenn wir keine Klarheit über eine Fragestellung entwickelt haben, wenn Klarheit und Haltung zu einem Thema noch nicht ausreichend in uns verankert sind. Und das nutzen all jene aus, die anderer Auffassung sind als wir, die wir üblicherweise als Gegner oder Gegnerinnen bezeichnen; meist mit entsprechenden Angriffen auf uns und unsere unsichere Haltung!

Die gute Nachricht diesbezüglich lautet: Je mehr Klarheit und Haltung wir entwickelt haben und diese neuro-

⁸ Vgl. Joachim Bauer: Warum ich fühle, was du fühlst; Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone; Hamburg 2006.

nal, körperlich und sprachlich vermitteln, desto weniger Angriffe werden wir in unserer Arbeit erleben. Denn zu Angriffen fühlen sich all jene berufen, die spüren, dass sie damit Erfolg haben werden. Strahle ich jedoch eine Haltung aus, die Klarheit und Entschlossenheit signalisiert, werden die Angriffe deutlich weniger. Natürlich werden sie immer noch stattfinden. Aber mit Klarheit und Haltung kann ich sie wesentlich besser parieren bevor sie überhaupt gestartet werden.

Zur eigenen Stärke gehört obendrein, dass ich mich überzeugen lassen kann, wenn das Argument mich wirklich überzeugt. Auch das setzt eine eindeutige frauenpolitische Positionierung voraus – und die muss argumentativ fundiert sein.

Haltung wird nach Christina Schwer und Claudia Solzbacher⁹ definiert als ein individualisiertes Muster von Einstellungen, Werten, Überzeugungen, das durch authentischen Selbstbezug und Selbstkompetenzen zustande kommt. Dadurch entsteht ein innerer Kompass, der Stabilität, Nachhaltigkeit, Kontextsensibilität und mit Empathie ein Urteilen und Handeln ermöglicht.

Professor Dr. Ingo Juchler, Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat der Bundeszentrale für politische Bildung und Leiter des Lehrstuhls für politische Bildung an der Universität Potsdam, erklärt diesbezüglich:

„Eine Meinung hat man zu allem. Sie fußt meist auf unsicherem Wissen, ist oberflächlich, abhängig von den eigenen Interessen, den eigenen Gefühlen, dem Weltbild. Natürlich braucht man diesen Mechanismus auch, zum Beispiel, um sich schnell ein Bild von etwas machen zu können. Wenn man in einer Demokratie mitbestimmen will, muss man aber mehr haben als eine bloße Meinung.“¹⁰

Der springende Punkt ist: Wie finden wir dieses „Mehr“? Wie werden wir zu einer Kraft, mit der man rechnen muss? Wie aktivieren wir unsere Willenskraft?

3. Strategien zur eigenen Positionierung

3.1. Kompetenzen ausbilden

3.1.1. Sie brauchen Konzentration!

Wie können Sie die nötigen Kompetenzen ausbilden?

Bei Ihrer Arbeit heißt das zunächst: Sie brauchen viel Konzentration!

Fokussieren Sie Ihren Geist auf die Frage, mit der Sie sich gerade beschäftigen. Tun Sie das nicht in der U-Bahn oder im Bus. Sorgen Sie stets für ausreichende Ruhe. Sammeln Sie Ihre Gedanken. Schreiben Sie sie auf oder nutzen Sie Techniken wie Mindmapping, Brainstorming etc. Versuchen Sie nicht, komplexe Fragestellungen in kurzer Zeit zu untersuchen. Widmen Sie sich dieser Arbeit lieber immer wieder jeden Tag oder jeden zweiten Tag für jeweils für eine Stunde, dann aber ungestört und höchst konzentriert. Beobachten Sie sich selbst, wie häufig Sie etwa für Unterbrechungen sorgen. Der Philosoph Thomas Metzinger von der Universität Mainz erklärt dazu:

„Wir sind gierig nach kleinen Neuigkeiten, die uns sofort mit einer Dopaminausschüttung im Gehirn belohnen. Unsere Gier nach Unterhaltung und Abwechslung untergräbt unsere geistige Autonomie und lässt uns ständig Dingen, Informationen, Zielen und Erlebnissen hinterherlaufen, die uns von außen angeboten werden und die wir fast alle eigentlich nicht brauchen, um ein gutes Leben zu führen.“¹¹

Die gute Nachricht lautet: Aufmerksamkeit lässt sich trainieren. Ähnlich wie frau einen Muskel trainieren kann.

Gleichstellungsbeauftragte müssen bekanntlich viele Texte entwickeln. Sorgen Sie bei der Arbeit daran dafür, dass Sie Ihre Texte liegen lassen können, damit sie reifen. Lesen Sie sie erst nach einigen Tagen wieder, damit sie Ihnen fremd werden und Sie mit frischen Augen wieder darauf schauen und die Schwachstellen identifizieren können. Anderenfalls werden wir blind für die eigene Arbeit. Und glauben Sie nicht, irgendjemand könnte mit Multitasking irgendwas erreichen. Wir können nicht gleichzeitig verschiedene Dinge tun, die unsere Aufmerksamkeit brauchen. Das ist dann höchstens ein schnelles Hin und Her zwischen den verschiedenen Anforderungen. Und das erzeugt Stress. Gehen Sie also achtsam mit sich und Ihrer Umgebung um. Nur so entsteht das Maß an Konzentration, die Sie brauchen, um denkend die Dinge zu durchdringen.

3.1.2. Sie brauchen Ruhe und Zeit!

Die konzentrierte Arbeit des Fokussierens der Inhalte, um eine Haltung zu begründen, braucht Zeit und Stille. Verschaffen Sie sich beides! Sie sind Voraussetzungen für gutes und ergebnisreiches produktives Denken. Seien Sie aber auch barmherzig mit sich selbst: Nicht

⁹ Schwer & Solzbacher 2014
¹⁰ www.jetzt.de/politik/wie-finde-ich-eine-politische-meinung

¹¹ Thomas Metzinger: Der Ego-Tunnel. Eine neue Philosophie des Selbst, München 2014.

immer geht etwas. Nehmen Sie zur Kenntnis, wenn Ihr Geist mit etwas Anderem intensiv beschäftigt ist. Dann widmen Sie sich erst dem, was da stört. Störungen haben Vorrang, wenn wir sie nicht abschalten können – auch im Inneren unseres Seins. Aber missverstehen sie dies nicht dahingehend, Störungen von außen immer zu folgen.

Vielleicht führen Sie ein kleines Heft mit sich, in das Sie Ihre Gedanken eintragen, wenn Sie unterwegs sind und plötzlich ein guter Einfall kommt. Sie können natürlich auch Ihr Mobiltelefon für diese Zwecke benutzen.

Und jetzt kommt etwas, das vielleicht angestaubt klingt, ist es aber nicht. Es ist überaus wichtig:

3.1.3. Sie brauchen Selbstdisziplin!

„Disziplin ist das Zauberwort! Disziplin bedeutet, ich schaue jeden Tag: Wo sind Räume für mich! Wo habe ich meinen Kalender zu eng gestaltet? Was kann ich weglassen? Wo habe ich hinterher gemerkt, dass ich fix und fertig war, obwohl ich es mir versprochen habe, es nicht mehr so weit kommen zu lassen?“¹²

Ich brauche also täglich Reflexion über die Gestaltung meines Lebens; ich muss überprüfen, ob dieses Leben richtig organisiert ist. Dann wird Disziplin nicht zur Mühsal, sondern ist verbunden mit Freude und Erfolg.

Finden Sie heraus, wann Sie am besten die inneren Arbeiten mit Ruhe und Konzentration leisten können. Blockieren Sie diese Zeiten in Ihrem Kalender. Diese Arbeit hat die gleiche, im Grunde eine höhere Berechtigung als alle anderen Termine. Seien Sie auch in dieser Frage klar! Auch diese Haltung teilt sich nach außen mit und wird eine entsprechende Wirkung zeigen, wie immer nach innen und außen. Eine Gleichstellungsbeauftragte, die strukturiert und überlegt vorgeht, wird auch strukturierend und reflektiert wahrgenommen.

Zum Glück: Wir müssen das Rad nicht neu erfinden:

3.1.4. Sie müssen lesen!

Viele von Ihnen werden die Standardwerke der Frauenpolitik bereits gelesen haben; die anderen müssen dieses Vergnügen nachholen!

Diese Bücher sollte frau gelesen haben! Denn sie sind Augenöffner. Und sie haben in den letzten Jahrzehnten die Frauenbewegung und das Denken und Fühlen von Millionen beeinflusst. Die folgende Liste erhebt keinen

Anspruch auf Vollständigkeit. Ein paar Beispiele will ich nennen:

Virginia Woolf: Ein Zimmer für sich allein

1929/D 1978 (Gerhardt/Fischer) – Eigentlich steht in diesem Essay der großen Schriftstellerin schon (fast) alles drin.

Simone de Beauvoir: Das andere Geschlecht

1949/D 1951 (Rowohlt) – Die umfassendste und brillianteste feministische Analyse im 20. Jahrhundert.

Betty Friedan: Der Weiblichkeitswahn

1963/D 1971 (Rowohlt) – Eine schonungslose Analyse des Hausfrauenelends.

Alice Schwarzer: Frauenarbeit – Frauenbefreiung

1973, Neuauflage „Lohn: Liebe“ 1985 (Suhrkamp) – Frauen berichten über ihr Zerrissensein zwischen Beruf und Familie.

Shulamith Firestone: Frauenbefreiung und sexuelle Revolution

1970/D 1975 (Fischer)

Kate Millett: Sexus und Herrschaft 1970/ D 1971,

Das verkaufte Geschlecht 1980 (Rowohlt)

Phyllis Chesler: Frauen, das verrückte Geschlecht

1972/D 1974 (Rowohlt) – Wo Männer gewalttätig werden, werden Frauen verrückt

Margarete Mitscherlich: Müssen wir hassen?

1972 (Piper) – Das erste Buch der feministischen Psychoanalytikerin.

Susan Brownmiller: Gegen unseren Willen

1975/D 1978 (Fischer) – Bei Vergewaltigung geht es nicht um Sex, sondern um Macht

Alice Schwarzer: Der kleine Unterschied und seine großen Folgen

1975 (Fischer) – Die Funktion von Sexualität und Liebe bei der (Selbst)Unterdrückung der Frauen.

Ursula Scheu: Wir werden nicht als Mädchen geboren

1977 (Fischer) – Vom, oft unbewussten, frühen Drill durch Eltern und ErzieherInnen vom Kind zum Mädchen.

Susie Orbach: Das Anti-Diät-Buch

1979 (Frauenoffensive) – Das erste Buch der englischen Analytikerin zur Hungersucht.

Florence Rush: Das bestgehütete Geheimnis

1980/D 1982 (Sub Rosa) – Das erste Buch über das große Tabu sexuellen Missbrauch.

Hrsg. Alice Schwarzer: So fing es an

1981 (EMMA Verlag, dtv 1983) – Die Geschichte des Aufbruchs der Frauen in Deutschland.

Alice Schwarzer/Simone de Beauvoir:

Gespräche aus zehn Jahren

1983 (Rowohlt) – Wiederaufgelegt „Weggefährtinnen im Gespräch“, 2007 (KiWi).

Senta Trömel-Plötz: Gewalt durch Sprache

1984 (Fischer) – Wie Macht durch Sprache ausgeübt und verfestigt wird.

¹² Psychologie heute 01/2018, Seite 24.

Luise F. Pusch: Das Deutsche als Männersprache

1984 (Suhrkamp) – Darüber redet frau und man bis heute.

Andrea Dworkin: Pornographie

1981/D 1987 (EMMA) – Der Klassiker zu Herstellung und Konsum von Pornografie.

Judith Butler: Das Unbehagen der Geschlechter

1990/D 1991 (Suhrkamp) – Wie Beauvoir schon schrieb: Mensch wird nicht als Frau geboren.

Susan Faludi: Backlash – Die Männer schlagen zurück

1991/D 1993 (Rowohlt) – Eine brillante Analyse des Rückschlags in allen Bereichen.

Gerda Lerner: Die Entstehung des feministischen Bewusstseins

1994/D 1998 (dtv) – Eine Analyse der Historikerin vom Mittelalter bis zur historischen Frauenbewegung.

Naomi Wolf: Der Mythos Schönheit

1991 (Rowohlt) – Ein Thema, dessen Relevanz eher zugenommen hat.

Helke Sander: Befreier und Befreite

1992 (Kunstmann/Fischer) – Nach Brownmiller die erste, die die Vergewaltigung deutscher Frauen nach dem Krieg thematisiert.

Judith Lewis Herman: Die Narben der Gewalt

1992/D 1993 (Kindler) – Warum der Familientyrann das Gesetz macht. Die fundamentalste Analyse zur häuslichen Gewalt.

Ruth Klüger: Frauen lesen anders

1996 (dtv) – 80 % aller Bücher werden von Frauen gekauft.

Katja Kullmann: Generation Ally

2002 (Fischer) – Eine Angehörige der „Sandwichgeneration“ – zwischen Pionierinnen und jungen Feministinnen – sagt, was Sache ist.

Und wenn Frauen lesen, dann am besten mit der Möglichkeit, darüber zu sprechen:

3.1.5. Verbinden Sie sich!

Tauschen Sie sich aus. Diskutieren Sie regelmäßig mit Kolleginnen innerhalb und außerhalb Ihres Büros.

Wenn es Ihnen hilft: Bilden Sie mit den Gleichstellungsbeauftragten im Umfeld eine Literaturgruppe. Nehmen Sie sich Zeit dafür. Wenn das in Ihrer Arbeitszeit bisher nicht möglich sein sollte, sorgen Sie dafür, dass Sie diese Stunden anderweitig deklarieren. Erproben Sie sich und Ihre Argumente in Kreisen, die Ihnen nicht schaden. Tun Sie dies dort, wo Sie Vertrauen haben können. Es geht um das Ausprobieren beim Entwickeln und Beziehen einer Haltung.

3.1.6. Sie brauchen Mut!

Und das meine ich jetzt wörtlich: Muten Sie sich anderen zu! Das ist ihr Auftrag. Glauben Sie fest daran, dass das, was Sie zu sagen haben, wesentlich und für das Le-

ben von anderen Menschen bedeutsam ist! Und dass niemand in Ihrer Kommune diese Aufgabe so gut kann wie Sie. Sie sind DIE EXPERTIN in Sachen Geschlechtergerechtigkeit. Lassen Sie sich diese Expertise nicht streitig machen. Betonen Sie das in Ihren Aussagen immer wieder wie: „Ich als Expertin in Sachen ...“.

Und ja, wir brauchen sogar den Mut zum Scheitern. Denn das wird vorkommen, vor allem, wenn wir Positionen beziehen, die nicht den Mainstream repräsentieren. Wenn wir befürchten, dass wir uns mit einer Position außerhalb der Positionen der meisten anderen befinden, brauchen wir noch einmal ein update mit unserem Inneren:

■ Meine ich das wirklich?

■ Welche Argumente habe ich?

(In der Diskussion nenne ich als erstes ein gutes, wirklich ziehendes Argument, als zweites ein schwächeres, aber als drittes benutze ich das Beste, das mir zur Verfügung steht und sehe siegessicher in die Runde).

■ Ich bleibe bei meiner Haltung!

Sie als Gleichstellungsbeauftragte sind nicht zu viel – auch wenn manche sich so verhalten als gingen Sie ihnen auf die Nerven! Das können und müssen Sie aushalten!

Es ist ihre Aufgabe, überall dort ihren frauenpolitischen Standpunkt zu vertreten, wo dieser für Frauen bedeutsam ist, auch wenn niemand danach fragt. Bringen Sie sich immer wieder ein – auch ungefragt. Lassen Sie niemals nach mit Ihren Bemühungen, die Gleichwertigkeit aller Menschen einzufordern – denn, wenn Sie es nicht tun, wird es niemand tun. Sie und Ihre Haltung zum Thema sind wichtig!! Sie können etwas verändern. Sie sind die Expertin in Ihrer Kommune!!

3.1.7. Tipps für den Alltag in der Kommune

Setzen Sie Ihre Körpersprache ein

Mit wem auch immer Sie reden, denken Sie immer daran: Ihr Gegenüber hat ein gutes Auge für Ihre Körpersprache, die zu Ihren Worten passen muss. Achten Sie besonders auf eine ungebeugte Körperhaltung und deutlichen Blickkontakt. Signalisieren Sie mit Ihrer Körpersprache, dass Sie kein Leichtgewicht sind, dass Sie meinen, was Sie sagen. Machen Sie sich vor anderen nicht klein. Verzichten Sie auf nervöse Gesten, wie durchs Haar streichen oder an der Oberlippe kauen, während Sie sprechen. Strahlen Sie Ruhe und Gelassenheit aus; die sollten innerlich bei Ihnen vorhanden sein.

Hören Sie immer aufmerksam zu

Überzeugungskraft basiert – neben den eigenen Worten – auf der Fähigkeit des Zuhörens. Wollen wir überzeugen, müssen wir verstehen, welche Position unser Gegenüber hat und welche Gründe dafür angeführt werden. Kennen wir diese Gründe, kennen wir die Argumentationskette und deren Grundlagen, und sodann können wir unsere Überzeugungsarbeit darauf ausrichten.

Machen Sie sich bewusst, wie schnell Sie sprechen

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Universität Michigan konnten in einer Studie zeigen, dass das Sprechtempo großen Einfluss auf die Überzeugungskraft hat. Beste Ergebnisse erzielen Sie demnach mit einer Geschwindigkeit von circa 3,5 Wörtern pro Sekunde – einem mittleren Sprechtempo. Dann können die meisten Menschen Ihnen folgen. So können Sie die Menschen auf Ihre Gedankenreise mitnehmen. Ihre Überlegungen haben dann eine reale Chance, bei den anderen Menschen Gehör zu finden.

Eine tiefe Stimme überzeugt mehr

Eine tiefe Stimme erhöht die Überzeugungskraft. Diese lässt sich leider nur zum Teil beeinflussen. Doch wenn Sie wissen, dass Sie Überzeugungsarbeit zu leisten haben, können Sie bewusst auf die Tonlage achten. Das erhöht überdies Ihre Achtsamkeit und Konzentration und reduziert die Sprechgeschwindigkeit.

Sie können beeindrucken und Sympathien erzeugen

Seien Sie sich Ihrer Selbst bewusst. Sie haben etwas zu sagen. Sie beeindrucken mit Ihrem Wissen über das Geschlechterverhältnis. Und Sie sind dabei sympathisch. Machen Sie Ihrem Gegenüber klar, dass Sie gemeinsam für alle Menschen etwas verbessern können. Männer sind nicht die Feinde. Der Feind ist die zumeist eine männliche Haltung, Männer seien höherwertiger. Erklären Sie, dass – geht es den Frauen besser in unserer Gesellschaft, in unserer Welt – die Kinder und auch die Männer davon profitieren werden. Machen Sie immer wieder deutlich, dass eine Veränderung im Geschlechterverhältnis zugunsten der Frauen, die zur Gleichwertigkeit aller beiträgt, immer auch eine Verbesserung für alle Menschen nach sich zieht, auch wenn es manchen auf den ersten Blick nicht so erscheint.

Wählen Sie immer den direkten Kontakt

Gerade unangenehme Anliegen tragen viele am Telefon oder per E-Mail vor. Doch der beste Weg, jemanden zu überzeugen, ist der direkte persönliche Kontakt, weil dann die neuronale Kommunikation wirksam werden kann. Man kann dem anderen in die Augen sehen

und hat nicht das Gefühl, dass etwas verborgen bleibt. Vereinbaren Sie gerade für schwierige Themen das nächste Mal einen Termin, anstatt etwas am Telefon zu besprechen.

Setzen Sie Grenzen

Unsachliche Bemerkungen in kommunalen Zusammenhängen sind – zumindest meiner Erinnerung nach – immer wieder mal zu vernehmen; manchmal überschreiten manche damit auch eine bestimmte Grenze, die zur Abwertung führt. Wenn Sie spüren, dass Sie etwas ärgert, nehmen Sie dieses genau wahr. Spüren Sie in sich hinein und fragen sich: Was stört mich daran? Heben Sie dieses Gefühl auf die Ebene Ihres Bewusstseins und formulieren Sie den entsprechenden Gedanken! Zum Beispiel:

„Herr Müller, was Sie da gesagt haben, ärgert mich! Sie würdigen damit Frau Schmitz (oder alle Frauen oder mich) herab und ich glaube, Sie tun das ganz gezielt. Wesentlich aber ist, Herr Müller: Diese unsachlichen Bemerkungen bringen uns nicht weiter. Wir alle sind daran interessiert, möglichst schnell zu einem guten Ergebnis zu kommen. Ich bitte Sie, sich auf die richtigen Umgangsformen zu besinnen und sich an Artikel 3 Absatz 2 GG zu halten!“

Falls Sie noch eins drauflegen müssen und es nicht mehr nur um Umgangsformen geht, weisen Sie die Verbalattacke kategorisch zurück und sagen Sie laut: „Das verbitte ich mir!!“ Zum Grenzen setzen möchte ich anfügen, dass Menschen, denen dieser Selbstschutz noch nicht vertraut ist, oft in einen Burnout abrutschen. Es trifft eben nicht nur die Arbeitssüchtigen und Hyperaktiven, sondern auch und ganz besonders die Stromlinienförmigen, die mit Reaktionen wie „Passt schon!“ oder „Man kann ja eh nichts machen!“ sich selbst ins Elend treiben.

Doch mit einem: „Bis hierhin und nicht weiter“ oder: „Ich erlaube es niemandem, durch meinen persönlichen Vorgarten zu latschen!“ schaffen wir uns innere Freiräume. Und innerhalb der von uns gesetzten Grenzen können wir uns selbstbewusst und mit der nötigen Schaffenskraft bewegen.

3.2. Selbstreflexion kultivieren

3.2.1. Selbstwertgefühl, Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen

Steigern Sie Ihr Selbstwertgefühl, entwickeln Sie Selbstvertrauen!

Ich habe immer wieder Klientinnen in meiner Supervisionspraxis, die klug sind, die schnell kombinieren können, die eigentlich sehr erfolgreich sein müssten. Sie sind es aber nicht, weil sie ihren ärgsten Feind in sich tragen: Sie glauben nicht an sich selbst. Die innere Kritikerin ist oftmals zu laut und schreit hämisch.

Diese Frauen halten sich für weniger klug als sie sind, für weniger eloquent als sie sind, sie trauen sich wenig zu. Das geringe Selbstwertgefühl hat natürlich immer eine Geschichte. Sie beginnt – wie fast alle Geschichten – in der Kindheit und den damals gemachten Erfahrungen. Meist ist diese Geschichte bevölkert mit einem Kind in einer Familie, in der dieses Kind alles tun würde, um die Mutter oder den Vater milde zu stimmen, um für eine gute Stimmung (manchmal zwischen den Eltern) zu sorgen, um sich Liebe und Zuwendung zu verschaffen, die wir als Kinder existenziell benötigen. Allein dieser Anteil der individuellen Lebensgeschichte ist in der Regel schon geeignet, hohe Anpassungsleistungen zu trainieren. Dieses Anpassungstraining findet meist umfassend und ausdauernd statt, manchmal dauert es bis in die erwachsene Gegenwart an. Durch ein solches Anpassungstraining wird eine innere Verfasstheit erzielt, aufgrund derer es uns schwerfällt, uns gegen vermeintlich oder formale Autoritäten zu stellen, ihnen zu widersprechen. Es entsteht dadurch eine innere Verfasstheit einer Frau, die sich lieber unterordnet und anpasst.

Erich Fromm, Max Horkheimer, Theodor Adorno und Herbert Marcuse haben sich in ihren Studien während der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts immer wieder mit der Frage nach dem Prozess der völlig unkritischen Unterordnung beschäftigt. Der „Massenmensch“ des Nationalsozialismus war das Phänomen, das sie fasziniert hatte und sie in ihrem Entstehen begreifen wollten. Erich Fromm hat in seinem Buch „Furcht vor der Freiheit“ diesen Prozess genauer analysiert. Ich fasse seine Erkenntnisse inhaltlich zusammen:

Wir wachsen in Familien auf, in der die Hierarchie die innere und äußere Struktur der zwischenmenschlichen Beziehungen definiert. Das bedeutet, wir werden sehr früh durch Kategorien von richtig und falsch, von Macht und Ohnmacht, von Herrscher und Unterworfenen, von

Liebe und Tod geprägt. Das Kind, das unter autoritären Bedingungen aufwächst, hat erst einmal keine Wahl. Es muss sich dem autoritären Regime unterwerfen. In seiner sensiblen Psyche wäre ein wirkliches Aufbegehren assoziiert mit seiner eigenen Vernichtung, da es alleine nicht überlebensfähig ist. So wächst die Idee: Würde es sich widersetzen, würden der Vater, die Mutter es nicht mehr lieben und es fiele die Grundlage ihrer Existenz aus. Was dann passiert, ist folgendes:

*„Die Autoritäten als die Vertreter der äußeren Gewalt (Vater, Mutter, Lehrer*innen, Pastor...) werden verinnerlicht, und das Individuum handelt ihren Geboten und Verboten entsprechend nun nicht mehr allein aus Furcht vor äußeren Strafen, sondern aus Furcht vor der psychischen Instanz, die es in sich selbst aufgerichtet hat.“¹³*

In der Kindheitszeit wird gewissermaßen ein geistiges Muster erzeugt, das wir – meist unbewusst – ständig wiederholen. Es hat ja mal funktioniert: Wenn ich getan habe, was verlangt wurde, wurde ich mit einem Lächeln und zufriedenen Eltern belohnt. Das wünscht sich jedes Kind. Es möchte seine Eltern glücklich machen.

Und weil es früher gut funktioniert hat, speichert unser Unbewusstes dieses Muster als das alleinseligmachende Konzept ab, sodass wir es wiederholen müssen. Erich Fromm und Max Horkheimer haben dies den „autoritären Charakter“ genannt.

Doch je älter wir werden, desto schrecklicher finden wir diese Situationen. Als Gleichstellungsbeauftragte soll ich ja nun nicht zu allem Ja und Amen sagen. Als Gleichstellungsbeauftragte soll ich die Finger in die Wunde legen, soll ich kritisieren, ermahnen, mich widersetzen, im Zweifel auch drohen und die nötigen Schritte gehen. Das ist kein Beruf für Angepasste! Als Gleichstellungsbeauftragte werde ich dafür bezahlt, dass ich der Kommune, der Arbeitgeberin, auf die Finger schaue und ihr nichts durchgehen lasse, was eine direkte oder strukturelle Diskriminierung sein könnte.

Um aus dem Muster der Anpassung bis zur Unterwerfung auszubrechen, um uns berechtigt zu fühlen, immer und überall, uns selbst als die Expertinnen zu sehen und so zu handeln, müssen wir dieses Verhaltensmuster, den verinnerlichten autoritären Charakter beenden.

¹³ vgl. Studien über Autorität und Familie, Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialforschung [von E. Fromm, Max Horkheimer, H. Mayer, H. Marcuse u. a.] 1936.

Das ist aber kein banaler Vorgang, denn das Unbewusste wird alles tun, um uns zu überzeugen, dass wir bitte schön so bleiben, wie wir schon immer gehandelt haben: angepasst. Erst wenn wir die Angst vor dieser inneren Veränderung verlieren, die Angst verlieren, ungehorsam zu sein, widerspenstig und sogar aufsässig, lästig und unangepasst zu agieren, wenn wir die Angst davor verlieren, nicht mehr geliebt, bewundert usw. zu werden, dann erst werden wir wirklich frei handeln. Dann verfügen wir über die nötige innere Unabhängigkeit.

Wenn wir es – auch innerlich – mit einem Lächeln quittieren können, wenn uns zugetragen wird, dass wir als unangenehm bewertet oder „kibitzig“ (so wurde ich einmal von der damaligen Oberbürgermeisterin betitelt) genannt werden, oder wenn die Presse uns kleinlich nennt oder realitätsfern – dann haben wir unsere Arbeit gut und richtig gemacht und verfügen über einen inneren Zustand, dessen Bewertungssystem wir selbst setzen – und nicht eine äußere autoritäre Instanz! Diese meist unangenehme, äußere Bewertung ist der Preis, den wir alle gerne zahlen sollten.

Doch wie verlieren wir diesen elendigen autoritären Charakter? Wie stellen wir uns dem Autoritäts- und Loyalitätskonflikt? Wie werden wir unerschrocken und mutig und trauen uns was? Erich Fromm hat als Therapie die Kunst des Liebens vorgeschlagen. Das hört sich auf den ersten Blick nicht besonders feministisch an. Aber sein Verständnis über die Kunst des Liebens unterscheidet sich erheblich von dem, was wir üblicherweise unter Liebe verstehen. So schrieb er

„Um die Kunst des Liebens zu erlernen, benötigen wir vor allem Disziplin, ...Konzentration... und Geduld.

Konzentration ist die schwierigste dieser zu verwirklichenden Bedingungen.

Der wesentliche Schritt zur Entwicklung von Konzentration besteht darin, mit sich selbst alleine sein zu können.

Die Fähigkeit zum Alleinsein ermöglicht liebevolles Leben.“¹⁴

Wir brauchen also so viel innere Stärke und Kraft, dass wir mit uns selbst Alleinsein können, was impliziert, dass wir uns selbst genügend lieben, uns selbst in ausreichendem Ausmaß achten – ohne dabei in eine narzisstische Störung zu geraten – uns selbst würdigen und uns selbst vertrauen.

Liebe im Sinne Erich Fromms steht für etwas ein, bedeutet, dass wir eine Haltung einnehmen, auf deren Grundlage wir anderen etwas geben können. Deshalb ist die Menschenliebe und die Selbstliebe keine passive Gemütsbewegung, kein Habenwollen, kein Nehmen oder Bekommen.

Diese Lebenshaltung zu entwickeln, gelingt nicht in wenigen Tagen. Dazu ist ein langer und intensiver Prozess erforderlich, der es nötig macht, dass ich mich mit meiner Sozialisation und Kindheit auseinandersetze. Dass ich erkenne, wie die Strukturen aussahen, mit denen ich domestiziert wurde oder einfacher gesagt, wie ich so angepasst wurde, dass es mir schwerfällt, mich zu positionieren, nichts aus mir herausgeben kann. Diese eigene Geschichte gilt es zu erforschen und zu verstehen.

Dabei ist auf folgende Warnung besonders zu achten: Stellt eine Situation am Arbeitsplatz eine Erinnerung an die Kindheit her (ein Gefühl, das mich an die Kindheit erinnert), steigt die Gefahr, dass wir ins Kind-Ich rutschen.

Immer, wenn ich erkenne, dass ich in die Angstfalle laufe, wird es nötig, den eigenen biografischen Kontext herzustellen und in einem zweiten Schritt folgenden inneren Dialog zu führen:

„Damals hat mir die Anpassung geholfen, vielleicht sogar das (psychische) Leben gerettet. Heute brauche ich das nicht mehr. Ich falle nicht aus der Existenz. Die Erde trägt mich und es wird mir nichts geschehen. Ich gehe nur in die Auseinandersetzung, für die ich beauftragt wurde und für die ich bezahlt werde. Und: Ich muss von diesen Menschen keine Liebe bekommen. Ich bringen ihnen bei, mich aufgrund meiner Selbstliebe, meines Selbstvertrauens zu achten!“

Das ist das Selbstwertgefühl, das wir alle brauchen, wenn wir frei und überzeugt unsere Arbeit tun wollen. Setzen wir das voraus, finden wir viel leichter eine Position zu den wichtigen Themen unserer Gegenwart im geschlechtergerechten Kontext. Dann ist es leichter, eine Haltung zu finden, weil wir dann nicht mehr die Schere im Kopf haben, weil wir dann nicht mehr überlegen müssen, ob wir mit unserer möglichen Position zu einem Thema jemandem auf die Füße treten und wir in Ungnade fallen könnten. Durch ein gestärktes Selbstwertgefühl werden frei.

Wie stellt man diese Form der Selbstreflexion her? Die wenigsten Menschen können das alleine und ohne Unterstützung. Hilfreich und empfehlenswert sind

¹⁴ Erich Fromm, The Art of Loving, S. 100-103 (eigene Übersetzung)

Supervision oder Coaching, in Einzelsettings oder in Gruppen. Achten Sie aber darauf, dass Ihre Supervisorin oder Ihr Coach in die humanistische Tiefe gehen kann, dass Tiefenpsychologie, dass Erich Fromm und Theodor Adorno für sie keine Unbekannten sind. Der Kontext mit der Sozialisation muss hergestellt werden können, sonst bleibt alles Reden nur ein Herumdoktern an der Oberfläche, eine halbherzige Verhaltenskorrektur, die bei wirklicher Belastung dem Druck nicht standhält. Daher sind Verhaltenstherapien oft nicht besonders nachhaltig.

Aufstellungsarbeit kann Unterstützung liefern. Der Vorteil dieser Methode liegt im „wirklichen“ Probanden, dem Ausprobieren, wie es sich anfühlt, zu widersprechen, und die Erfahrung, wie sich das anfühlen würde, wenn ich das mal ganz anders versuchen würde. Auch hier gilt es, die Verlässlichen und Klugen aus dem großen Markt der Angebote zu finden (Überprüfung der Haltung zum patriarchalen Weltbild Bert Hellingers!).

Professionelle Gleichstellungsarbeit bedeutet, sich professionell beraten zu lassen, sich um die eigene Weiterentwicklung (Fortbildungen!) zu bemühen und sich schlussendlich gut um sich selbst zu kümmern.

Dazu gehört es beispielsweise, eine angemessene Stresstabilität zu entwickeln. Ich benutze nicht gerne den Begriff der Resilienz. Resilienz bedeutet im Alltag unserer Leistungsgesellschaft, dass es gleichgültig sei, wie schrecklich die Arbeitsbedingungen sein mögen. Wer diese aushalte, – so die Idee – wird die nötige Widerstandskraft besitzen und jede Anforderung parieren. Dieses Verständnis über Resilienz stabilisiert leider oft die unwürdigen Arbeitsbedingungen.

Mir geht es stattdessen um eine Stresstabilität, die wir erreichen können, wenn wir begreifen, wie Stress entsteht und wie er abgebaut werden kann. Stressauslöser (früher der Löwe, heute die Ratssitzung oder jemand aus der Politik) provozieren die Stresshormone Adrenalin und Cortisol. Der Abbau derselben unterliegt leider einem sehr langsamen Prozess, der nicht auf Kommando funktioniert: Der Löwe ist zwar weg, doch die Stresshormone wirken immer noch und sorgen für die entsprechenden körperlichen und mentalen Reaktionen. Abbauen können wir diesen Zustand schneller und besser über zwei Wege: Einmal über körperliche Bewegung, also Sport, oder über den Weg der Meditation, wobei diese nicht im westlichen Sinne als einfache Entspannungsübung zu verstehen ist, sondern vielmehr als Disziplinierung des Geistes.

Vom Selbstbewusstsein zum Selbstvertrauen

Ein erster Schritt zu mehr Selbstbewusstsein und Selbstliebe ist immer ein Schritt zu mehr Selbstvertrauen – vor allem zu mehr Vertrauen in die eigene Wahrnehmung. Die Gleichstellungsbeauftragte, die selbstbewusster werden will (sich ihrer selbst bewusst sein will), sollte sich selbst besser kennenlernen und das zumeist verzerrte Selbstbild und damit das mangelnde Selbstbewusstsein korrigieren. Das ist eine Auseinandersetzung, die gut in einer Gruppe möglich ist, die sich zur Regel macht, dass die Feedbacks ehrlich und hilfreich sein sollen. Da Selbst- und Fremdwahrnehmung oft nicht übereinstimmen, sollten Sie Ihr Selbstbild in einem entsprechenden Setting offenlegen. Eine Person, der Sie vertrauen und die Sie lange kennt, kann Ihnen gute Hinweise dazu geben, wie Sie auf andere wirken.

Eine weitere Grundlage eines belastbaren Selbstbewusstseins ist die Selbstakzeptanz: Nur wer sich selbst annehmen kann, so wie sie ist, kann Selbstvertrauen entwickeln und selbstsicherer werden. Diese Selbstannahme führt dann letztlich zu dem, was wir bei anderen schnell spüren: Sie kann sich annehmen, wie sie (heute) ist. Da wir uns permanent verändern, gehe ich auch in der Selbstannahme den Weg der Veränderung mit.

Selbstbewusste Menschen werden besser behandelt – sodass eine Positivspirale entsteht. Selbstbewusste Menschen glauben an ihre eigenen Kompetenzen. Sie wissen um ihre Stärken und Fähigkeiten und sind überzeugt davon. Sie glauben an das Erreichen der formulierten Ziele – und kommunizieren dies neuronal. Eine selbstbewusste Frau, eine Frau mit Haltung tritt für sich selbst ein. Sie kennt zudem ihre Grenzen und achtet darauf; sie liefert sich nur aus, wo sie Vertrauen findet.

Eine selbstbewusste Frau vertritt ihre Interessen laut und deutlich, schützt diese vor anderen. Sie hat keine Angst davor, offen ihre Meinung zu sagen. Und wieder greift die schon erwähnte Positivspirale. Sie geht auf andere Menschen zu und knüpft die nötigen Kontakte. Sie übt das zuvor auf der Ebene der Handlungsvorstellungen – dem Prozess des Antizipierens. Das gibt ihr die Sicherheit. Ihr Selbstbewusstsein kommt nicht daher, dass sie meint, immer richtig zu liegen oder alles zu wissen. Ihr Selbstbewusstsein entsteht, weil sie keine Angst hat, falsch zu liegen und korrigiert oder angegriffen zu werden. Sie wird die Inhalte der anderen Seite stets überprüfen und sich dazu verhalten.

Starker Umgang mit Kritik

Wenn wir kritisiert werden, kommt es meist zu einer zu schnellen Abwehrreaktion, weil wir uns ärgern. Doch wir sollten uns Zeit nehmen und uns beruhigen. Und wir sollten uns Fragen stellen, die helfen, die Kritik genauer unter die Lupe zu nehmen:

- Welchen Beweis gibt es dafür, dass das Gesagte wahr ist?
- Welchen Beweis gibt es dafür, dass das Gesagte nicht wahr ist?
- Und jetzt wird es spannend: Warum gibt dieser Mensch mir ein solches Feedback? Oft erleben wir die Situation, dass jemand kommt und von jemand anderem erzählt, dass dieser etwas Nachteiliges über uns (GB) erzählt hat. Womöglich noch mit dem Zusatz: „Aber das haben Sie nicht von mir!“ Wichtig ist zu wissen, dass der Bote oder die Botin immer auch ein Interesse verfolgt. Sie können dann zum Beispiel fragen: „Warum erzählen Sie mir das?“ Und wenn die Story weitergeht, wiederholen Sie: „Ich weiß immer noch nicht, warum Sie mir das erzählen.“ Die Konfrontation zu dritt mit dem ursprünglich zitierten Menschen ist auch eine wunderbare Maßnahme, derartige Spielchen zu beenden.

Oder wir verhalten uns wie Epiktet, ein griechischer Philosoph um 50-138 n. Chr.:

„Wenn dir jemand mitteilt, dir sage jemand Böses nach, dann rechtfertige dich nicht, sondern antworte: ‚Er kannte wohl meine anderen Fehler nicht, denn sonst würde er nicht nur diese hier erwähnen.‘“¹⁵

- Möchte ich mein Verhalten ändern? Das ist eine offene und manchmal hilfreiche Frage, denn es gibt ja auch Kritik, von der wir profitieren können.

Denken Sie allerdings auch immer darüber nach, dass die Meinung eines einzelnen Menschen nicht der Wahrheit letzter Schluss ist. Sie können auf respektvolle, aber klare Art deutlich machen, dass Sie nach wie vor anderer Meinung sind.¹⁶

3.2.2. Selbst- und Fremdwahrnehmung

Herausfordernde Situationen nimmt die sichere Gleichstellungsbeauftragte nicht als Bedrohung wahr. Sie interpretiert sie als eine Möglichkeit, etwas zu bewegen. Wenn sie Unsicherheit spürt, versorgt sie sich mit Unterstützung und Bestätigung aus eigenen, nicht

öffentlichen Quellen. Das macht sie und ihr Selbstbild enorm stabil und ist kaum anfällig für Manipulationen.

Um zu einer Haltung zu finden, die Sie gut und gerne vertreten, brauchen Sie Vertrauen nach innen. Richten Sie also Ihren Blick nach innen und lernen Sie sich selbst kennen. Hier lauert allerdings auch eine altbekannte Gefahr: Viele Menschen tendieren dazu, hart mit sich selbst ins Gericht zu gehen. Dabei findet eine Fortsetzung der verinnerlichten Kritiker oder der autoritären Instanzen statt, von denen ich eben sprach. Gewichten Sie Ihre Schwächen also nicht stärker als Ihre Stärken.

Machen Sie eine Liste mit Ihren Stärken und Schwächen (also bitte nicht 10 Schwächen und 2 Stärken):

- Was mögen Sie an Ihrer Persönlichkeit?
- Sind Sie klug oder besonders emphatisch; was nimmt andere Menschen für Sie ein?
- Fragen Sie sich aber auch: Wie gehe ich mit Rückschlägen und Erfolgen um? (Erfolgsmeldungen kultivieren; zum Beispiel Erfolgswortkarten sammeln und am Anfang des nächsten Jahres diese Meldungen in einen Jahresrückblick einbauen!)

Entwickeln Sie eine positive Einstellung zu sich selbst und lösen Sie sich von dem Anspruch, perfekt sein zu wollen. Perfektionismus – so erlebe ich es in meiner Praxis – kann den Status einer chronischen Krankheit entwickeln! Jeder Mensch hat Fehler – auch die Selbstbewussten. Definieren Sie sich bitte nicht über Ihre Unzulänglichkeiten! Versuchen Sie Ihre Einstellung zu Fehlern zu ändern und sehen Sie diese als Möglichkeit sich weiterzuentwickeln. Wenn Sie sich umschauen, werden Sie feststellen, dass auch Ihre Kollegen und Kolleginnen Fehler machen. Dass Fehler passieren, ist vollkommen normal und sogar wichtig für jeden Lernprozess. Entscheidend ist hingegen, dass Sie herausfinden, wie es zu den Fehlern kam und dass Sie sie als Chance zum Lernen betrachten. Führen Sie sich deshalb regelmäßig bewusst vor Augen, was Sie erreicht haben und loben Sie sich dafür. Das mag im ersten Moment komisch anmuten, bringt Sie sich selbst aber ein Stück näher. Und betrachten Sie ihre Lernerfolge im Abgleich mit begangenen Fehlern.

Fokussieren Sie Ihre Stärken – jeder Mensch hat welche! Und gehen Sie davon aus, dass Sie die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten sehr gut meistern werden.

Letztlich – und das ist die gute Nachricht – ist Minderwertigkeit kein Gefühl, keine Wahrnehmung, sondern eine sich selbst **schädigende Einstellung**. Und Einstel-

¹⁵ Epiktet, griechischer Philosoph, um 50-138 n. Chr.

¹⁶ Vgl. Amy Morin in Psychologie heute 06/2016

lungen lassen sich bekanntlich ändern, beziehungsweise überwinden:

Achten Sie auf Ihre inneren Bewegungen und Ihre Gedanken.

Unsere Gedanken werden zu Worten und unsere Worte werden zu Handlungen. Wenn wir die Handlungen sehen, wissen wir, ob die Gedanken hilfreich und förderlich waren. Dieser Rat stammt aus dem Talmud und ich habe den Text ein wenig verändert und angepasst. In erster Linie steht dieser Tipp aber hier, damit Sie Ihre Gedanken möglichst häufig überprüfen, ob diese für Sie selbst hilfreich sind. Wühlen Sie also nicht in den Negativzonen ihres Handelns, sondern orientieren Sie sich an Ihrem Ziel.

Klären Sie, warum Sie so, wie Sie heute sind, geworden sind.

Hinterfragen Sie Ihre Beziehungserfahrungen, Ihren Kommunikationshintergrund aus Kindheit und Jugend. Vielleicht steht da ein bisschen Arbeit an. An dieser Stelle ist es mir wichtig, nochmals eine kleine Warnung auszusprechen: Manchmal – nach langer und anstrengender Arbeit an unserem Inneren – haben wir das Gefühl, ein bestimmtes Thema hinter uns gelassen zu haben; es scheint beendet. Doch das Leben hält oft Überraschungen bereit und das gleiche alte Thema taucht in einem neuen Kostüm wieder auf und es fühlt sich dann an, als müssten wir von vorne beginnen. Ich verspreche Ihnen, Sie beginnen nicht von vorne. Sie gehen noch mal ein paar Schritte zurück, um sich zu überzeugen und das alte Thema (vielleicht nur vorläufig) abzuschließen. Das alles ist nicht anstrengungslos, ganz sicher nicht. Einige hilfreiche Fragen in diesem Kontext lauten: „Warum begegnet mir das hier und so? Was will das Leben mir damit zeigen? Und warum kommt das schon wieder?“ Es lohnt sich, diesen Fragen zu folgen.

Geh in den Vergleich und du wirst unglücklich!

Nähren Sie nicht Ihre Unsicherheiten und Selbstzweifel.

Lernen Sie, sich über Ihre Erfolge zu freuen! Feiern Sie sich!

Die eigene Anerkennung für eigene Leistungen ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, die Anerkennung von anderen zu erlangen und auch annehmen zu können.

Was ist Ihre erste Reaktion auf ein gutes Feedback?

Sagt Ihnen jemand, dass Ihr letzter Auftritt im Ausschuss gut war, ertappen Sie sich etwa dabei zu denken: „Das kann die oder der doch nicht ernst gemeint

haben.“? Lassen Sie diese Impulse hinter sich und freuen sich einfach darüber.

Nehmen Sie Kritik an der Sache nicht persönlich. Kritik an Ihrer Person schon. Da sollten Sie allerdings Ihre Grenzen festlegen und möglicherweise eine Äußerung zurückweisen. Kritik von Vorgesetzten darf nur unter vier Augen stattfinden, Lob gerne vor allen.

3.2.3 Selbstliebe

Die Liebe zu sich selbst ist eine Herausforderung und macht uns – wenn sie gelingt – still und zufrieden. Die eigenen Fehler, die Leistungen der anderen und die hohen Erwartungen machen es vielen Menschen schwer, ein positives Bild von sich selbst zu entwickeln und sich selbst so zu akzeptieren, wie sie sind. Dabei ist **Selbstliebe** eine wesentliche Voraussetzung für Glück und Erfolg: Wer sich selbst nicht mag, wird weder an sich glauben, noch gute Beziehungen pflegen können. Die gute Nachricht: Selbstliebe lässt sich lernen...

Trennen Sie sich von unrealistischen oder **überhöhten Vorstellungen** und erkennen Sie Ihren eigenen Wert: Sie sind gut, so wie Sie sind! Legen Sie einen realistischen Maßstab an sich und Ihre Arbeit! Wir alle haben Erwartungen an uns selbst, die wir gerne erfüllen möchten, Ziele und Träume, die wir verwirklichen wollen. Bleiben Sie sich selbst gegenüber fair und es wird Ihnen leichter fallen, sich selbst zu mögen. Erwarten Sie keine Perfektion von sich, das tut auch niemand anderes.

Machen Sie sich nicht klein: Oft gehen wir mit uns selbst viel zu hart ins Gericht. *Ich kann das nicht, Ich werde das nie lernen* oder *Das hat doch alles keinen Sinn...* Wenn wir uns oder unseren Beruf schlecht reden, stehen wir uns selbst im Weg. Dann tun sie die Arbeit derjenigen, denen die Gleichstellung ein Dorn im Auge ist und die sie nicht wollen. Das ist nicht Ihr Interesse!

Zu den Abgründen der Psychologie gehört der Bereich der Selbstsabotage, also ein selbstschädigendes Verhalten, das es nachhaltig zu verändern gilt:

- Schieben Sie wichtige Dinge nicht auf, die Sie dringend erledigt müssen; die anderen Dinge können Sie geruhsam liegen lassen.
- Sagen Sie NEIN, wenn Sie nicht zustimmen können. Wiederholen Sie dieses NEIN, so oft es nötig ist. Bleiben Sie stur, wenn Sie überzeugt sind von der Richtigkeit Ihrer Position.
- Stellen Sie die Interessen anderer nicht immer wieder über die eigenen; Ihre Belange bleiben sonst

unbeachtet. Wenn Sie nicht für sich sorgen, wer sollte das sonst tun?

- Denken Sie gut nach, überprüfen Sie sich, aber vertrauen Sie auch anderen und sehen Sie nicht zuerst das Negative im Gegenüber.

4. ÜBUNG

Anleitung: Finden Sie sich zu dritt zusammen und einigen Sie sich auf ein in Ihrer Gruppe kontroverses Thema (Prostitution, Verschleierung, Quote). Zwei übernehmen die beiden konträren Positionen und die Dritte beobachtet den Prozess. Beobachtungsaufgabe: Warum ist eine erfolgreicher, überzeugender?

5. Vom Umgang mit Konflikten

Wir unterscheiden zwischen

- Konfliktstruktur (Ablauf, Chronologie, Hierarchie)
- den Konflikt begleitenden Gefühlen (z. B. Wut)
- und dem konkreten Konfliktverhalten (z. B. tätliche Aggression).

Ein Konflikt kann entstehen:

- **innerhalb einer Person (intrapersonaler Konflikt) (z. B. Gewissensbisse)**
- **zwischen zwei Personen, Gruppen oder Staaten (interpersonaler Konflikt)**

Bei Menschen im direkten Kontakt und Konflikt miteinander ist der „tiefliegende“ Grund für Konflikte oft ein Wertekonflikt. Bei Konflikten zwischen großen Organisationen (Firmen, Staaten etc.) stehen die Interessenskonflikte im Vordergrund (Zugang zum Mittelmeer; Marktanteile); **Werte werden hier oft vorgeschoben, es geht meist um Vorteile der Beteiligten.**

Konfliktgegenstand kann im privaten, politischen oder beruflichen ein vordergründiger Interessensgegensatz sein. Dahinter stehen oft unterschiedliche Beurteilungen, Gefühle und Zielen, aus denen die Konfliktparteien gegensätzliches Verhalten ableiten.

Wenn kein solcher Interessensgegensatz gefunden werden kann, handelt es sich oft um gar keinen Konflikt, sondern lediglich um Missverständnisse aufgrund fehlender, falscher oder falsch verstandener Information. Da es diese Möglichkeit immer gibt, braucht der Beginn der Konfliktlösung zunächst eine Überprüfung, ob gleich verstandene Informationen für alle Beteiligten vorliegen.

Die Beteiligten eines Konflikts sind nicht immer auch die Betroffenen. Beispielsweise ist in einem Konflikt

zwischen zwei Regierungen das Volk betroffen, oder die Kinder sind bei einem Konflikt zwischen den Eltern die Betroffenen. Auch sind die Beteiligten nicht immer die Verursacher. Beispielsweise kämpfen Soldaten unter Befehl ihrer militärischen Vorgesetzten, oder der Vater schimpft mit den Kindern, weil er Stress im Beruf hat.

Konflikte sind seit jeher Begleiter menschlicher Geschichte und Entwicklung. Gäbe es Konflikte nicht, würde die Menschheit vermutlich noch in Höhlen hausen. An Konflikten können wir wachsen. Wir schärfen unseren Verstand beim Nachdenken über einen Sachverhalt, wir kultivieren unsere Kommunikationstechnik und – wenn es gut läuft – verstehen wir andere Menschen besser und sind in der Lage, deren Position und Perspektive zu erkennen. Auf dieser Grundlage lassen sich Interessensgegensätze isolieren und betrachten. Wir sind dann in der Lage, Lösungen zu finden und vielleicht gemeinsam die nächsten Probleme und Konflikte anzugehen. Konflikte vernichten uns nicht, Konflikte lassen uns reifen!

Der Weg in die Konfliktvermeidung

Eine Art des intrapersonellen (auch innerseelischen) Konfliktes stellt z. B. *die Tyrannei des Sollens (tyranny of the should)* nach Karen Horney dar. Sie beschreibt, dass der Mensch an sich selbst Anforderungen stellt, unter deren Erfüllung er oder sie auf Dauer leidet. Hier ein kleiner Ausflug in Horney's Erklärungen dazu:

Angst und Feindseligkeit

Nach Karen Horney's Ansicht ist Angst¹⁷ ein zentrales Problem. Sie beschreibt unzählige Wege, auf denen die (übersteigerte) Angst im Menschen entsteht und immer weitere Bereiche seines Lebens verändert: Seinen oder ihren Charakter, Beziehungen, die Gesundheit und den Lebensweg. Für Karen Horney spielt das Entstehen der sogenannten Grundangst eine zentrale Rolle. Sie beschreibt diese so: Das Kind reagiert auf die Ängste und Feindseligkeiten der Pflegepersonen unbekümmert mit (Ablehnung und) Feindseligkeit. Diese (berechtigte) Gegenreaktion des Kindes wird aber von den Pflegepersonen unter Ausnutzung der großen Abhängigkeit des Kindes bekämpft und unterdrückt, zum großen Teil in völliger Unwissenheit, die Feindseligkeit selbst ausgelöst zu haben. Um zu überleben muss das Kind fortan seine feindseligen Regungen in sich unterdrücken. Wird dieser Zustand nicht durch günstige Umstände überwunden und bleibt deshalb für einen

¹⁷ Karen Horney: *Neurosis and Human Growth*, Norton, New York, 1950. ISBN 0-393-00135-0

langen Zeitraum erhalten, entwickelt das Kind die sogenannte Grundangst.

Die unterdrückte Feindseligkeit führt dazu, dass Feindseligkeit als Reaktion für eine konkrete Problembewältigung nicht mehr zur Verfügung steht – hier finden wir den Beginn der Konfliktunfähigkeit (z. B. angemessene Empörung, Feindseligkeit auf eine Provokation). Dazu kommt die Rückkopplung von Angst und Feindseligkeit: Feindseligkeit steigert Angst, weil Feindseligkeit nicht gut vorzeigbar ist und verborgen werden muss, und Angst die Feindseligkeit, weil die anderen Menschen so wenig kalkulierbar und gefährlich sind.

Die Strategien zur Konfliktlösung basieren auf der Position zwischen zwei Konfliktparteien zueinander, sind also situations- und personenabhängig:

Zusammenarbeiten ist die beste Möglichkeit für „Win-Win“-Ergebnisse¹⁸, weil hier beide Seiten ihre Position voll einbringen und ein Ergebnis erarbeiten können; beide gewinnen.

Um in Konfliktlagen mit dem Kopf über Wasser zu bleiben, brauchen wir folgende Haltung:

- Die **innere Bereitschaft**, nach einer Lösung zu suchen und den Kontakt fortzusetzen, auch wenn das nicht immer angenehm ist.
- **Selbstsicherheit** mit folgender Einstellung: Ich habe ein Recht auf meine Meinung und meine Gefühle. Mein Gegenüber hat ein Recht auf seine Meinung und seine Gefühle. Wir können nach einer Lösung suchen, die den Bedürfnissen von uns beiden Rechnung trägt.
- Das **Vertrauen**, dass auch unser Gegenüber eine Lösung anstrebt.

Wenn Sie in Konfliktsituationen auf folgende Punkte achten, können Sie ihre Konfliktfähigkeit verbessern:

- Jeder Konflikt zwingt zum Scharfstellen, damit sieht man nichts mehr links und rechts vom „Gegner“. Weiten Sie den Fokus wieder aus und schalten Sie auf „Weitwinkel“.
- Bleiben Sie bei sich. Lassen Sie sich nicht zu Reaktionen zwingen, nur weil der andere angreift.
- Bleiben Sie stets höflich – Höflichkeit ist eine starke Waffe im Konflikt.
- Halten Sie ihre eigene Wortwahl bei und übernehmen Sie nicht die Wortwahl des Anderen.

- Halten Sie sich immer das Ziel vor Augen: Es geht um die Beseitigung des Konfliktes und nicht um die Beseitigung des Angreifers.
- Reflektieren Sie den eigenen Anteil am Konflikt, ganz im Sinne „It takes always two to tango“. Am eigenen Anteil können Sie etwas ändern, am anderen Menschen nicht.

Mit diesen Verhaltensregeln tragen Sie ihren Teil dazu bei, dass ein Konflikt nicht eskaliert. Wenn ihr Gegenpart sich ebenfalls konfliktfähig verhält, steigen die Chancen, aus der unangenehmen Situation heraus- und weiterzukommen. Verzweifeln Sie nicht, wenn Ihnen angemessenes Verhalten nicht auf Anhieb gelingt, sondern arbeiten Sie stattdessen weiter an ihrer Konfliktfähigkeit.

6. Empathie als Wegweiser zur Positionierung

Wenn wir noch einmal das Beispiel mit den Affen und der Hirnforschung bemühen, wird natürlich klar, dass dieses Beispiel unsere Empathiefähigkeit beschreibt. Die meisten Menschen verfügen darüber in einem guten Maße. Nur bei Menschen mit einem großen narzisstischen Anteil verschwindet diese menschlichste aller Fähigkeiten.

Wir können unsere Empathiefähigkeit nutzen für das Finden einer Position zu schwierigen Themen: Wir versetzen uns in die Lage dieser Frauen, um die es geht. Wir fühlen uns hinein in die Situation einer Prostituierten, einer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin im mittleren Dienst, einer geschlagenen Ehefrau, einer Muslimin mit Kopftuch, einem vergewaltigten Mädchen. Und wir tun das mit all unserer Phantasie, mit all unserer Vorstellungskraft.

Wir verabschieden uns so von den stillschweigenden Annahmen zum Geschlecht, d. h. wir gehen weg von den ungerechten, falschen und stereotypen Zuordnungen, wie „teilzeitbeschäftigte Frauen im mittleren Dienst sind wenig engagiert und in erster Linie an ihrer privaten Situation interessiert“. Wir beschäftigen uns mit dieser Lebenssituation und erkennen zum Beispiel, dass diese Mitarbeiterin nach ihrer Berufstätigkeit ihre zweite Schicht beginnt, nämlich in ihrer Familie mit Kindern oder pflegebedürftigen Eltern. Wir versetzen uns emotional in ihre Lebenssituation und bekommen einen Eindruck, ein Gefühl für sie. Vielleicht kennen wir diese Lebenssituation auch aus eigener Erfahrung.

Wir reflektieren unsere Gedanken zur Prostitution. Wir stellen fest, dass es bei diesem Thema immer um die Frauen geht, die Sex gegen Geld anbieten. Wir stel-

¹⁸ Mögliche Lösung: Eine teilt, der andere wählt aus.

len aber auch fest, dass die Männer – die Freier – in diesen Betrachtungen fast nie auftauchen. Traditionell überlegen wir, was ist das für ein Gefühl, Sex für Geld zu verkaufen. Wir überlegen nicht, was ist das für ein Gefühl, Sex für Geld zu kaufen, also was bringt Männer – massenweise – dazu, zu Prostituierten zu gehen. Was empfinden Männer dabei? Welche Voraussetzungen sind nötig, damit ein Mann Geld für Sex bezahlen will?

Wir versetzen uns in eine Frau, die wegen ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch trägt. Sie ist überall auf Anblick als Muslima erkennbar; ebenso ist ihr Migrationshintergrund wahrscheinlich und offensichtlich. Wir fühlen wie sie. Was wünschen wir uns dann?

Wer eine Haltung einnehmen will, wird feststellen, das ist keine Suche nach einfachen Lösungen! Wer das glaubt, verwechselt Haltung mit Meinung. Die, die schnell ihre Meinungen ändern, weil es opportun erscheint, weil das gerade Mode ist, haben keine Haltung!! Wir könnten auch sagen: Haltung ist zu 10 % Worte, zu 30 % Tun und zu 60 % Sein.

Zum Schluss ein Zitat von Katharina Eisenlöffel:

„An der Haltung erkennst du die Stärke eines Menschen.“¹⁹

¹⁹ Katharina Eisenlöffel, Lebensweisheiten 1997

18. September 2018

Forum 10 – Feminismus und Antirassismus: Wie geht das zusammen?

Judith Rahner und Kiana Ghaffarizad, Amadeu Antonio Stiftung



FACHSTELLE
GENDER GMS UND
RECHTSEXTREMISMUS

AMADEU ANTONIO STIFTUNG
INITIATIVEN FÜR ZIVILGESELLSCHAFT UND DEMOKRATISCHE KULTUR

Forum 10

Feminismus und Antirassismus

Wie geht das zusammen?

Input: Kiana Ghaffarizad und Judith Rahner

Feminismus und Antirassismus: Wie gehört das zusammen?

Worum geht es heute:

1. Feminismus und Rassismus – ein Widerspruch?
2. Zum Verhältnis von Feminismus und Rassismus
3. Rassistische Instrumentalisierung frauen*politischer Themen durch rechte Akteur*innen
4. Was bedeutet das für unsere Praxis? Impulse für eine professionelle rassismuskritische frauenpolitische und feministische Praxis

1. Feminismus und Rassismus – ein Widerspruch?

....oder, was hat Rassismus eigentlich mit mir selbst, meinen persönlichen Selbst- und Weltbildern gemacht?

Peggy Piesche
Quelle: dw.com

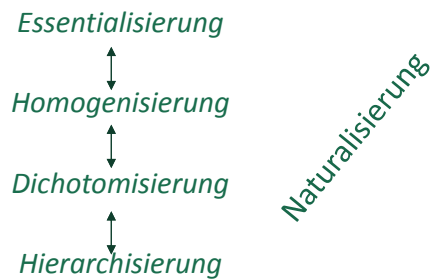
Dr. Cathy Gelbin
Quelle: alc.manchester.ac.uk

Wer Feminist*in ist, kann nicht rassistisch sein! Oder...?

„Rassismus = Soziale Konstruktion mit realen Folgen“

(Attia 2012)

Mechanismen des Rassismus:



Rassismus =

Vorurteil/Ressentiment + (historisch gewachsene) Macht

Wer Feminist*in ist, kann nicht rassistisch sein! Oder...?

Der/Die Fremde ist nicht per se fremd. Er/Sie wird über rassistische Zuschreibung erst zum „Fremden gemacht“
Rassistische Zuschreibungen, über die die „Wir“ und „die Anderen“-Gruppen konstruiert werden:

„Wir“	„Die Anderen“
zivilisiert	(noch) nicht zivilisiert, exotisch
fortschrittlich	rückständig
emanzipiert-emanzipatorisch	unterdrückt-unterdrückend
selbstbeherrscht, gewaltfrei	unbeherrscht, gewalttätig
frauenachtend, Geschlechtergerechtigkeit	frauenverachtend, Geschlechterungerechtigkeit
homofreundlich	homophob
aufgeklärt	aufzuklärend
christlich	muslimisch

Wer Feminist*in ist, kann nicht rassistisch sein! Oder...?

„Beim Rassismus handelt es sich also nicht einfach um individuelle Vorurteile, sondern um die Legitimation von gesellschaftlichen Hierarchien, die auf der Diskriminierung der so konstruierten Gruppen basieren. In diesem Sinn ist Rassismus immer ein gesellschaftliches Verhältnis.“ (Rommelspacher 2009: 28)

Wer Feminist*in ist, kann nicht rassistisch sein! – Oder...?

„Für mich sind alle Menschen gleich!“

„Mit mir hat Rassismus nichts zu tun“

„Ich sehe gar keine Unterschiede!“

Legitimations-
legenden!“

„[...] die Europäer mussten eine Erklärung dafür finden, warum sie einem großen Teil der Erdbevölkerung den Status des Menschseins absprachen, obwohl sie doch gerade alle Menschen zu freien und gleichen erklärt hatten. Insofern kann Rassismus als eine Legitimationslegende verstanden werden, die die Tatsache der Ungleichbehandlung von Menschen „rational“ zu erklären versucht, obgleich die Gesellschaft von der prinzipiellen Gleichheit aller Menschen ausgeht.“ (Rommelspacher 2009: 25f)

Die Realität von Rassismus zu verkennen, indem ich sage, dass ich keine Unterscheide wahrnehme, ist ein Privileg, das weiße Menschen haben, also Menschen, die nicht selbst von Rassismus betroffen sind. People of Color, Schwarze Menschen, Juden und Jüdinnen machen tagtäglich die Erfahrung, dass sie nicht als Gleiche in der Gesellschaft behandelt werden.

Wer Feminist*in ist, kann nicht rassistisch sein! Oder...?

„Rassismus als Strukturierungsgröße gesellschaftlicher Realität [betrifft] gewissermaßen uns alle [...] . Das ist die Alltäglichkeit des Rassismus. Wir alle sind in einer Gesellschaft, die zwischen legitim [...] Zugehörigen und legitim nicht Zugehörigen unterscheidet – vielleicht analog der patriarchalen Struktur, die zwischen Männern und Frauen unterscheidet –, wir alle sind in diesem System positioniert und von dieser Position betroffen.“ (Paul Mecheril 2007)

Rassismus ist ein gesellschaftlich verankertes Machtverhältnis, dass soziale Ungleichheit **hervorbringt** und **legitimiert**.

Privilegierung = unmarkiert

Diskriminierung = markiert

Das bedeutet Auch wenn wir nicht rassistisch sein wollen, sind wir dennoch immer auch in rassistischen Diskursen verstrickt und haben durch unsere Sozialisation rassistische Bilder verinnerlicht – wie zum Beispiel das rassistische Wissen, wer selbstverständlich zur deutschen Gesellschaft dazugehört (unmarkiert) und wessen Zugehörigkeit erklärungsbedürftig ist, weil sein Körper, sein Name... nicht dem eines „Normdeutschen“ entspricht (markiert).

2. Verhältnis Rassismus und Feminismus

- „Wer ist eigentlich dieser Feminismus?“
 - weißer, west-deutscher, bürgerlicher Fem....
- Legitime Gerechtigkeitsanforderungen stehen im Feminismus im Vordergrund und dabei wird übersehen, dass Privilegien des weißen Feminismus auch Auswirkungen darauf haben, was mit anderen geschieht.
- Auf wessen Kosten Emanzipation?... (z.B. Care-Arbeit von Migrant*innen und PoC)
- Vergeschlechtlichung in Diskussionen um Migration
- Thematisiert wird Geschlechterungerechtigkeit in Migrationsfamilien, aber nicht Etabliertenvorrechte, rassistische Vorbehalte von Feminist*innen
- „Migrationsfeindschaft wird als Emanzipationsprojekt verkauft“ (G.Dietze)
- Feministinnen legitimieren teilweise rechte Argumente

3. Rassistische Instrumentalisierung frauenpolitischer Themen



„In einer rassistischen Gesellschaft projiziert der zivilisierte *Weiße* die irrationale Sehnsucht nach außergewöhnlicher sexueller Freiheit“ auf den Schwarzen Mann und „verhält sich so, als ob der N. sie wirklich hätte.“ (Fanon 1980: 104)

3. Rassistische Instrumentalisierung frauenpolitischer Themen: Chemnitz

BILD Chemnitz
@BILD_Chemnitz

Er wollte Frauen helfen - Ein Toter bei Messerstecherei nach Stadtfest

26. Aug.
Toter bei Messerstecherei nach Stadtfest.
andere Männer zu Hilfe kommen wollten.

Die Polizei will weder nichts bestätigen, also lassen Sie uns das übliche Drehbuch heranziehens: #RapefugerGruppe belästigt Frauen, deutsche Männer eilen zu Hilfe... #Anwaltschützchen stechen die Deutschen ab und flüchten dann.

Anal „Gruppe Männer“ ...
«Eine Frau war von einer Gruppe Männer gegen 3 Uhr in der Brückenstraße nahe der Sparkasse belästigt worden.»
bild.de/regional/chemn...

Mann wird in #Chemnitz mit Messer ermordet, nachdem er belästigt Frau zur Hilfe gerufen ist. Die #Polizei möchte die #Nationalität der #Tätergruppe noch nicht preisgeben...
Welche Personengruppe belästigt gern Frauen und hat immer #Messer griffbereit?

„Mehrere Frauen waren von einer Gruppe Männer gegen 3 Uhr in der Brückenstraße nahe der Sparkasse belästigt worden. Als ihnen andere Männer zu Hilfe kommen wollten, eskalierte die Situation.“
m.bild.de/regional/chemn...

3. Rassistische Instrumentalisierung frauenpolitischer Themen: Chemnitz



3. Rassistische Instrumentalisierung frauenpolitischer Themen: EMMA-Artikel zu Chemnitz und die Anschlussfähigkeit zum Rechtspopulismus

- „Die ignoriert die Probleme mit den Flüchtlingen!“ (Unmut auf Medien und Politik.)
- „Für Frauen ist das Leben gefährlicher geworden. Aber das sind ja nur wir Frauen. Ich habe Angst um meine Töchter. Diese jungen Männer haben ein sehr abwertendes Frauenbild, sind sexuell aufgeladen“ (Lehrerin, SPD-Wählerin, engagiert in Integrationsprojekt)
- „In diesem Ausmaß gab es bis zu den Flüchtlingen 2015 jedenfalls keine sexuellen Übergriffe in Chemnitz.“
- „Wissen Sie, wer eigentlich für den Rechtsruck im Land verantwortlich ist? Die Linken! (Rechtsanwältin)
- „Und weil sie keine Freundin haben, belästigen sie die Mädchen und Frauen hier.“ (ältere Dame)
- „Ihr Deutschen seid echte Weicheier. Ihr habt so große Angst, als Nazis da zu stehen, dass ihr euch alles gefallen lasst. (Nesrin, „hasst Kopftücher“)
- „Es mag komisch klingen, aber die meiste Angst habe ich vor Ausländern, vor diesen jungen Männern, vor allem wegen meiner Töchter“ (Nesrin, hat weniger Angst vor Neo-Nazis)

3. Rassistische Instrumentalisierung frauenpolitischer Themen: Zitate Gleichstellungsbeauftragte



- „...die Debatte, dass man Geld für die Flüchtlinge, aber nicht für unsere armen Rentnerinnen, armen Alleinerziehenden aufbringt, wird immer wieder aufgenommen.“
- „Frauen im öffentlichen Raum zu schützen, wenn der Sommer kommt und sie leichte Kleidung tragen. Aber erst seit es Geflüchtete in der Stadt gibt.“
- Im Zuge einer Umfrage zu Angsträumen in der Stadt hätten die NPD und Bürgerwehren versucht, das Thema zu kapern und in das Thema ‚Angst von Frauen vor Ausländern‘ zu überführen.
- „ein AfD-Politiker hat sich mit einem Pappschild in der Bürgerhalle aufgestellt und dem Gleichstellungsbüro den Vorwurf gemacht, wir würden uns nicht um den Fall Mia (Kandel) kümmern.“

4. Was tun? Gegenstrategien



- Rassistische Instrumentalisierungen erkennen und benennen
- Normalisierungseffekte vermeiden
- „Migrantische Frauen nicht auf Themen wie Krieg im Ausland, Familie oder Herkunftsländer festlegen und dazu als Expertinnen befragen, sondern ebenso zu Umweltschutz, Rente etc. – Themen, die sie schließlich auch betreffen.“
- Mehr Migrantinnen, Schwarze Deutsche und Personen of Color als Gleichstellungsbeauftragte einsetzen.
- Interkulturelle Frauencafés, um Netzwerke zu knüpfen und Plattformen für Frauen zu bieten.
- Willkommenskultur stärken, Begegnung mit geflüchteten Menschen unterstützen; dadurch können auch Ängste genommen und der rassistischen Instrumentalisierung frauenpolitischer Themen entgegengewirkt werden.

4. Was tun? Gegenstrategien



- „Trennlinien verlaufen nicht mehr ‚nur einfach‘ zwischen ‚Männern‘ und ‚Frauen‘“
- „Diskriminierungsmerkmale sind vielfältiger geworden. Das zu fassen in der Gleichstellungspolitik, wo es vor allem um Geschlecht geht, ist schwierig. Denn trotzdem bleibt bei Frauen immer das Diskriminierungsmerkmal Frau. Und die anderen kommen hinzu. Gleichstellungspolitik verändert sich, und das wird ein großes Thema auch für die BAG.“
- „Die BAG und die LAGs müssen auf Komplexität und Diversität besser reagieren, also intersektionaler denken und sich positionieren.“
- Kritischer weißer Feminismus

Feminismus und Antirassismus – wie geht das zusammen?

„Es gehört zum Standardrepertoire des rechten Zynismus, Angehörige diskriminierter Gruppen gegeneinander auszuspielen. Solange wir aufgrund bestimmter Identitätsanteile gespalten sind, werden wir es nicht schaffen, uns zu einem wirksamen politischen Handeln zusammenzuschließen.“

(Audre Lorde 1984)



CC BY 2.0 von K. Kendall originally posted to Flickr as Audre Lorde

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt

Amadeu Antonio Stiftung

Kiana Ghaffarizad
Otto-Brenner-Str. 1, 30159 Hannover
Tel. +49.511 89 73 43 33
kiana.ghaffarizad@amadeu-antonio-stiftung.de

Judith Rahner
Novalisstr.12, 10115 Berlin
Tel.+49.30.240 886 12
judith.rahner@amadeu-antonio-stiftung.de

Zum Weiterlesen – Verwendete Literatur und weitere Inspirationen

Attia, Iman (2012): Konstruktion mit realen Folgen. In: BER (Berliner Entwicklungspolitische Ratschlag) e. V.: „Wer andern einen Brunnen gräbt...“ Rassismuskritik – Empowerment – globaler Kontext, S. 12 – 13.

Ayim, May/ Lange, Chris/ Hügel, Ilka (Hg.) (1999): Entfernte Verbindungen. Rassismus, Antisemitismus Klassenunterdrückung. Berlin: Orlanda Frauenverlag.

Bonetti-Gleissner, Lucia/ Brüggemann, Anna (2012): Missionarstellung ist nicht sexy. Von den Verbindungen zwischen Rassismus, Exotisierungen und Sexismus. In: BER (Berliner Entwicklungspolitische Ratschlag) e. V.: „Wer andern einen Brunnen gräbt...“ Rassismuskritik – Empowerment – globaler Kontext, S. 34 – 35.

Fanon, Frantz (1980): Schwarze Haut, *weißw* Masken. Frankfurt a. M.: Syndikat.

Haagen-Wulff, Monica van der/ Mecheril, Paul (2016): Bedroht, angstvoll, wütend. Affektlogik der Migrationsgesellschaft. In: Castro Maria do Mar Castro Varela, Paul Mecheril (Hg.): Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart. Bielefeld: transcript, S. 119 – 142.

Lorde, Audre (1984): Es gibt keine Hierarchie der Unterdrückung. In: AnouchK Ibacka Valiente (Hg.) 2015: Vertrauen, Kraft und Widerstand. Kurze Texte von Audre Lorde. Berlin: w_orten & meer, S. 45 – 48. .

hooks, bell (2015/1990): Yearning. Race, Gender, and cultural Politics. Oxon: Routledge.

Zum Weiterlesen – Verwendete Literatur und weitere Inspirationen

Kulacatan, Meltem/ Lutz, Lutz (2016): Wendepunkt nach Köln? Zur Debatte über Kultur, Sexismus und Männlichkeitskonstruktion. Unireport 3(49), S.2. Online unter: www.unireport.info/61749670/Unireport_3-16.pdf.

Mecheril, Paul (2007). Die Normalität des Rassismus. In Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW (Hg.): Tagungsdokumentation des Fachgesprächs zur "Normalität und Alltäglichkeit des Rassismus", CJD Bonn, S. 14 – 16.

Birgit Rommelspacher (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Mecheril, Paul/Melter, Claus (Hg.): Rassismuskritik. Rassismustheorie und -forschung, Bd. 1. Schwalbach: Wochenschau, S. 25 – 38.

Ronacher, Kim Annakathrin (2017): Weiße Perspektiven auf die Mädchen*arbeit. In: BAG Mädchenpolitik (Hg.): Rassismuskritische Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft. Schriftenreihe zu Mädchenarbeit und Mädchenpolitik 6/17, S. 6 – 19.



Feminismus und Antirassismus – wie geht das zusammen?

Gemeinsamer Vortrag von Judith Rahner und Kiana Ghaffarizad im Rahmen der 25. Bundeskonferenz am 18. September 2018 in Karlsruhe

Der folgende Text ist der verschriftlichte und leicht veränderte Vortragspart von Kiana Ghaffarizad

Feminismus und Antirassismus: ein Widerspruch?

Liebe Teilnehmer*innen der 25. Bundeskonferenz, ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, aber hätte ich den Vortragstitel vor einigen Jahren gelesen, hätte ich mich gewundert. Denn ich hätte gedacht, bin ich nicht automatisch Antirassistin, wenn ich Feministin bin? Erst der viele Austausch mit Schwarzen Feminist*innen, Feminist*innen of Color, mit Jüdinnen* und viel Lektüre, hat mir ermöglicht zu verstehen, dass feministische Praxis nicht automatisch antirassistische Praxis bedeutet. Viele Texte, Geschichten und Erzählungen über die koloniale Geschichte Westeuropas und damit auch Deutschlands und über die Frauen*bewegungen des letzten Jahrhunderts haben mir sehr schmerzhaft aufgezeigt, wie oft feministische Politiken dafür missbraucht wurden, um Schwarze Menschen und People of Color zu diskriminieren, auszugrenzen, zu unterdrücken, auszubeuten, also, wie unter dem Vorwand der Frauen*befreiung, Rassismus gegen People of Color, Schwarzen Menschen und Antisemitismus gegen Juden* und Jüdinnen* ausgeübt wurde. Wie oft Schwarze Frauen*, Frauen* of Color und Jüdinnen* aus feministischen Kämpfen ausgeschlossen wurden.

Heute stehen wir vor dem großen Dilemma, dass Rechtspopulist*innen und rechtsradikale Zusammenhänge feministische Themen für sich beanspruchen und sich vermeintlich für die Rechte von Frauen* einsetzen. Und nicht nur das – unter dem Vorwand, die Rechte von Frauen* zu schützen und zu stärken, hetzen sie massiv gegen geflüchtete Menschen und People of Color und stoßen damit auf breiten Zuspruch in der Gesellschaft. Das stellt uns, also diejenigen, die sich sowohl für feministische und frauen*politische Themen einsetzen und zugleich sich klar gegen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus positionieren, vor große Herausforderungen. Was passiert da? Warum passiert das? Und wie – das ist unsere Leitfrage heute hier – können wir weiterhin frauen*politische und feministische Themen stark machen, ohne dass wir dadurch unbeabsichtigterweise den Rechten in die Hände spielen, also,

ohne dass frauen*politische Themen und feministische Praxis rassistisch instrumentalisiert werden?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, kommen wir nicht umhin, uns zunächst selbst mit dem Phänomen Rassismus auseinandersetzen und uns ein Verständnis zu erarbeiten, was Rassismus eigentlich bedeutet, in welchen Formen er in Erscheinung tritt, und wo er in Erscheinung tritt. Erst dann können wir auch Handlungsstrategien entwickeln für eine feministische Praxis, die nicht für rassistische Zwecke vereinnahmt werden kann.

Rassismus als Struktur und Gesellschaftsverhältnis – Perspektiven der kritischen Rassismusforschung

Was lernen wir in Deutschland in der Regel über Rassismus?¹ Wir lernen, dass Rassismus (genau wie Antisemitismus) eine Denkweise der Rechten in Deutschland ist. Wir lernen, dass Rassismus eine der zentralen Ideologien der NSDAP war, die Ideologie, mittels welcher die Menschen in den 30ern/40ern in Deutschland die Ermordung von Millionen von Menschen vor sich und vor anderen rechtfertigten, die Ermordung von Juden, Jüdinnen, People of Color, Schwarzen Menschen, von Sint*ezza und Rom*nja, von queeren Menschen, von Menschen mit gesellschaftlicher Behinderung und vielen anderen legitimierten – wir lernen also, dass Rassismus in Deutschland etwas ist, dass in der Vergangenheit stattfand. Und nach 1945 schlagartig von der gesamten deutschen Gesellschaft überwunden wurde. Wir lernen auch, dass Rassismus weit weg von uns stattfindet. In Südafrika zum Beispiel. Oder in den USA. Wir lernen, dass Rassismus in der heutigen deutschen Gesellschaft wenn, dann nur in Form von besonders grausamen Taten in Erscheinung tritt. Wenn Geflüchtetenunterkünfte angezündet werden. Oder wenn in Chemnitz Pogrome gegen People of Color, Schwarzen Menschen und Juden*, Jüdinnen stattfinden. Wir lernen zugleich, dass das, was da in Chemnitz passiert, eigentlich gar nicht Rassismus heißt. Sondern Fremdenfeindlichkeit. Obwohl es keine

¹ Zur textlichen Strukturierung der beiden folgenden Absätze, insbesondere zur Verwendung der wiederkehrenden Formel „wir lernen...wir lernen nicht...“, wurde ich inspiriert durch Pasquale Virginie Rotter, Kim Ronacher und Tobias Linnemann. Vgl. auch Ronacher, Kim Annakathrin (2017).

Fremden waren, die auf den Straßen gejagt wurden, sondern Menschen, die ihren Lebensmittelpunkt in Chemnitz haben. Über Rassismus lernen wir auch, dass nur bestimmte Menschen rassistisch eingestellt sind. Wir lernen, dass wenn ich nicht rassistisch sein will, dann bin ich auch nicht rassistisch. Vor allem lernen wir, dass Rassismus etwas ist, das nichts mit uns selbst zu tun hat. Es ist eine Denkweise, eine Ideologie der Anderen, derjenigen, die nicht auf der „richtigen Seite“ stehen, derjenigen, die sich im Gegensatz zu uns nicht für Freiheit, Gleichheit, Demokratie und Soziale Gerechtigkeit einsetzen.²

All das lernen wir. Das ist das gängige Verständnis von Rassismus der deutschen Mehrheitsgesellschaft, also auch das Rassismusverständnis, das uns in Schule, Uni, von den Medien, von der Politik vermittelt wird.

Doch, was lernen wir alles nicht über Rassismus? Wir lernen nicht, dass Rassismus sich weder nur am rechten Rand der Gesellschaft abspielt noch zur Vergangenheit gehört. Wir lernen nicht, dass Rassismus sich nicht nur in expliziten rassistischen Vorurteilen und Einstellungen einzelner Personen ausdrückt. Wir lernen nicht, dass Rassismus ein Machtgefüge ist, das seit Jahrhunderten unsere Gesellschaft prägt (Rommelspacher 2009). Wir lernen nicht, dass Rassismus Alltag ist, dass er eine Normalität darstellt. Eine Normalität, die für viele Menschen in Deutschland, die nicht direkt von Rassismus betroffen sind, nicht zwangsläufig sichtbar oder fühlbar sein muss. Wir lernen nicht, dass Rassismus nicht nur People of Color und Schwarze Menschen diskriminiert. Sondern, dass er auch weiße Menschen privilegiert (Arndt et al. (Hg.) 2017). Wir lernen auch nicht, dass Rassismus in unterschiedlichen Erscheinungsformen sich auf nahezu allen Ebenen gesellschaftliches Miteinander äußert. Und wir lernen nicht, dass Rassismus in unser aller Sozialisation eine Rolle gespielt hat und in unser aller gesellschaftlichen Alltag eine Rolle spielt.

Das ist nämlich das Dilemma mit Rassismus. Wir alle können uns nicht aussuchen, ob wir mit rassistischen Bildern, Vorstellungen und Erzählungen aufwachsen wollen oder nicht. Wir tun es. Rassismus hat unser aller Sozialisation geprägt, hat die Art und Weise geprägt, wie wir auf die Welt schauen. Wir alle haben von klein auf rassistische Bilder und Zuschreibungen verinnerlicht. Über Kinderbücher, Kinderlieder, Kinderspiele (Bordo 2014; Kübler 2015), über Filme und Theater (Ghaffarizad/Linemann 2017), über Werbung, über Bilder in Schulbüchern (Marmmer/Sow (Hg.) 2015),

über Zeitschriften, Zeitungen (Shooman 2014) und so fort. Wir alle haben rassistische Vorstellungen davon verinnerlicht, was gesellschaftlich „normal“ ist und was nicht. Wer ungefragt zur deutschen Gesellschaft „dazugehört“ und wessen Zugehörigkeit erklärungsbedürftig ist, weil sein Körper, sein Aussehen nicht unserem Bild eines „echten Deutschen“, einem „Normdeutschen“ entspricht (Rommelspacher 2009: 31). Wir konnten uns alle nicht aussuchen, ob rassistisch geprägte Vorstellungen von gesellschaftlicher Normalität und Abweichung Teil von unserer Sozialisation sein sollen oder nicht. Wir alle, sowohl Personen, die in Deutschland von Rassismus betroffen sind als auch die, die es nicht sind – also sowohl People of Color, Schwarze Menschen, als auch weiße Menschen. Wir können uns aber heute dafür entscheiden, ob wir diese Bilder, Vorstellungen, Ideen wieder verlernen möchten. Und ein erster Schritt, um Rassismus zu verlernen ist, dass wir unser Verständnis, was Rassismus ist, erweitern und dafür uns, unsere eigenen Selbst- und Weltbilder mit einbeziehen.

Ich möchte Ihnen daher hier ein Verständnis von Rassismus vorstellen, auf das sich die aktuelle Rassismusforschung weitestgehend bezieht (Mecheril; Melter (Hg.) 2011), aber das in die öffentlichen, politischen und medialen Diskurse noch nicht flächendeckend Eingang gefunden hat. Der Grund übrigens, weshalb sich ein erweitertes Rassismusverständnis bislang noch nicht im öffentlichen Diskurs durchsetzen konnte, liegt mitunter auch daran, dass jahrzehntelang vorrangig Menschen über Rassismus gesprochen haben, als Rassismusexpert*innen interviewt wurden und in Talkshows eingeladen wurden, die selbst keine Rassismuserfahrungen machen. Stellen Sie sich vor, wie es wäre, wenn Männer hauptsächlich bestimmen würden, was Frauen*politik ausmacht. Es klingt absurd. In Hinblick auf Rassismus haben jedoch jahrzehntelang weiße Menschen bestimmt, was antirassistische Arbeit bedeutet.

Glücklicherweise ändert sich dies seit einigen Jahren, werden die Perspektiven, Expertisen und Reflexionen von Schwarzen Menschen und People of Color im öffentlichen und medialen Raum der deutschen Mehrheitsgesellschaft hörbarer.

Die aktuelle Rassismusforschung begreift und analysiert Rassismus als eine gesellschaftliche Struktur, als ein Verhältnis, in das wir alle verstrickt sind und zugleich davon unterschiedlich profitieren bzw. davon benachteiligt werden. Paul Mecheril schreibt dazu:

² Zur Vertiefung u. a. Messerschmidt, Astrid (2010).

„Rassismus als Strukturierungsgröße gesellschaftlicher Realität [betrifft] gewissermaßen uns alle [...]. Das ist die Alltäglichkeit des Rassismus. Wir alle sind in einer Gesellschaft, die zwischen legitim [...] Zugehörigen und legitim nicht Zugehörigen unterscheidet – vielleicht analog der patriarchalen Struktur, die zwischen Männern und Frauen unterscheidet –, wir alle sind in diesem System positioniert und von dieser Position betroffen.“
(Mecheril 2007: 14)

Die Rassismusforscherin Iman Attia bezeichnet Rassismus wiederum als eine „[soziale] Konstruktion mit realen Folgen“ (Attia 2012: 13). Was ist mit Konstruktion gemeint? Damit ist gemeint, dass Rassismus auf der (diskursiven und sozialen) Konstruktion von gesellschaftlichen Gruppen beruht, die sich vermeintlich ganz wesentlich voneinander unterscheiden. Diese Konstruktion verläuft entlang von im Grunde sehr willkürlich ausgewählten tatsächlichen oder fiktiven biologischen, kulturellen oder religiösen Eigenschaften und Merkmalen. Rassismus reagiert also nicht auf bereits bestehende und feststehende Unterschiede zwischen gesellschaftlichen Gruppen. Sondern er bringt diese Gruppen überhaupt erst hervor. Der Rassismusforscher Hund formuliert dies wie folgt: „Nicht weil die anderen [die kolonisierten Subjekte – Anm. der Verf.] körperlich defizitär waren, wurden sie sozial degradiert, sondern weil sie sozial ausgeschlossen wurden, schrieb man ihrer Natur Defizite zu, die ihren Körpern angesehen werden sollten“ (Hund 2006: 120).

Rassismus hat trotz seiner ganz unterschiedlichen Erscheinungsformen bestimmte Grundprinzipien, nach denen er funktioniert (Rommelspacher 2009; Attia 2012). Über Rassismus werden *erstens* Menschen scheinbar feststehende und unveränderbare Merkmale zugewiesen und darauf festgelegt (Essentialisierung: sie sind rückständig). *Zweitens* werden sie einer scheinbar einheitlichen und sich ganz wesentlichen voneinander abzugrenzenden Menschengruppe zugeordnet (Homogenisierung: die sind so, weil ihre Kultur so ist), *drittens* wird die so konstruierten Gruppe in ein „Wir“ und die „Anderen“-Verhältnis angeordnet (Dichotomisierung: „die“ sind ganz anderes als „wir“) und schließlich wird entlang dieser Zuschreibung und Festlegung auf bestimmte Merkmale und Eigenschaften die eigene Gruppe aufgewertet, indem alle anderen Gruppen abgewertet werden (Hierarchisierung: weil wir „die Anderen“ als rückständig konstruiert haben, können „wir“ uns nun als fortschrittlich begreifen). Die als „Wir“ konstruierte Gruppe bestimmt sich selbst also als Norm und

die „Anderen“ als „Abweichung“. Diese Hierarchisierung erfolgt jedoch nicht willkürlich, sondern ist eine sehr machtvolle Praxis, die historisch gewachsen ist und bis heute besteht. Das heißt konkret, dass die eine Gruppe über eine historisch gewachsene Macht verfügt, körperliche, kulturelle, soziale oder religiöse feststehende Unterschiede zwischen Menschen und Menschengruppen zu konstruieren, darüber zu bestimmen, wer zur „Wir“-Gruppe und zu „die Anderen“-Gruppe gehört, wer und was zur gesellschaftlichen Norm, zu vermeintlichen gesellschaftlichen Normalität dazugehört und welche Gruppe die gesellschaftliche Abweichung verkörpert. Die „Wir“-Gruppe verfügt also über eine historisch gewachsene Macht, diese Praxen der Unterscheidung und Hierarchisierung gesellschaftlich durchzusetzen, um sie dann im Nachhinein als eine natürliche und dadurch legitime Hierarchie zu deklarieren (Naturalisierung: es war schon immer so, dass „wir“ fortschrittlicher sind, als „die Anderen“). Rassismus funktioniert dabei über ein Differenzen erzeugendes Zuschreibungssystem, das mindestens seit dem Zeitalter des westeuropäischen Kolonialismus bis heute funktioniert:

„Wir“	„Die Anderen“
zivilisiert	(noch) nicht zivilisiert, exotisch
fortschrittlich	rückständig
emanzipiert-emanzipatorisch	unterdrückt-unterdrückend
selbstbeherrscht, gewaltfrei	unbeherrscht, gewalttätig
frauenachtend, geschlechtergerecht	frauenverachtend, geschlechterungerecht
queerfreundlich	queerfeindlich, homophob
aufgeklärt	aufzuklärend
christlich	muslimisch, jüdisch

Ein positives Selbstbild der „Wir-Gruppe“ wird entworfen, eine moralische Überlegenheit inszeniert, indem ein negatives Bild der „Anderen“ entworfen wird. Dieses negative Bild der „Anderen“ dient wiederum zur Rechtfertigung für die Abwertung, Ausgrenzung diese als „Andere“ konstruierten Menschen und Menschengruppen, als Rechtfertigung für gesellschaftliche und globale Ungleichheit und zugleich zur Rechtfertigung und Verteidigung der eigenen Privilegien (Arndt et al. 2017).

„Wir“ ist aber auch die Gruppe, die meistens nicht markiert wird, weil sie eben die „Normalität“ darstellt. Und was scheinbar „normal“ ist, muss nicht extra benannt werden. Oder, wie oft kommt es vor, dass eine weiße Person sich selbst als weiß bezeichnet oder

so bezeichnet wird? Markiert werden in der Regel die „Anderen“: Als Menschen mit Migrationshintergrund, als Flüchtlinge, als x-stämmige Person und so fort.

Rassismus ist, und darauf wollte ich hinaus, kein bloßes Vorurteil, das wir schlicht ablegen können, weil wir nicht rassistisch sein wollen. Sondern es ist ein gesellschaftliches, ein strukturell gesellschaftliches Machtverhältnis, über das Andere zu anderen gemacht werden, ein strukturelles Machtverhältnis, das uns beibringt, wie die als „Andere“ konstruierte Gruppe denn so ist und wie anders sie ist im Gegensatz zu „Wir“-Gruppe. Es ist ein Machtverhältnis, über das unsere Gesellschaft, in der wir leben, seit Jahrhunderten strukturiert wird. Rommelspacher schreibt dazu:

„Beim Rassismus handelt es sich also nicht einfach um individuelle Vorurteile, sondern um die Legitimation von gesellschaftlichen Hierarchien, die auf der Diskriminierung der so konstruierten Gruppen basieren. In diesem Sinn ist Rassismus immer ein gesellschaftliches Verhältnis.“
(Rommelspacher 2009: 28)

Wir haben uns jetzt angeschaut, was mit Rassismus als soziale Konstruktion und als gesellschaftliches Verhältnis gemeint ist. Was ist nun gemeint mit den realen Folgen? Die realen Folgen äußern sich in Form von Diskriminierung der Gruppe der „Anderen“ bei gleichzeitiger Privilegierung der „Wir“-Gruppe. Die realen Folgen äußern sich in Erfahrungen tagtäglicher Abwertung, zum Beispiel durch sehr oft sehr subtiles Absprechen von Fähigkeiten, Kompetenzen, die realen Folgen sind institutionelle und strukturelle Schlechterstellung, z. B. in der Schule (Gomolla/Radtke 2007), sind Eingrenzung der Möglichkeiten an gesellschaftlicher Teilhabe, sind gesellschaftliche Ausgrenzung bis hin zu physischer Gewalt gegen Schwarzen Menschen, People of Color und Juden* und Jüdinnen*. Rassismuserfahrungen sind für People of Color und Schwarze Menschen keine Ausnahmeerfahrungen. Rassismuserfahrungen sind „normale“ Alltagserfahrungen. Denn Rassismus ist eben Bestandteil unserer gesellschaftlichen Normalität und nicht eine Ausnahmeerscheinung.

Was heißt hier Rassismus?

Für mich sind alle gleich!

Oft, wenn ich zu Rassismus spreche oder Workshops gebe, erhalte ich die Reaktion von Teilnehmer*innen, dass Rassismus für sie keine Rolle spiele. Denn für sie seien alle Menschen gleich. Mich freut es zwar einerseits dies zu hören, weil ich mir dann sicherer sein

kann, dass ich nicht Rechtspopulist*innen und ausgewiesenen Rassist*innen gegenüberstehe. Gleichzeitig verletzt mich diese Aussage auch immer zugleich. Warum empfinde ich sie als verletzend? Weil rassistische, genau wie antisemitische Unterscheidungs-, Ein- und Ausgrenzungspraxen derart tief in unseren gesellschaftlichen Strukturen verankert sind und dadurch unser Denken und Handeln ganz unbewusst mitbestimmen, dass wir sie nicht überwinden können, in dem wir schlicht sagen, für uns sind alle Menschen gleich. Das kann unsere Utopie sein. Aber die Ideologie des Rassismus und die Ideologie des Antisemitismus haben dazu geführt, dass wir eben nicht alle gleich sind. Zu behaupten, dass Rassismus und Antisemitismus für mich keine Rolle spielen, ist ein Privileg weißer Menschen, die durch Rassismus und Antisemitismus keine Benachteiligungen erfahren. Denn, People of Color, Schwarze Menschen Jüdinnen und Juden erleben tagtäglich, dass sie alles andere als gleich sind.

Die Erziehungswissenschaftlerin und Psychologin Birgit Rommelspacher bezeichnet Rassismus als die Legitimationslegende von Staaten oder Gesellschaften, die sich einerseits auf die Prinzipien der Freiheit und Gleichheit berufen und die andererseits dennoch von sozialer Ungleichheit geprägt sind (vgl. Rommelspacher 2009: 25f). Über rassistische Erzählungen kann Ungleichheit jedoch schnell wieder legitimiert werden: Weil „die Anderen“ scheinbar, „noch nicht so aufgeklärt sind“, wie wir, weil sie „frauenverachtend sind“ im Gegensatz zu uns, weil sie „noch nicht so emanzipiert sind“ wie wir, weil sie uns „moralisch unterlegen“ sind, dürfen sie auch ungleich behandelt werden.

Aufgrund dieser historischen Konstellationen und gegenwärtigen Kontinuitäten ist es gerade im Rahmen einer antirassistischen feministischen Arbeit wichtig, nicht einfach zu sagen: Für mich sind alle Frauen* gleich: Weil wir damit verkennen, dass Frauen* of Color, Schwarze Frauen* und Jüdinnen* tagtäglich Erfahrungen mit ungleicher Behandlung in der weiß-christlich geprägten deutschen Gesellschaft machen. Die Aussage: Für mich sind alle gleich, transportiert, trotz dem guten Willen, der in dieser Aussage steckt, die Botschaft: Ich anerkenne deine Alltags- und Lebenserfahrungen nicht, die von Ungleichheit geprägt sind.

Rassismus im Rahmen meiner feministischen Arbeit? Kommt mir nicht in die Tüte!

Rassismus kann auch dort stattfinden wo niemand eine Absicht hat, rassistisch zu sein (Ogette 2017; Sow 2018). Das bedeutet: Auch wenn eine frauen*politische Kampagne oder feministische Forderungen überhaupt

nicht rassistisch gemeint sind, können sie rassistische Effekte entfalten. Zum Beispiel, in dem Erfahrungsräume von Frauen* of Color, Schwarzen Frauen*, von Jüdinnen* nicht beachtet werden. Oder indem nicht-weiße Frauen auf bestimmte Stereotype reduziert werden (z. B. als ausschließlich wehrloses Opfer). Indem vergessen wird, Frauen* of Color, Schwarze Frauen* und Jüdinnen* als Expertinnen (und nicht nur als Betroffene) zu Veranstaltungen und Konferenzen einzuladen. Indem vergessen wird, Veranstaltungen und Konferenzen mit Frauen* of Color, Schwarzen Frauen* und Jüdinnen* gemeinsam zu konzipieren und auszurichten. Und indem die Auseinandersetzung mit patriarchaler Gewalt plötzlich nur noch in Zusammenhang mit muslimischen bzw. als muslimisch adressierten Männern geführt wird – also in dem patriarchale Gewalt und Sexismus ethnisiert und rassifiziert wird, wodurch der „eigene“ Sexismus abgewehrt wird, normalisiert wird, verdeckt wird. Und dies ist ein Diskurs, der sich durch die Breite frauen*politischer und feministischer Praxis zieht: Als weiße Feministin* und Frauen*politikerin entlastet frau ihre „eigenen Männer“, ihre eigenen Brüder, Väter, Ehemänner, indem sie Sexismus auf die als „die Anderen“ konstruierten Männer projiziert. Ein Diskurs, der nicht neu ist und den es sicher nicht erst seit der Kölner Silvesternacht 2015/16 gibt. Im Gegenteil haben wir es hiermit mit einem Diskurs zu tun, der jahrhundertlang Geschichte in Deutschland schreibt.³

Feministische Frauen*politik rassistisch-kritisch reflektieren, um Rechten den Anschluss zu vermasseln!

Wenn wir uns nun die frauen*politischen Anliegen rechtspopulistischer und rechtsextremer Strömungen anschauen, welches Anliegen wird da maßgeblich propagiert? Das Anliegen, die weiße deutsche Frau vor dem „gewaltvollen fremden Mann“ zu schützen. Und spätestens an diesem Punkt muss für alle, die sich klar

³ Unter anderem hat der Psychiater und Rassismustheoretiker Frantz Fanon in seinem Werk „Schwarze Haut weiße Masken“ herausgearbeitet, wie Bilder des gewaltvollen, übergriffigen Fremden seit der Zeit des europäischen Kolonialismus weitläufig inszeniert, propagiert und verfestigt wurden – in der Zeit, als weiße Kolonisatoren das ausdrückliche Recht hatten, versklavte Schwarze Frauen* zu vergewaltigen und von diesem Recht nur allzu regelmäßig gebraucht machten (Fanon 1980). Was passiert hier also? Als weißer Kolonisator übt man(n) selbst Gewalt in der brutalsten Ausdrucksform aus und beschuldigt dann jemand anderen dafür, zu solch einer Gewalttat fähig zu sein. Der „Andere“, das sind in diese Fall Männer of Color und Schwarze Männer. Man(n) spaltet also das, was man an sich selbst abstoßend findet, wie bestimmte Charaktereigenschaften und Handlungen, von sich ab und projiziert sie auf andere. So muss man(n) sich selbst nicht mehr beschuldigen und hassen, sondern es ist der „andere“ Mann, der Mann of Color, der Schwarze Mann, den man(n) dann beschuldigen und hassen kann – ein aus psychoanalytischer Sicht klassischer Abwehrmechanismus. Dieser Mechanismus, das Menschen, die als fremd phantasiert werden, zur Projektionsfläche für patriarchale Gewalt werden, hat bis heute Kontinuität. Ein populäres Beispiel dafür ist das Cover des Focus-Bilds nach der Kölner Silvesternacht 2015/16. Vgl. hierzu auch Haagen-Wulf/Mecheril 2016.

gegen rechtspopulistische und rechtsextreme Politiken positionieren, das vermeintlich frauen*politische und feministische Anliegen rechter Strömungen als bloße Farce und als rassistisches Spiel erkennbar werden: Denn, geschützt werden soll nur die weiße Frau. Und geschützt werden muss sie vor allem nicht vor dem weißen Mann. Jenseits dieser Konstellation hat die Rechte keine feministischen Themen, im Gegenteil sind ihre Politiken in höchstem Maße frauenverachtend und bauen auf eindeutigen Geschlechterhierarchien und patriarchalen Frauenrollen und Familienbildern auf (Lehnert 2017; Birsl (Hg.) 2011).

Doch warum, wenn es eigentlich so einfach ist, diese rassistische Instrumentalisierung von feministischen und frauen*politischen Anliegen durch rechte Bewegungen zu entlarven, warum gewinnen rechte Bewegungen insbesondere auch über frauen*politische Themen immer mehr an Zuspruch? Eine meiner Antworten lautet darauf: Weil die Rechte auf jene gesellschaftlich rassistischen Bilder und Imaginationen des „gewaltvollen fremden Mannes, der die weiße Frau bedroht“ zurückgreift, die in unserer Gesellschaft, in unserem kollektiven Bewusstsein sowieso bereits tief verankert vorhanden sind (Haagen-Wulf/Mecheril 2016). Bilder und Imaginationen, die seit Jahrhunderten in der deutschen Mehrheitsgesellschaft bekannt und im deutschen Mainstream über Filme, Romane, Nachrichtenberichte, Fotografien, Theaterstücke, Comedysendungen und so fort nach wie vor verbreitet werden. Die Rechte erfindet keine neuen Rassismen. Sie bedient sich an dem Repertoire an Bildern, mit dem wir alle aufgewachsen sind, die in unserem Unterbewusstsein schlummern und so leicht angetickt werden können, wenn wir uns nicht bewusst mit deren rassistischem Gehalt auseinandersetzen, wenn wir uns nicht bewusst vornehmen, diese rassistischen Bilder und Vorstellungen wieder zu verlernen.

Wenn ich also sage, wir müssen über Rassismus in der feministischen und frauen*politischen Arbeit sprechen, dann geht es mir nicht darum, jemandem zu unterstellen, sie* würde bewusst rassistisch handeln wollen. Denn ich gehe davon aus, dass die wenigstens Menschen bewusst rassistisch handeln wollen. Das heißt auch, wenn feministische Praxen einen rassistischen Effekt entfalten, diese Effekte nicht unbedingt immer deswegen entstehen, weil es die Intention der handelnden Feminist*innen war, rassistisch zu handeln. Rassistische Effekte können jedoch dadurch entstehen, weil wir ungewollt auf rassistisch geprägte Bilder zurückgegriffen haben, die sich in unser Unterbewusstsein eingegraben haben und deren rassistischen Gehalt

wir nicht mehr als solchen wahrnehmen und erkennen können. Wenn ich sage, dass wir über Rassismus in der feministischen und frauen*politischen Praxis sprechen müssen, dann meine ich damit, dass wir Analysen vornehmen müssen, wie Rassismus funktioniert, damit wir in Zukunft in unserer Arbeit und politischen Praxis nicht mehr ungewollt auf rassistische Bilder, Erzählungen und Argumentationen zurückgreifen. Denn, nur auf diesem Wege wird es uns gelingen, rechtspopulistischen und rechtsextremen Argumentationen keinen Anschlussmöglichkeiten an unsere Praxen mehr zu bieten.

*Das Urheber*innenrecht des Textes liegt,
soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet,
bei Kiana Ghaffarizad*

Literatur

- Arndt, Susan/Eggers, Maureen, Maisha/Kilomba, Grada/Piesche, Peggy (Hg.) (2017): Mythen, Masken, Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Aufl. 3. Münster: Unrast.
- Attia, Iman (2012): Konstruktion mit realen Folgen. In: BER (Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag) e. V.: „Wer ändern einen Brunnen gräbt...“ Rassismuskritik – Empowerment – globaler Kontext, S. 12-13.
- Birsl, Ursula (Hg.) (2011): Rechtsextremismus und Gender. Opladen: Barbara Budrich.
- Bordo, Olenka (2014): Vermittlung von Vorurteilen und Stereotypen im Kindesalter – „Pippi Langstrumpf“ als Buch und als Film [gelesen und gesehen aus einer „anderen“ Perspektive]. In: Heinrich Böll Stiftung: Heimatkunde. Migrationspolitisches Potential. Dossier „Ich mache mir die Welt, wie sie mir gefällt!“ Vorurteilsbewusste Kinderliteratur jenseits hegemonialer Weltbilder. Online: <https://heimatkunde.boell.de/vorurteilsbewusste-kinderliteratur-jenseits-hegemonialer-weltbilder> [Stand: 15.09.2018].
- Frantz Fanon (1980): Schwarze Haut, weiße Masken. Frankfurt a. M.: Syndikat.
- Ghaffarizad, Kiana/Linemann, Tobias (2017): Ist doch nur Theater? – Rassismuskritische Perspektiven auf Theater und Theaterarbeit mit geflüchteten Jugendlichen. Vortrag im Rahmen im Rahmen der Fachtagung „Transkulturelle Theaterarbeit im Kontext von Flucht und Migration, am 18.02.2017. Online: www.bildungswerkstatt-migration.de/images/bimig/impuls_theater_rassismuskritik_2017.pdf [Stand: 15.09.2018].
- Haagen-Wulff, Monica van der/Mecheril, Paul (2016): Bedroht, angstvoll, wütend. Affektlogik der Migrationsgesellschaft. In: Castro Maria do Mar Castro Varela/Mecheril, Paul (Hg.): Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart. Bielefeld: transcript, S. 119-142.
- Gomolla, Mechthild/Radtke, Frank-Olaf (2007): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Aufl. 2. Opladen: Leske und Budrich.
- Kübler, Anette (2015): Zum kritischen Umgang mit Kinderbüchern. Bedarfe, Widerstände, Möglichkeitsräume. In: Zentrale Wohlfahrtstelle der Juden in Deutschland e.V.: Wenn Rassismus aus Worten spricht. Fragen, Kontroversen, Perspektiven. Aufl. 2. Frankfurt a. M., S. 62-69. Online: http://zwst-kompetenzzentrum.de/wpcontent/uploads/2016/08/TB_WennRassismus_2.Auflage_Web1.pdf [Stand 15.09.2018].
- Lehnert, Esther (2017): Die Relevanz der Geschlechterrollen im modernen Rechtsextremismus. Gender matters!? In: Kopke, Christoph/Kühnel, Wolfgang: Demokratie, Freiheit und Sicherheit. Berlin: Nomos, S. 201-220.
- Marmer, Elina/Sow, Papa (Hg.) (2015): Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht. Kritische Auseinandersetzung mit »Afrika«-Bildern und Schwarz-Weiß-Konstruktionen in der Schule – Ursachen, Auswirkungen und Handlungsansätze für die pädagogische Praxis. Weinheim u. a.: Beltz Juventa.
- Mecheril, Paul (2007): Die Normalität des Rassismus. In: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW (Hg.): Tagungsdokumentation des Fachgesprächs zur „Normalität und Alltäglichkeit des Rassismus“. CJD Bonn, S. 14-16.
- Messerschmidt, Astrid (2010): Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus. In: Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript, S. 41-58.
- Ogette, Tupoka (2017): exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Berlin: Unrast.
- Rommelspacher, Birgit (2009). Was ist eigentlich Rassismus? In: Mecheril, Paul/Melter, Claus (Hg.): Rassismuskritik. Reihe Politik und Bildung, Bd. 47. Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 25-38.
- Ronacher, Kim Annakathrin (2017): Critical Whiteness-Perspektiven in der Mädchen*arbeit. In: BAG Mädchenpolitik (Hg.): Rassismuskritische Mädchen*arbeit in der Migrationsgesellschaft. Schriftenreihe zur Mädchenarbeit und Mädchenpolitik, Heft 2017/16, S. 6-19. Online: www.maedchenpolitik.de/files/Dateien/Schriftenreihe/BAG-Heft-16-Seiten44-2018-finwebKopie.pdf [Stand 15.09.2018].
- Shooman, Yasemin (2014): »...weil ihre Kultur so ist«. Narrative des antimuslimischen Rassismus. Bielefeld: transcript.
- Sow, Noah (2018): Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus. Books on Demand.

18. September 2018

25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
in Karlsruhe

Wahl der neuen Bundessprecherinnen

Die 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
wählte neue Bundessprecherinnen:

Manuela Hansel, Landkreis Mainz-Bingen

Sonja Reese-Brauers, Kreis Plön

Christina Runge, Landkreis Diepholz

Simone Thomas, Stadt Freiburg

Katja Weber-Khan, Stadt Osnabrück

Wiedergewählt wurde

Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal

im Amt bleiben:

Heike Gerstenberger, Bezirksamt Pankow von Berlin

Brigitte Kowas, Bezirksamt Reinickendorf von Berlin

Susanne Löb, Landkreis Wolfenbüttel

Christel Steylaers, Stadt Remscheid

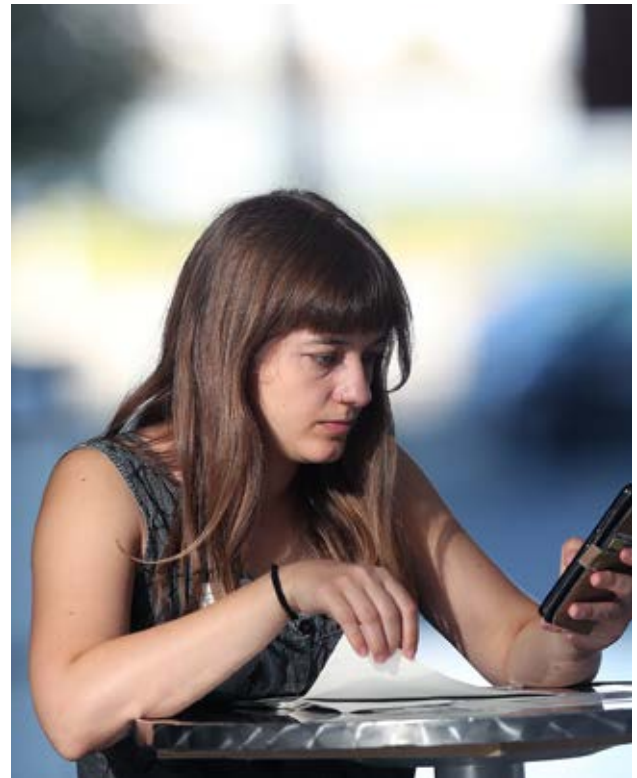
Inge Trame, Stadt Gütersloh

Elke Voigt, Landkreis Dahme-Spreewald





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



Presseteam: Anke Spiess, Pressereferentin (links) und Lara Röscheisen, Praktikantin (rechts)

Verfassungsauftrag Gleichstellung – Taten zählen! Karlsruher Erklärung

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

24 Jahre nachdem Artikel 3 des Grundgesetzes um Absatz 2 ergänzt wurde, stellen wir fest, dass das Staatsziel Gleichstellung in vielen Punkten nicht erreicht ist. Wir benötigen zusätzliche Anstrengungen der Verantwortlichen auf Bundes- und Länderebenen sowie in den Kommunen und Kreisen der Länder um die strukturellen Benachteiligungen von Frauen abzubauen.

Faktencheck:

- **Politische Repräsentanz:** Frauenanteil im aktuellen Deutschen Bundestag 30,9 Prozent¹, in den Gemeindeparlamenten sogar nur durchschnittlich 25 Prozent²
- **Gewalt gegen Frauen:** Mindestens 109.000 Frauen wurden (2016) Opfer von Gewalt in der Partnerschaft. Mehr als jeden dritten Tag stirbt eine Frau durch die Gewalt Ihres Partners oder Expartners.³
Folgekosten von Gewalt an Frauen: mindestens 3,8 Mrd. €⁴
- **Löhne und Gehälter:** Die Bruttostundenlöhne von Frauen in Deutschland liegen im Durchschnitt 21 Prozent niedriger als die der Männer.⁵ Als Ursache werden neben unmittelbarer Diskriminierung vor allem niedrigere Einkommen bei Teilzeitarbeit und schlechte Verdienstmöglichkeiten in von Frauen

dominierten Branchen angegeben. 2,93 Mio. Frauen haben ausschließlich einen Minijob⁶

- **Altersarmut:** 58 Prozent der Menschen, die 2017 als Altersrentner*innen Grundsicherung nach dem SGB XII erhielten, sind weiblich.⁷ Aufgrund hoher Teilzeitquoten, niedriger Verdienste und veränderter Lebensbiografien wird die Gesamtzahl von altersarmen Frauen weiter ansteigen. Fast einem Drittel alleinstehender Frauen droht bis zum Jahr 2036 die Altersarmut⁸
Besonders allein Erziehende sind schon jetzt von Armut betroffen,⁹ ausgerechnet diese Gruppe ist steuerlich besonders benachteiligt.¹⁰
- **Unbezahlte Sorgearbeit:** Frauen leisten 52 Prozent mehr Haus- und Pflegearbeit als Männer, d.h. anderthalbmal so viel.¹¹
- **Führungspositionen:** Mehr als zwei Drittel der Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden sind mit Männern besetzt.¹² Von 437 Verwaltungsspitzen in den Landkreisen, Stadtkreisen und kreisfreien Städten sind 11,4 Prozent mit Frauen besetzt.¹³
- **Digitale Zukunft:** Die IT-Arbeitswelt ist männerdominiert. Die Gestaltung der digitalen Zukunft in allen Lebens- und Arbeitsbereichen hat bereits begonnen – überwiegend ohne Frauen: Nur 14 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Informatik sind weiblich.¹⁴ Die Chancen mit einem

1 Deutscher Bundestag

2 Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

3 BKA, Kriminalstatistische Auswertung 2016

4 Sylvia Sacco: Häusliche Gewalt Kostenstudie für Deutschland, tredition 2017

5 Destatis 2017

6 BA, 2017

7 Destatis 2018

8 Bertelsmann Stiftung, 2017

9 Destatis 2017

10 Bertelsmann Stiftung, Alleinerziehende unter Druck, 2014

11 Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017

12 Gleichstellungsindex 2017

13 Eigene Erhebung der GFMK Stand Nov. 2017 in: Gleichstellungsatlas BMFSFJ

14 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 30.06.2017

ganzheitlichen geschlechtersensiblen Blick eine neue Arbeits- und Lebenswelt zu gestalten, werden zunehmend vertan.

- **Kommunale Gleichstellungsarbeit:** Es fehlen einheitliche rechtliche und finanzielle Standards für kommunale Gleichstellungsarbeit. Eine bundesweit qualitativ gleichwertige geschlechtergerechte Daseinsvorsorge in den Kommunen ist nicht gewährleistet.¹⁵

Diese Fakten machen klar: Der Nachholbedarf für die Umsetzung des Staatsziels „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ ist groß.

Taten zählen!

Nur eine gezielte konsequente und konsistente Gleichstellungspolitik auf allen staatlichen Ebenen kann hier Abhilfe schaffen. Die Verantwortlichkeit für Gleichstellungspolitik darf nicht im Mahlwerk der Kompetenzen zwischen Bund, Ländern und Kommunen atomisiert werden.

Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nehmen die Koalitionsparteien beim Wort. In ihrem Koalitionsvertrag ist festgelegt:

„Wir wollen noch vorhandene strukturelle Hemmnisse abbauen und werden dazu eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie entwickeln und mit einem Aktionsplan umsetzen.“¹⁶

Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fordern, dass ein Aktionsplan in der Querschnittsverantwortung aller Ressorts die Ungerechtigkeiten und Fehlentwicklungen zum Nachteil von Frauen beendet. Schutz vor Gewalt und sexistischen Strukturen muss in allen Bereichen des Lebens und Arbeitens, von Gesellschaft und Politik gewährleistet werden. Dafür müssen tragfähige, aufeinander abgestimmte und nachhaltig wirksame Maßnahmen und Strukturen geschaffen werden. Bei den Regelungen zum Schwangerschaftsabbruch muss in einem ersten Schritt das unzeitgemäße Werbeverbot des § 219a StGB abgeschafft werden. Weiterhin fordern wir die Abschaffung des § 218 StGB.

Die im Koalitionsvertrag angekündigte Bundesstiftung, die sich insbesondere Fragen der gerechten Partizipation von Frauen in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft widmen soll¹⁷, ist ein vielversprechender Ansatz. Wir erwarten, dass die Bundesstiftung schnellstmöglich gegründet und mit auskömmlichen personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet wird.

Auch bei der Umsetzung der Verpflichtungen aus der Istanbul-Konvention setzen wir auf zügige Erfolgsmeldungen. Besonders dringend sind die Prävention sowie die auskömmliche finanzielle Absicherung von Frauenhäusern und entsprechenden ambulanten Hilfe- und Betreuungsangeboten.

Die steuerliche Benachteiligung allein Erziehender muss beendet und Altersarmut vorgebeugt werden. Allein Erziehende und ihre Kinder brauchen deutlich mehr staatliche Unterstützung. Die steuerliche Bevorzugung von Ehen durch das Ehegattensplitting ist endlich abzuschaffen. Es ist weder zeitgemäß noch gerecht.

Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten befördern vor Ort die Umsetzung des Verfassungsauftrages „Gleichstellung“. Dafür brauchen sie Personalstellen, gut ausgestattete Büros und ein ausreichendes Budget. Bundesweite einheitliche Standards für kommunale Gleichstellungsarbeit sind eine notwendige Voraussetzung.

Verfassungsauftrag Gleichstellung! Endlich erfüllen! Taten zählen!

¹⁵ BAG kommunaler Frauenbüros: Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros 2013

¹⁶ Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode, Zeilen 939 ff

¹⁷ ebenda, Zeilen 995 ff

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe

Änderung rentenrechtlicher Regelungen im Minijob

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, die Ausschlussregelung zur Rückkehr in die Rentenversicherung für Beschäftigte, die in einem Minijob tätig sind und sich von der Rentenversicherungspflicht befreit haben lassen, aufzuheben.

Begründung:

Etwa jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis ist ein Minijob, zwei Drittel aller Beschäftigten im Minijob sind Frauen, rund einem Drittel der Frauen gelingt der Ausstieg nicht, sie sind 10 Jahre und länger im Minijob tätig. Untersuchungen zeigen: der Minijob ist aktiver Treiber der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben – bei der Einkommenslücke, der Arbeitszeitlücke und in Folge davon schließlich der Rentenlücke.

Um der Vertiefung geschlechtsspezifischer Ungleichheit am Arbeitsmarkt entgegenzutreten wird auch im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung die Beseitigung der Förderung von Minijobs empfohlen (Sachverständigenkommission). Solange die institutionellen Rahmenbedingungen jedoch bestehen, die eine geringfügige Beschäftigung für Frauen – insbesondere für diejenigen mit Care-Aufgaben – attraktiv aber auch alternativlos machen, sind die Regelungen zu ändern, die die negativen Folgen des Minijobs für Erwerbsleben und Rente begünstigen.

Eine der Regelungen betrifft den Ausschluss der Rückkehr in die Rentenversicherung. Bislang ist rechtlich für geringfügig Beschäftigte nicht möglich während eines Minijobs Rentenzahlungen neu aufzunehmen

(Anmerkung: Arbeitgeber zahlen auch bei Verzicht des Beschäftigten auf die Rentenversicherungspflicht Rentenbeiträge). Wird etwa in Erwartung einer nur kurzen Übergangsphase in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gewählt, ist diese für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung bindend und erstreckt sich auf alle gleichzeitig ausgeübten und im direkten Anschluss aufgenommenen geringfügig entlohnten Minijobs.

Versicherungspflichtig Beschäftigte im Minijob können sich dagegen jederzeit – auch während der laufenden Beschäftigung – von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.

Diese einseitige, gerade Frauen strukturell diskriminierende Regelung, die einen Zugang zu vollwertigen Pflichtbeitragszeiten mit allen rentenrechtlichen Ansprüchen behindert – u. a. Beitragszeiten Rentenanwartschaft, Leistungen zur Rehabilitation, Rente aufgrund Erwerbsminderung, Förderung Riester-Rente –, ist aufzuheben. Auch während einer bestehenden Beschäftigung im Minijob ist ein Eintritt in die Rentenversicherungspflicht zu ermöglichen.

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe

Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert den deutschen Bundestag auf, den vorliegenden Entwurf des Brückenteilzeitgesetzes nachzubessern: Die Einschränkungen u.a. bei der Betriebsgröße müssen großzügiger gestaltet werden. Ein Rückkehrrecht in eine Vollzeittätigkeit muss auch für jetzt schon bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse sukzessiv eingeführt werden.

Begründung:

Wir begrüßen grundsätzlich die gesetzliche Einführung eines Teilzeitanspruchs mit Rückkehrrecht als Chance für mehr Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Insgesamt zeigt sich jedoch, dass die Einführung nur einen ersten Schritt zur Beseitigung der sogenannten „Teilzeitfalle“ darstellen kann. Um einer größeren Zielgruppe gerecht zu werden, sind flankierende Nachbesserungen weiterhin notwendig.

47 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit ohne die Möglichkeit, in die Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren.

Das Brückenteilzeitgesetz soll ab 01.01.2019 Beschäftigten anders als bisher ermöglichen, eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit zu beantragen.

Das Brückenteilzeitgesetz schränkt den Personenkreis jedoch aufgrund seiner Vorgaben ein:

So ist zum einen die Gruppe der Beschäftigten, die vor Einführung des Gesetzes die Arbeitszeit reduziert hatte, von der Regelung ausgeschlossen.

Zum anderen beinhalten Regelungen für alle Teilzeitvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden, eine Einschränkung des Rechtsanspruchs durch eine Quotierung für kleine und mittlere Unternehmen. Erst in Betrieben ab einer Größe von

mindestens 45 Beschäftigten kann eine befristete Teilzeitphase beantragt werden. Die „Zumutbarkeitsgrenzen“ sind für den Bereich der mittleren Unternehmen ab 45-200 Beschäftigten gestaffelt.

Von den insgesamt 5,1 Millionen teilzeitbeschäftigten Müttern in Deutschland sind jedoch 3,1 Millionen in einem Betrieb mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. Alleinerziehende und „de facto Alleinerziehende“ bilden hier die größte Gruppe.

Das neue Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle wird daher für fast zwei Drittel aller erwerbstätigen Mütter ohne Auswirkung sein.

Diesen Frauen fehlen nach wie vor Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit: Unterstützung durch den meist männlichen Vorgesetzten, mehr Randzeitenbetreuungen in den KiTas oder Hilfen bei der meist plötzlichen eintretenden Notwendigkeit einer häuslichen Pflege.

Treten schwierige Lebenslagen ein, gibt es kein vorzeitiges Rückkehrrecht.

Das Gesetz gestattet zudem Vorgesetzten, bei Vorlage von mehreren Anträgen nicht nur eine Auswahl unter den Beschäftigten zu treffen, sondern auch Anträge ohne detaillierte Begründung abzulehnen.

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe

Frauenarmut im Alter bekämpfen – Die Empfehlung für einen verlässlichen Generationenvertrag geschlechtergerecht gestalten!

Beschluss:

Die BAG fordert die Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ auf, den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit – unter Berücksichtigung der diskontinuierlichen Berufsverläufe, der hohen Teilzeitquote sowie der niedrigeren Erwerbseinkommen von Frauen – in den Fokus der Zukunftssicherung der Deutschen Rentenversicherung zu stellen und damit Altersarmut von Frauen wirksam vorzubeugen. Den Empfehlungen der Sachverständigen zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung soll gefolgt werden.

Begründung:

Der Koalitionsvertrag beschreibt den Auftrag der Rentenkommission: Für die Sicherung des Niveaus bei 48 Prozent werden wir in 2018 die Rentenformel ändern und parallel dazu eine Rentenkommission ‚Verlässlicher Generationenvertrag‘ einrichten, die sich mit den Herausforderungen der nachhaltigen Sicherung und Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung und der beiden weiteren Rentensäulen ab dem Jahr 2025 befassen wird. Sie soll eine Empfehlung für einen verlässlichen Generationenvertrag vorlegen.

Die Bertelsmann Studie „Wandel der Arbeitswelt“ aus dem Jahr 2017 kommt zu dem Ergebnis, dass die meisten der aktuellen Rentenreformvorschläge die steigende Altersarmut nicht stoppen können, da sie nicht genau auf die besonders bedrohten Menschen und den Niedriglohnsektor eingehen. Für alleinstehende Frauen wird ein Anstieg der Grundsicherungsquote auf fast 28 Prozent zum Jahr 2036 erwartet.¹

Weder die Sicherung des Rentenniveaus, noch die Erhöhung der Mütterrente oder Mindestabsicherungen für langjährig Versicherte kommen diesem Personenkreis zu Gute.

Das Rentensystem muss Risikogruppen und Erwerbsbiographien besser berücksichtigen.

Das Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung² kommt zu folgenden Empfehlungen:

- Einführung einer durchgängigen Rentenversicherungspflicht
- Verbesserung der Anrechnung von Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung
- Verlagerung von der abgeleiteten hin zur eigenständigen Sicherung, insbesondere Einführung eines Anwartschaftsplittings bei Ehepartnerinnen und Ehepartnern sowie Eingetragenen Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern als Regelmodell
- nachsorgender sozialer Ausgleich bei niedrigen Rentenansprüchen
- Verbesserung des Zugangs von Frauen zur betrieblichen und privaten Alterssicherung

Wir halten diese Empfehlungen für sehr zielführend. Im Übrigen hat der Deutsche Juristinnenbund detaillierte Vorschläge zur Reform der Rentenversicherung vorgelegt³, denen sich die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros angeschlossen hat.

¹ Bertelsmann Stiftung (Hg): Entwicklung der Altersarmut bis 2036 – Trends, Risikogruppen und Politiksznarien, Juni 2017

² BMFSFJ (Hg): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Juni 2017
³ djB-Modell für eine geschlechtergerechte Rentenreform vom 24.09.2000

18. September 2018

**Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe**

Ersatzlose Streichung des Paragraphen 219 a StGB

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf den Paragraphen 219 a StGB ersatzlos zu streichen.

Begründung:

Der § 219a legt fest, dass Ärztinnen und Ärzte nicht für den eigenen „Vermögensvorteil oder in grob anstößiger Weise“ für Schwangerschaftsabbrüche „werben“ dürfen.

Faktisch bedeutet dies, dass eine Ärztin, ein Arzt keine Informationen darüber veröffentlichen darf, dass sie oder er Schwangerschaftsabbrüche durchführt. Allein die sachliche Information auf der Webseite reicht aus, um nach § 219a verurteilt zu werden. Dieser Zustand muss beendet werden. Sachliche Informationen sind keine „Werbung“.

Ärztinnen und Ärzte müssen ohne Risiko vor Strafverfolgung über ihr medizinisches Angebot zum Schwangerschaftsabbruch informieren dürfen.

Der § 219a kriminalisiert nicht nur Ärztinnen und Ärzte, sondern er stellt das Recht von Schwangeren auf eine sichere Abtreibung nach einer Beratung in Frage. Das ist rückständig und diskriminierend.

Die Gründe, warum sich eine Frau für eine Abtreibung entscheidet sind vielfältig, aber keine Frau trifft eine solche Entscheidung leichtfertig.

Studien belegen, dass die geringsten Abbruchzahlen in Ländern mit liberaler Gesetzgebung, Zugang zu sicheren Abbrüchen und Verhütungsmitteln nachgewiesen wurden.

18. September 2018

**Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe**

Schutz vor Belästigungen bei Schwangerschaftsabbruch.

Beschluss:

*Wir fordern die Bundesregierung, den deutschen Bundestag und die Regierungen der Länder auf, dafür Sorge zu tragen, dass die mit der Umsetzung des Schwangerschaftskonfliktgesetzes beauftragten Beratungsstellen, Frauen die sich beraten lassen sowie Ärzt*innen, die Schwangerschaftsabbrüche nach der geltenden Rechtslage vornehmen und Frauen, die diesen ärztlichen Dienst in Anspruch nehmen, vor Belästigungen, Gehwegansprachen sowie auf die Räumlichkeiten konzentrierte Belagerungen mit Erschwerung des Zugangs (Spalierlaufen) geschützt sind.*

18. September 2018

**Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe**

Schwangerschaftskonfliktgesetz

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesländer auf, die Versorgungssituation zu überwachen, die Angebote und jeweiligen Methoden zu erheben und sicherzustellen, dass die Versorgung gemäß § 13 (2) Schwangerschaftskonfliktgesetz in den Bundesländern flächendeckend gewährleistet ist.

Begründung:

In Deutschland gibt es immer weniger Ärzt*innen, die Schwangerschaftsabbrüche anbieten. In vielen Regionen gibt es bereits Versorgungsengpässe oder sie stehen unmittelbar bevor. Frauen müssen immer weitere Wege in Kauf nehmen. Die Sicherung der Versorgung obliegt nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz § 13 (2) den Bundesländern.

Diese Informationen müssen betroffenen Frauen, Schwangerenberatungsstellen, Ärzt*innen und Kliniken zur Verfügung stehen.

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Karlsruhe

Gewährleistung der wohnortnahen Versorgung in der Geburtshilfe unter Berücksichtigung des nationalen Gesundheitszieles

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, die Rahmenbedingungen für eine wohnortnahe Versorgung in der Geburtshilfe sicherzustellen und das nationale Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ umzusetzen.

Begründung:

Das Nationale Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ wurde 2016 von einer Expert*innengruppe, bestehend aus Ärzt*innen, Hebammen, Krankenkassen, Ministerien und Wissenschaft entwickelt. Es wurde ein Handlungsbedarf aufgezeigt, um die Gesundheit der Bevölkerung zu verbessern. Dabei sollen Strukturen, die Einfluss auf die Gesundheit der Bevölkerung und die Krankenversorgung haben, optimiert werden. Die Beteiligten verpflichten sich zur Umsetzung in ihren Verantwortungsbereichen. So soll eine nachhaltige Entwicklung und Umsetzung von Gesundheitszielen gewährleistet werden. Dies ist als langfristiger Prozess angelegt.

Für ausgewählte Zielbereiche sind Empfehlungen formuliert und Maßnahmenkataloge erstellt. Diese fünf Gesundheitsziele sind definiert:

1. Eine gesunde Schwangerschaft wird ermöglicht und gefördert.
2. Eine physiologische Geburt wird ermöglicht und gefördert.

3. Die Bedeutung des Wochenbetts und die frühe Phase der Elternschaft sind anerkannt und gestärkt.
4. Das erste Jahr nach der Geburt wird als Phase der Familienentwicklung unterstützt. Eine gesunde Entwicklung wird ermöglicht und gefördert.
5. Lebenswelten und Rahmenbedingungen rund um die Geburt sind gesundheitsförderlich gestaltet.

Alle Ziele sind mit entsprechenden Maßnahmen hinterlegt worden. Seit der Übergabe an den Gesundheitsminister und der Veröffentlichung im Februar 2017 sind weder auf Bundes- noch auf Landesebene Schritte unternommen worden, um die Ziele zu erreichen und die Maßnahmen umzusetzen. Vor dem Hintergrund von steigenden Geburtenzahlen ist die Versorgung von schwangeren Frauen und jungen Familien dringend erforderlich. Dazu ist auch die Bund-Ländergruppe zu aktivieren.

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Karlsruhe

Gewährleistung einer flächendeckenden und wohnortnahen Versorgung mit Hebammen und Umsetzung der EU-Richtlinie 2013/55/EU

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, eine bundesweite und flächendeckende Versorgung mit Hebammen auf der Grundlage einer verlässlichen Datenerhebung sicherzustellen und in der Ausbildung von Hebammen die EU-Richtlinie 2013/55/EU umzusetzen.

Die Zeit drängt: Um der Unterversorgung mit Hebammen zu begegnen, ist es dringend erforderlich, unverzüglich die EU-Richtlinie umzusetzen und Studienplätze in ausreichender Anzahl einzurichten.

Begründung:

Zur Versorgungssituation:

In Deutschland besteht ein starker Hebammenmangel, der durch steigende Geburtenzahlen einerseits und altersbedingte Fluktuation der Hebammen andererseits dramatisch zunimmt. Die Gesundheitsbehörden erheben kaum Daten über die Versorgung mit Hebammenhilfe, daher liegt kein verlässliches Zahlenmaterial vor. Hebammen werden mehrfach gezählt, wenn sie in unterschiedlichen Landkreisen tätig sind und die Arbeitskapazität wird nicht erfasst.

Der niedersächsische Hebammenverband geht davon aus, dass in den nächsten 8-10 Jahren 25 Prozent der Hebammen in den Ruhestand gehen. Diese Kolleginnen arbeiten zumeist in Vollzeit, während Frauen in der Familienphase ihre Arbeitszeit oft reduzieren. Bereits jetzt stehen Kliniken vor extremen Personalproblemen und stehen in Fachzeitingen seitenweise Stellenangebote.

Es ist dringend erforderlich, Maßnahmen zu ergreifen, die eine bessere Versorgung der Frauen und Familien mit Hebammenhilfe gewährleisten.

Zur Ausbildungssituation

Hebammen werden derzeit an Hebammenschulen, die den Krankenhäusern zugeordnet sind, ausgebildet. Der Lehrplan umfasst 1.600 Theoriestunden und 3.000 Praxisstunden. Die Zahl der Bewerbungen übersteigt die Zahl der Ausbildungsplätze.

Im Rahmen der EU-Angleichung wurde 2013 die 12-jährige Schulbildung als Eingangsvoraussetzung in die Hebammenausbildung beschlossen, wie auch die Vermittlung genauer wissenschaftlicher Kenntnisse in der Ausbildung (EU-Richtlinie 2013/55/EU). Seit 2015 läuft die Umsetzungsphase dieser EU-Richtlinie, die am 18.01.2020 abgeschlossen sein soll. Danach werden Strafzahlungen fällig. Es existieren bereits seit 2009 Modellstudiengänge.

Es ist erforderlich, bis zum Jahr 2020 eine vollständige Akademisierung der Hebammenausbildung umzusetzen. Die Notwendigkeit ergibt sich aus den gestiegenen Anforderungen an die theoretische Ausbildung (bisher 1.600 Stunden, die Pflege hat bereits 2.100 Stunden)

mit der Vermittlung genauer wissenschaftlicher Kenntnisse (EU Richtlinie 2013/55/EU) auch bezüglich evidenzbasierten Arbeitens und Qualitätssicherung sowie der Praxisanleitung.

Außer Deutschland haben alle EU-Länder diese Richtlinie umgesetzt. Damit ist Deutschland das absolute Schlusslicht in Europa.

In dem Entwurf der Koalitionsvereinbarungen von CDU, SPD und CSU zur großen Koalition im Bund ist festgehalten: „Wir werden die Hebammenausbildung nach den EU-Vorgaben als akademischen Beruf umsetzen.“ (KoV v. 7.2.2018 S. 100)

Auch auf der 90. Gesundheitsministerkonferenz 2017 wurde einstimmig folgender Beschluss gefasst: „Die Bundesregierung wird gebeten, die zur fristgerechten Umsetzung der EU-Richtlinie erforderliche Novellierung des Hebammengesetzes unter Beteiligung der vom Bundesministerium für Gesundheit initiierten Bund-Länder-Arbeitsgruppe zügig umzusetzen.“

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Karlsruhe

Verbesserung der Schutzmechanismen im Bundesmeldegesetz für Frauen in Frauenhäusern

Beschluss:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, das Personalausweisgesetz, das Aufenthaltsgesetz sowie das Bundesmeldegesetz dahingehend zu ändern, dass auf die Ausweisdokumente (Personalausweise/ID-Dokumente) von in Frauenhäuser geflohenen Frauen bei einer Ummeldung statt der vollständigen Wohn-/Postanschrift des Frauenhauses lediglich das Postfach oder die Postleitzahl auf den Adresskleber eingetragen werden.

Begründung:

Seit dem 01.11.2015 ist das neue Bundesmeldegesetz (BMG) in Kraft. Grundsätzlich sind nach § 17 Abs. 1 BMG alle Personen verpflichtet, sich innerhalb von zwei Wochen bei der Meldebehörde anzumelden. Frauen, die vor Gewalt in ein Frauenhaus fliehen, sind hierzu jedoch nicht verpflichtet, da sie unter die Ausnahmeregelung von § 27 Abs. 2 BMG fallen.

Demnach gilt: „Wer im Inland nach § 17 oder § 28 gemeldet ist und für einen nicht länger als sechs Monate dauernden Aufenthalt eine Wohnung bezieht, muss sich für diese Wohnung weder an- noch abmelden. Wer nach Ablauf von sechs Monaten nicht aus dieser Wohnung ausgezogen ist, hat sich innerhalb von zwei Wochen bei der Meldebehörde anzumelden. Für Personen, die sonst im Ausland wohnen und im Inland nicht nach § 17 Absatz 1 gemeldet sind, besteht diese Pflicht nach Ablauf von drei Monaten.“

Das bedeutet, die zweiwöchige Frist zur Ummeldung beginnt erst dann zu laufen, wenn der Frauenhausaufenthalt länger als sechs Monate dauert. Wird die ehemalige Wohnung jedoch dauerhaft aufgegeben, handelt es sich ab diesem Zeitpunkt melderechtlich um einen Umzug. In diesen Fällen besteht die Meldepflicht gemäß § 17 Abs. 1 BMG und die Ummeldung muss innerhalb von zwei Wochen erfolgen.

(Quelle: Informationen zum Meldegesetz für Frauenhäuser/ Fachberatungsstellen, Der Paritätische Gesamtverband)

Die Erfahrung der letzten Monate zeigt, dass die durchschnittliche Verweildauer von Frauen in Frauenhäusern häufig die Dauer von sechs Monaten übersteigt. Grund hierfür sind multiple Faktoren wie z. B. die stark angespannte Situation auf dem Wohnungsmarkt. Mit der Anmeldung im zuständigen Einwohnermeldeamt erhalten die Zuflucht suchenden Frauen eine Meldebestätigung mit der Adresse des Frauenhauses als neue Wohnanschrift. Zusätzlich wird die vollständige Wohnanschrift des Frauenhauses als Adressaufkleber auf den Personalausweis und bei ausländischen Frauen auf die ID-Dokumente geklebt.

Aus dieser Regelung ergeben sich in der Praxis Schwierigkeiten für die in das Frauenhaus geflohene Frauen und ihre Kinder. Als Beispiele werden angeführt:

1. Bei gemeinsamen Anhörungen im Asylverfahren (Ehepartner sehen in den Dokumenten die Adresse des Frauenhauses)
2. Bei Familienbetrieben, wenn der Ehepartner zugleich Arbeitgeber ist, erfährt er über die Abrechnung der Krankenkasse die neue Adresse der Frau im Frauenhaus
3. Bei gemeinsamen Schulden erfahren ehemalige Partner über Gläubiger die Adresse

4. Auch bei der Schließung von Handyverträgen, Eröffnung von Bankkonten wird die Wohnanschrift des Frauenhauses angegeben, sowie im Kindergarten und der Schule
5. Gerichtsdokumente ohne Schwärzung der Adresse

Aus Sicht der befragten Frauenhäuser können sie durch diese Praxis zum Einen die Sicherheit der Frauen und Kinder nicht optimal wahren, da die Adresse im Umfeld der Frauen bekannt ist; zum anderen wird die vollständige Wohnanschrift des Frauenhauses breit gestreut, so dass die Anonymität nicht in vollem Umfang garantiert ist. Einige Frauenhäuser berichten, dass die Schwierigkeiten seit einigen Jahren durch diese Praxis zunehmen.

In der Freien und Hansestadt Hamburg hat sich im Rahmen eines politischen Prozesses und Dialogs verschiedener Akteure (u.a. Sozialbehörde, Innenbehörde, Vertreterinnen von Frauenhäusern) bewährt, dass alle in Hamburger Frauenhäuser gemeldeten Frauen bei einer Ummeldung in ein Frauenhaus lediglich einen Postfach/Postleitzahl-Adressaufkleber auf ihre Personalausweise/ID-Dokumente erhalten, zusätzlich zu einem im Einwohnermeldeamt gespeicherten Sperrvermerk. Diese Lösung ist Teil eines Sicherheitskonzeptes zur Verbesserung des Schutzes von Frauen und Kindern in Frauenhäusern und ermöglicht die Gewährleistung von Anonymität von und in Schutzeinrichtungen.

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Karlsruhe

*Berücksichtigung von Prävention bei der Umsetzung der Istanbul Konvention, Einrichtung einer Expert*innengruppe zur nationalen Überwachung*

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, bei der Istanbul Konvention verstärkt auch die Prävention in den Blick zu nehmen und konkrete Umsetzungsstrategien im Bereich der Prävention zu entwickeln. Um eine dauerhafte Wirksamkeit zu garantieren fordern wir, eine Expertengruppe einzurichten, die die Umsetzung national überwacht, wie es auch die Istanbul Konvention vorsieht.

Wir erwarten die Erarbeitung einer bundesweiten Gesamtstrategie und die Verabredung verbindlicher Verfahren und Zuständigkeiten unter Einbeziehung der Länder, Kommunen, Trägervertretungen und der Zivilgesellschaft

Begründung:

Die Istanbul Konvention ist ein Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt. Mit der Ratifizierung durch die Bundesrepublik Deutschland soll die Maßgabe „null Toleranz für Gewalt“ auch Deutschland ein Stück weit sicherer machen.

Die Eckpfeiler des Übereinkommens sind die Bereiche Gewaltprävention, Opferschutz sowie Strafverfolgung.

Zurzeit wird bei der Umsetzung der Konvention für Deutschland vor allem der wichtige Opferschutz in den Blick genommen. Allerdings sollten wir auch die Prävention nicht aus den Augen verlieren, denn ohne Prävention wird sich nichts ändern.

Und gerade in diesem Bereich betont die Istanbul Konvention, dass es wichtig ist, dass alle Menschen in der Gesellschaft, ihre Einstellung zum Thema Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt überdenken. Damit wird ein Bewusstseinswandel der Bürger/innen, hauptsächlich der Männer und Jungen, angestrebt.

Das Übereinkommen ist ein erneuter Appell für mehr Gleichheit zwischen Mann und Frau, da Gewalt gegen Frauen auf der Ungleichstellung zwischen Frauen und Männern fußt und sich durch eine Kultur der Toleranz und des Wegschauens fortsetzt.

Einstellungen, Vorurteile, geschlechtsbezogene Stereotypen und geschlechtsbenachteiligende Verhaltensweisen und Traditionen beeinflussen die Verhaltensmuster der Menschen und tragen damit zur Fortführung der Gewalt bei. Wir wissen aus vielen Untersuchungen, dass traditionelle Rollenbilder und Verhaltensweisen die Akzeptanz von Gewalt gegen Frauen fördern.

Es braucht also neue Ansätze in der antisexistischen Jungenarbeit und veränderte Konzepte für Fachvermittlung im Schulunterricht, die Rollenklischees kritisch hinterfragen. Junge Männer und Frauen benötigen in der wichtigen Phase der sexuellen Entwicklung Unterstützung, denn nach wie vor werden in Pornografie und

Prostitution Bilder von Frauen als willige, immer bereit oder mit Gewalt zu zwingende Sexobjekte verbreitet.

Um alle Formen der Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhindern, sind eine Reihe von Richtlinien und Maßnahmen zu entwickeln, die wie in der Istanbul Konvention beschrieben:

- auf Einstellungen, Geschlechterrollen und Klischees einwirken, so dass Gewalt gegen Frauen gesellschaftlich als nicht akzeptabel angesehen wird
- die Öffentlichkeit für die verschiedenen Formen von Gewalt und ihrer traumatischen Natur sensibilisieren
- in allen Bildungsbereichen Unterrichtsmaterial zum Thema Gleichstellung in den Lehrplänen vorgeben
- die Bedürfnisse schutzbedürftiger Personen berücksichtigen und die Menschenrechte in den Mittelpunkt stellen
- alle ermutigen, insbesondere Männer und Jungen, Gewalt zu verhindern
- sicherstellen, dass Kultur, Tradition oder Religion nicht als Rechtfertigung für Gewalt missbraucht werden
- Programme und Maßnahmen zu fördern, die die Rechte der Frauen stärken
- gemeinsam mit Nichtregierungsorganisationen, den Medien sowie der Privatwirtschaft umgesetzt werden, um die Öffentlichkeit zu sensibilisieren.

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Karlsruhe

Einbindung der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die Überwachung der Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) durch das Monitoring und die Evaluation einer unabhängigen Institution

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, dafür Sorge zu tragen, dass die Expertise der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des Gesetzes zu dem Übereinkommen des Europarates vom 11. Mai 2011 zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt auf Bundesebene über die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen einfließt. Auf Landesebene soll dies durch die Landesarbeitsgemeinschaften der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie auf regionaler Ebene durch die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

*Die BAG fordert die Bundesregierung auf ein Gremium zu gründen, das die Arbeit von GREVIO (vgl. Artikel 66) als nationale Expert*innenrunde in Deutschland begleitet und unterstützt. Als Mitglied in diesem neuen Gremium sind u. a. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, vertreten durch die BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, zu benennen.*

Begründung:

Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind Expertinnen im Bereich der Bekämpfung und Verhütung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. In der überwiegenden Zahl haben sie die interdisziplinäre Vernetzung der Akteurinnen und Akteure vor Ort initiiert und aufgebaut, z. B. durch die regionalen Arbeitskreise gegen Gewalt (Runde Tische), die auch heute noch meist von ihnen geleitet werden. Im Rahmen ihrer beratenden Tätigkeit sind sie in direktem Kontakt mit den von Gewalt betroffenen Personen und der Unterstützungseinrichtungen und folglich über Abläufe, Zusammenhänge und Probleme informiert. Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte arbeiten intensiv an der Weiterentwicklung des Hilfe- und Unterstützungssystems (inklusive der Arbeit

mit Tätern oder Beschuldigten häuslicher Gewalt) zum besseren Schutz der Betroffenen unter Berücksichtigung besonderer und am Einzelfall orientierter Bedarfe. Sie organisieren Veranstaltungen, Fortbildungen und Projekte zur Information, Weiterbildung und Sensibilisierung der Zivilgesellschaft und haben damit maßgeblich zur Enttabuisierung von häuslicher Gewalt gegen Frauen beigetragen.

Das Expertinnen-Wissen der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist unverzichtbar bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention. Dazu gehören u. a. verpflichtende Stellungnahmen und Erklärungen zu Gesetzesvorhaben und die Teilnahme an Anhörungen im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren.

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Karlsruhe

Umsetzung des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung zu einer zeitnahen umfassenden Umsetzung der Istanbul-Konvention auf.

Dabei geht es uns vorrangig um folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- Die Erarbeitung einer bundesweiten Gesamtstrategie und die Verabredung verbindlicher Verfahren und Zuständigkeiten unter Einbeziehung der Länder, Kommunen, Trägervertretungen und der Zivilgesellschaft
- Die Einrichtung einer Koordinierungsstelle mit Personal und eigenem Budget auf Bundesebene
- Die Schaffung einer unabhängigen Monitoring- und Evaluationsstelle, deren Ziel eine systematische Beobachtung, Beschreibung, Dokumentation, Analyse und Bewertung der Umsetzung der Maßnahmen der Gesamtstrategie ist.
- Die Verbesserung und ein Ausbau des flächendeckenden und allgemein zugänglichen Unterstützungs- und Hilfesystems für von häuslicher Gewalt betroffene Frauen* vor allem im ländlichen Raum unter stärkerer Berücksichtigung spezieller Personengruppen, wie z. B. geflüchtete Frauen*, Frauen* mit Behinderung, Prostituierte, Frauen* mit Suchtproblemen oder psychischen Erkrankungen
- Eine strukturelle (einzelfallunabhängige) und bundesweit verlässliche Finanzierung von Beratungsstellen, Frauenhäusern und Zufluchtswohnungen
- Die Einführung geschlechtersensibler Asylverfahren
- Die Beseitigung von Schutzlücken bei gerichtlichen Entscheidungen zum Sorge- und Umgangsrecht in Fällen häuslicher Gewalt entsprechend Art. 31 Istanbul-Konvention
- Eine flächendeckende Bereitstellung von Angeboten – medizinische und gerichtsmedizinische Untersuchung, psychosoziale Beratung, Traumatherapie – für von sexualisierter Gewalt Betroffene.
- Zeuginnen* sind vor sekundärer Viktimisierung in Strafverfahren zu schützen (Art. 54). Ihre Verfahrensrechte sind zu gewährleisten (Art. 56d)

In der Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes vom 29. Januar 2018 sind weitere Schwerpunkte genannt, denen wir uns inhaltlich anschließen.

Begründung:

Geschlechtsspezifische Gewalt ist eine Menschenrechtsverletzung. Mit der Istanbul-Konvention ist erstmalig ein umfassender Menschenrechtsvertrag zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen* geschaffen worden. Sie fordert den Auf- und Ausbau einer umfangreichen Infrastruktur gegen geschlechtsspezifische Gewalt und die Überprüfung bisheriger rechtlicher, administrativer und politischer Rahmenbedingungen.

Gewalt gegen Frauen* ist ein gesellschaftliches Problem, das aufgrund intensiver Informations- und Öffentlichkeitsarbeit im Bewusstsein der Gesellschaft angekommen ist. Das Hilfesystem und die interdisziplinäre Vernetzung wurden in der Vergangenheit stetig weiterentwickelt. Jedoch besteht in Deutschland nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf zur Umsetzung der Vorgaben der Istanbul-Konvention. Schwerpunkte der Umsetzungsdefizite sind die unzureichenden finanziellen und personellen Ressourcen. Als staatliche Pflichtaufgabe ist eine bundeseinheitliche und verlässliche Strukturförderung der Frauenhäuser und

ambulanter Unterstützungseinrichtungen für den niedrigschwelligen Zugang zum Hilfesystem eine Grundvoraussetzung. In diesem Kontext ist die Ausweitung eines flächendeckenden und allen Frauen* zugänglichen Unterstützungssystems für Opfer von sexualisierter Gewalt entsprechend der Anforderungen der Konvention erforderlich.

Angebote der vertraulichen Beweissicherung wie eine anonyme Spurensicherung nach Vergewaltigung oder häuslicher Gewalt sowie kostenfreie Prozessbegleitung und Nachbetreuung sind unerlässlich.

Die Umsetzung der vielfältigen Verpflichtungen und Aufgaben sind nur in einem kontinuierlichen Arbeitsprozess im Zusammenwirken von Bund, Ländern und Kommunen zu erreichen. Der Einbeziehung der Zivilgesellschaft kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Die Bekämpfung geschlechtspolitischer Gewalt muss damit ein Schwerpunktthema bundesweiter Gleichstellungspolitik in den nächsten Jahren werden.

18. September 2018

Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe

Parität bei der Benennung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern in den Spruchkörpern aller Gerichtsbarkeiten

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, fordert die Bundesregierung auf, dass § 44 (1a) des Deutschen Richtergesetzes zur Bestellung und Abberufung des ehrenamtlichen Richters dahingehend abgeändert wird, dass die Benennung künftig paritätisch zu erfolgen hat. Eine entsprechende Anpassung ist vorzunehmen.

Begründung:

In § 44 (1a) des Deutschen Richtergesetzes ist geregelt, dass in den Verfahren zur Wahl, Ernennung oder Berufung ehrenamtlicher Richter und Richterinnen Frauen und Männer angemessen berücksichtigt werden sollen. Das hat zur Folge, dass Frauen bis heute insbesondere bei vielen Oberverwaltungsgerichten, in denen Grundsatzzurteile gesprochen werden unterrepräsentiert sind. In der Praxis wird die „Soll“-Bestimmung nur bei den Jugendschöffinnen und Jugendschöffen hinreichend

befolgt, weil das Jugendgerichtsgesetz diese noch einmal ausdrücklich konkretisiert. Im Zug einer Novellierung ist auch bei der Formulierung des Gesetzestextes auf eine geschlechtergerechte Sprache zu achten, so dass künftig in den Spruchkörpern aller Gerichtsbarkeiten Frauen und Männer paritätisch vertreten sind und beide Geschlechter im Gesetzestext genannt und damit angesprochen sind.

18. September 2018

**Beschluss der 25. Bundeskonferenz der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe**

Geschlechtergerechte Sprache im Rechtswesen und in den Gesetzen

Beschluss:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen fordert die Bundesregierung auf, die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und eine angemessene Berücksichtigung der Vielfalt geschlechtlicher Identitäten sowohl in der Kommunikation als auch in Gesetzestexten konsequent umzusetzen. Insbesondere Frauen müssen sprachlich in der Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland endlich eindeutig erkennbar sein.

Begründung:

Das Bundesgleichstellungsgesetz sieht in § 1, Absatz 2 schon lange vor, dass in Gesetzentwürfen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck kommen soll. Dieses ist bei weitem noch nicht umgesetzt.

Die Bedeutung einer systematischen Benennung von Frauen und der konsequenten Verwendung jeweils auch der weiblichen Bezeichnungen – also das Sichtbarmachen – für eine wirksame Gleichstellungspolitik ist hinlänglich nachgewiesen.

Zudem zeigt der gesellschaftliche Diskurs um die Berücksichtigung aller Geschlechtsidentitäten, dass es dringend notwendig ist, neue inklusive gesetzliche Regelungen zu schaffen. Dabei geht es auch um die statistischen Kategorien im Personenstandsrecht

und die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16. In Deutschland stehen jetzt Änderungen zum Schutz des Selbstbestimmungsrechts und zur Akzeptanz der Geschlechtsidentität an.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen begrüßt den entstandenen offenen gesellschaftlichen Diskurs.

Wir erwarten von der Bundesregierung, dass unabhängig von diagnostischen Geschlechtsidentitätsmerkmalen rechtliche Formulierungen gefunden werden, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch sprachlich kenntlich macht und gleichzeitig eine angemessene Berücksichtigung der Vielfalt sexueller Identitäten im gesamten Rechtswesen berücksichtigt.

Impressionen



www.frauenbeauftragte.org/dokumentation-der-presseresonanz-25-bundeskonferenz



Illustration: © hurca.com/Fotolia.com