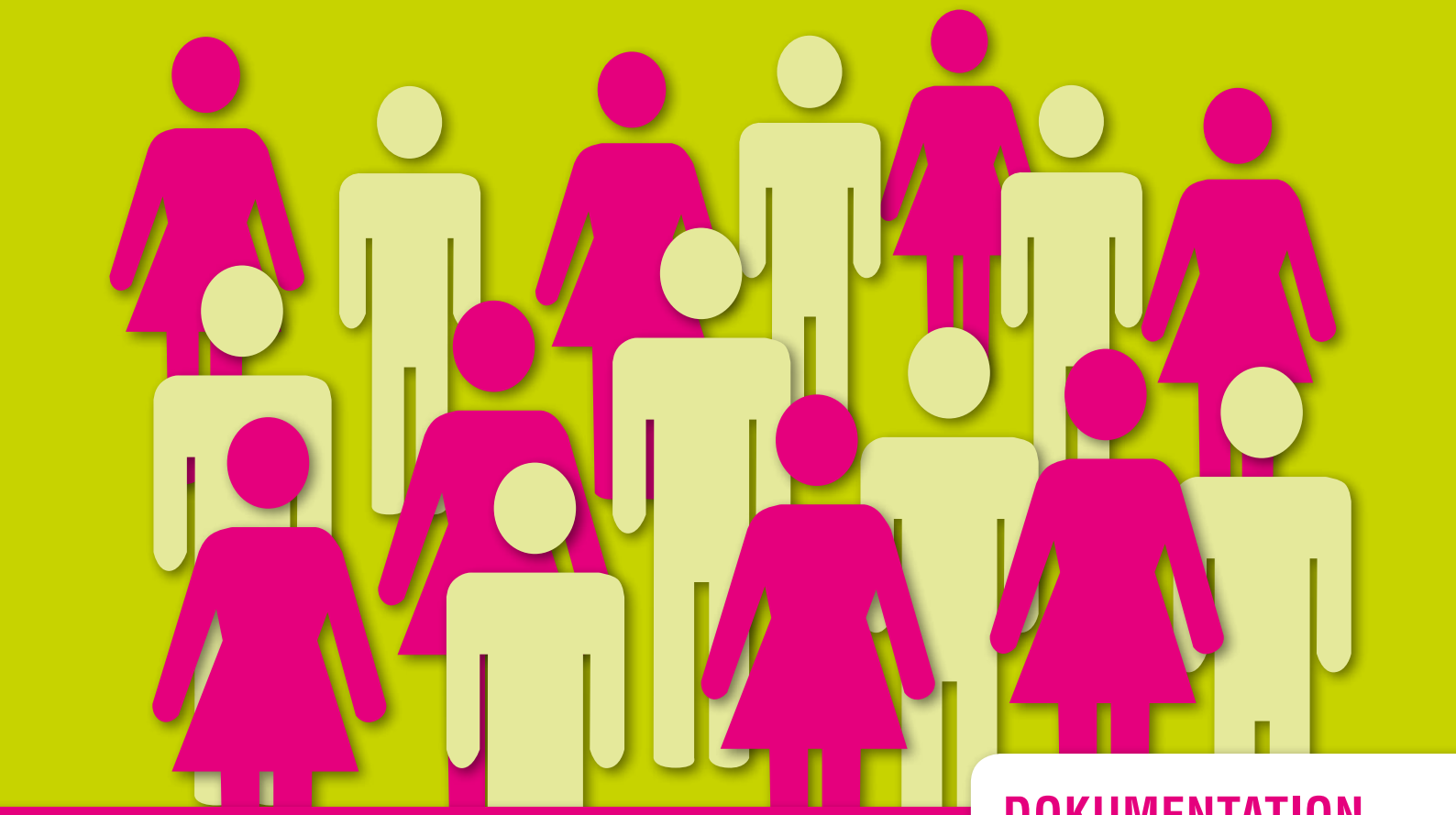


DOKUMENTATION ZUM FACHKONGRESS

Gleichstellung. Macht.Zukunft

am 2. Oktober 2015 im Konzerthaus Freiburg

Vorträge

Workshops

Interaktive Ausstellung

Mit freundlicher Unterstützung von
Management Marketing FWTM FREIBURG

Stelle zur Gleichberechtigung der Frau
Kontaktstelle Frau und Beruf
Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Freiburg IM BREISGAU

INHALT

Grußwort 4
Dr. Dieter Salomon, Oberbürgermeister Stadt Freiburg

Einführung und Dank 5

Vorträge

Gleichstellung weiter denken 6-12
Dr. Gabriele Kämper, Leiterin Geschäftsstelle Gleichstellung, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Berlin

Gewalt gegen Frauen: Hintergründe, europäische Entwicklungen, Handlungsstrategien 13-20
Prof. i.R. Dr. phil. Carol Hagemann-White, Universität Osnabrück

Gleichstellung bleibt Jahrhundertaufgabe! 21-35
Prof.'in Dr. Uta Meier-Gräwe, Justus-Liebig-Universität Gießen

Die geschlechterspezifische Lohnlücke: Höhe, Ursachen und Voraussetzungen für ihre Überwindung 36-43
Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)

Workshops

WS 1 Cybersexismus und Gewalt im Netz – Wider den Trollen 44-51
Melanie Trommer, M.A. Soziologie und Gender Studies, Dipl. Sozialpädagogin, Bloggerin, Köln

WS 2 Gleiche Bezahlung von Frauen und Männern – wie können wir das erreichen? Wege zur Überwindung der Lohnlücke 52-53

WS 3 Gender Budgeting in Berlin 54-63
Oliver Rohbeck, Leiter des Haushaltsgrundsatzreferats, Senatsverwaltung für Finanzen – Berlin

Ausstellung „Gleichstellung weiter denken" 64-65

Fazit und Perspektiven – Podiumsgespräch mit Stadträtinnen und Stadträten 66-67

Auswertung Evaluationsbögen 68

Presse und Feedback 69-71

Impressum

Herausgeberin:
Stadt Freiburg im Breisgau
Stelle zur Gleichberechtigung der Frau
Kontaktstelle Frau und Beruf
Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Redaktion:
Simone Thomas
Regina Gensler
Snežana Sever

Fotos: Rita Eggstein; ariadne an der Spree; Snežana Sever, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Gestaltung: Berres-Stenzel, Freiburg

Druck: schwarz auf weiß
Litho und Druck GmbH, Freiburg

© 2016

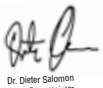
Freiburg IM BREISGAU

Die Kontaktstelle Frau und Beruf gehört zum Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf und wird finanziell durch das Land Baden-Württemberg gefördert.

Im Herbst 2015 feiern drei eng miteinander verbundene Institutionen der kommunalen Frauenpolitik gemeinsam einen jeweils runden Geburtstag: Vor genau **dreißig Jahren** nahm die damals erste **kommunale Frauenbeauftragte** des Landes ihre Arbeit in Freiburg auf. Vor genau **zwanzig Jahren** startete die vom Land geförderte **„Kontaktstelle Frau und Beruf"**. Und vor **zehn Jahren** wurde die **„Geschäftsstelle Gender Mainstreaming"** eingerichtet. In der Summe sind das also sechzig Jahre kommunale Frauenpolitik, mit der Freiburg häufig eine Vorreiterrolle eingenommen hat und Vorbild für andere war.

Diese drei Institutionen sind aus dem politischen und öffentlichen Leben der Stadt nicht mehr wegzudenken. Sie haben unzählige Anstöße gegeben und Projekte initiiert. Die Mitarbeiterinnen haben mit Mut und großem persönlichen Engagement, mit Ausdauer und Beharrlichkeit die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen vorangebracht. Und vor allem haben sie der Frauenpolitik in und für Freiburg Gesicht und Stimme gegeben.

Der Dreifach-Geburtstag gibt Anlass, einen Moment inne zu halten, auf die Bilanz von **60 Jahren Frauenpolitik** zu schauen und Gleichstellung weiter zu denken. Ich lade Sie herzlich ein, mit dem **Kongress „Gleichstellung. Macht.Zukunft"** daran teilzunehmen.



Dr. Dieter Salomon
Oberbürgermeister

Gleich
M

PROGRAMM

8.45 Uhr Ankommen

9.00 Uhr Begrüßung
Simone Thomas, Frauenbeauftragte
Regina Gensler, Kontaktstelle Frau und Beruf
Snežana Sever, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

9.30 Uhr Einführung
Gleichstellung weiter denken
Dr. Gabriele Kämper, Leiterin Geschäftsstelle Gleichstellung der Berliner Senatsverwaltung

10.10 Uhr Impulsvortrag 1
Gewalt gegen Frauen: Hintergründe, europäische Entwicklungen, Handlungsstrategien.
Prof. i.R. Dr. phil. Carol Hagemann-White Universität Osnabrück

10.40 Uhr Kaffeepause

11.10 Uhr Impulsvortrag 2
Die geschlechtsspezifische Lohnlücke: Höhe, Ursachen und Voraussetzungen für ihre Überwindung
Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)

11.50 Uhr Impulsvortrag 3
Geschlechtergleichstellung bleibt Jahrhundertaufgabe!
Prof.'in Dr. Uta Meier-Gräwe Justus-Liebig-Universität Gießen

12.30 Uhr Mittagspause

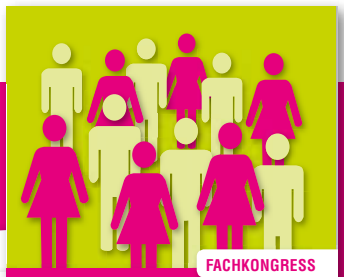
13.30 Uhr bis 15.30 Uhr Workshops (parallel), Informationen siehe Rückseite
1 *Cybersexismus und Gewalt im Netz – Wider den Trollen*
2 *Gleiche Bezahlung von Frauen und Männern – wie können wir das erreichen? Wege zur Überwindung der Lohnlücke*
3 *Geschlechtergerechtigkeit herstellen: Warum sich Frauen für öffentliche Haushalte und die Verteilung von meist knappen Geldern interessieren sollten!*

15.30 Uhr Kaffeepause

16.00 Uhr Fazit und Perspektiven
Podiumsgespräch mit ExpertInnen und StadträtInnen

Gesamtmoderation: Dr. Barbara Stiegler

8.00 Uhr bis 17.00 Uhr Lassen Sie sich inspirieren durch die interaktive Ausstellung ***Gleichstellung weiter denken***
Eine Ausstellung des Landes Berlin, Abteilung Frauen, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Geschäftsstelle Gleichstellung



FACHKONGRESS

Gleichstellung. Macht.Zukunft

- Vorträge
- Workshops
- Interaktive Ausstellung

Gleichstellung weiter denken

Freitag, 2. Oktober 2015
9 Uhr bis 17 Uhr
Konzerthaus Freiburg

Mit freundlicher Unterstützung von
Management Marketing FWTM FREIBURG

Freiburg IM BREISGAU
Stelle zur Gleichberechtigung der Frau
Kontaktstelle Frau und Beruf
Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Veranstalterinnen:
Freiburg IM BREISGAU
frau und beruf
Freiburg IM BREISGAU
Freiburg IM BREISGAU

WORKSHOP 1

Cybersexismus und Gewalt im Netz – Wider den Trollen

Gewalt im Internet hat viele Facetten:
Verbale Angriffe im Chat, sexuelle Belästigung in sozialen Medien bis hin zu Vergewaltigungs- und Morddrohungen gegen Frauen und Mädchen. Wer im Netz Sexismus offen legt, feministische Positionen vertritt und frauenpolitische Forderungen stellt oder für ein Anliegen Partei ergreift, kann schnell zur Zielscheibe werden. Die Anonymität öffnet für manche auch einen Kanal, Unmut und Frauenhass öffentlich raus zu lassen, Frauen einzuschüchtern und mundtot zu machen.

Im Workshop werden die verschiedenen Formen von Cybergewalt erläutert, Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen gegen Gewalt entwickelt, aber auch Aspekte des Empowerments aufgezeigt: Wie Internet, soziale Netze und Co. genutzt werden können, um sich zu solidarisieren und dieser Gewalt entgegenzutreten.

Schlagworte sind Shit Storm, Hate Speech, #aufschrei, Empowerment, Soziale Netze.

Input und Workshopleitung:
Melanie Trommer, M.A. Soziologie und Gender Studies, Dipl. Sozialpädagogin, Bloggerin, Köln

WORKSHOP 2

Gleiche Bezahlung von Frauen und Männern – wie können wir das erreichen? Wege zur Überwindung der Lohnlücke

Der durchschnittlich geringere Verdienst von Frauen hat vielfältige Ursachen. Typische Frauenberufe sind schlechter bezahlt als vergleichbare Männerberufe. Anforderungen und Belastungen werden mit zweierlei Maß gemessen. Da erhält der Fahrer, der die Wäsche eines Pflegeheims transportiert, eine Schmutzzulage, die Altenpflegerin, die täglich diese Wäsche wechselt, aber nicht. Um eine faire Bezahlung von Frauen und Männern zu erreichen, sind vielfältige Initiativen und alle gesellschaftlichen Kräfte gefordert, in erster Linie Unternehmen, Gewerkschaften und Politik.

Wie kann es gelingen, mehr Lohngerechtigkeit zu schaffen? Was bringen Instrumente wie Logib-D im Unternehmen? Was tun die Gewerkschaften? Wie würde sich ein Entgelttransparenzgesetz in unserer Region auswirken? Welche Best-Practice-Beispiele gibt es?

Über die verschiedenen Aspekte und mit Blick auf den kommunalen Bereich diskutieren wir im Fishbowl mit:
- Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut
- Leni Breymaier – Landesbezirksleiterin ver.di Baden-Württemberg
- Andrea Kurz – Head Human Resources, Weleda Group AG
- Stephan Wilcken, Südwestmetall, Geschäftsführer Bezirksgruppe Freiburg
- Angelika Zimmer, Beauftragte für Chancengleichheit, Universitätsklinikum Freiburg

Moderation: Ulrike Schnellbach, Journalistin und Trainerin

WORKSHOP 3

Geschlechtergerechtigkeit herstellen: Warum sich Frauen für öffentliche Haushalte und die Verteilung von meist knappen Geldern interessieren sollten!

Mit der Abwrackprämie wurde im Zuge der Konjunkturförderpakete I und II ab 2007 ein Wirtschaftszweig subventioniert, in dem mehr als 80 Prozent Männer arbeiten. Die Subventionierungspolitik förderte damit einseitig männlich dominierte Industriebranchen, nicht aber die Stärkung von typischen Frauenberufen. Zudem profitierten private Autobesitzer: Zwei Drittel davon sind Männer. Demgegenüber wurden weder örtliche Verkehrsbetriebe noch Fahrzeuge von Jugend-, Alten- oder Behindertenseinrichtungen, die geschlechtsbezogen deutlich ausgewogener genutzt werden, subventioniert.

Können Gender Budgeting Analysen auch ein hilfreiches Instrument zur geschlechtergerechten Steuerung und Verwendung von Geldern in öffentlichen Haushalt einer Stadt sein? Welche Verfahren und Strukturen wirken unterstützend, um nicht bei einer Bestandsanalyse stehen zu bleiben? Diesen und weiteren Fragen wird der Workshop nachgehen und dabei auf Berliner Erfahrungen blicken sowie über gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente reflektieren.

Im Themen-Café diskutieren wir mit:
- Oliver Rohbeck, Senatsverwaltung für Finanzen Berlin, Abt. Finanzpolitik und Haushalt, Referatsleiter: Inputvortrag
- Bernd Nußbaumer, Stadtkämmerei, Stadt Freiburg i. Br.
- Dr. Gabriele Kämper, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration, Frauen, Berlin; Leiterin der Geschäftsstelle Gleichstellung
- Prof.'in Dr. Uta Meier-Gräwe, Justus-Liebig-Universität Gießen, Sachverständige für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Moderation: Renée Parlar, Mitarbeiterin der LH München, freiberufliche Beraterin für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.

GRUSSWORT

Die drei Institutionen der kommunalen Frauenpolitik feierten gemeinsam im Herbst 2015 einen jeweils runden Geburtstag: Vor dreißig Jahren nahm die damals erste kommunale Frauenbeauftragte des Landes ihre Arbeit in Freiburg auf. Vor zwanzig Jahren startete die vom Land geförderte „Kontaktstelle Frau und Beruf“. Und vor zehn Jahren wurde die „Geschäftsstelle Gender Mainstreaming“ eingerichtet – zusammen 60 Jahre Frauenpolitik.

Damit nahm Freiburg bundesweit eine Vorreiterrolle ein und war Vorbild für andere Städte. Die drei Institutionen sind aus dem politischen und öffentlichen Leben der Stadt nicht mehr wegzudenken. Sie haben unzählige Anstöße gegeben und Projekte initiiert. Die Mitarbeiterinnen haben mit Mut und großem persönlichen Engagement, mit Ausdauer und Beharrlichkeit die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen vorangebracht. Und vor allem haben sie der Frauen- und Gleichstellungspolitik in und für Freiburg Gesicht und Stimme gegeben.

Der Kongress „Gleichstellung.Macht.Zukunft“ zum Dreifach-Geburtstag mit über 300 TeilnehmerInnen hat einmal mehr gezeigt, wie groß der Bedarf an Information und Austausch bei den Schwerpunktthemen Gewalt gegen Frauen, Lohnungleichheit und geschlechtergerechter Haushalt – Gender Budgeting nach wie vor ist. Mit einem engagierten Fachpublikum sind die Grundlagen zur Weiterführung der Gleichstellungspolitik diskutiert worden.

Nun, sechs Monate nach dem Kongress, haben die drei städtischen Initiatorinnen des Fachkongresses eine lesenswerte Dokumentation vorgelegt: Die Handlungsbedarfe in der Gleichstellungspolitik werden darin dezidiert definiert und Handlungslinien als Ergebnisse der Vorträge und Workshops dargelegt.

Aus aktuellem Anlass diskutieren wir wieder verstärkt über sexuelle Gewalt gegen Frauen und über Gleichberechtigung. Die Übergriffe der Silvesternacht 2015 haben eine größere Sensibilität, aber auch Verunsicherungen geschaffen, wie die Folgediskussionen auch in Freiburg gezeigt haben. Wir dürfen beim Umgang mit Flüchtlingen nicht verallgemeinern und müssen trotzdem offensichtliche Probleme klar ansprechen. Deshalb ist richtig, was eine junge Frau aus Freiburg in der Presse äußerte: „Wir dürfen nicht Diskriminierung mit Diskriminierung bekämpfen.“

Die Politik hat aus der Silvesternacht bereits Konsequenzen gezogen mit der längst überfälligen Initiative zur Veränderung des Sexualstrafrechts, und hat einen besseren Schutz für Frauen gefordert. Wir müssen als Zivilgesellschaft deutlich machen, dass wir alltägliche sexuelle Gewalt in jeder Form – von wem auch immer – nicht tolerieren.

In der weiteren frauen- und gleichstellungspolitischen Debatte kann diese jetzt vorliegende Dokumentation der Veranstalterinnen ebenfalls ein wertvoller Debatten- und Lösungsbeitrag sein. Im Namen der Stadt Freiburg danke ich allen, die an dem Kongress und an der Veröffentlichung der Dokumentation beteiligt waren.

Dr. Dieter Salomon, Oberbürgermeister

EINFÜHRUNG UND DANK

Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen ist eine zentrale Herausforderung, um unsere Gesellschaft, unsere Kommune zukunftsfähig und erfolgreich zu gestalten. In vielen Feldern konnten in den letzten Jahrzehnten beachtliche Erfolge erzielt werden. Die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern ist vielfältiger und chancenreicher geworden. Trotzdem bestehen weiterhin gravierende Unterschiede und ungleiche Chancen, sei es bei der Berufswahl, bei der Entlohnung oder beim Auf- und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Auch das Problem der Gewalt gegen Frauen besteht weiter und muss wirksam bekämpft werden. Das alles ist ohne eine geschlechtergerechte Haushaltsplanung auf der Grundlage von Gender Budgeting nicht zu realisieren.

Diesen Herausforderungen müssen wir uns immer wieder stellen, aktuellen Handlungsbedarf formulieren und seine Umsetzung einfordern. Vor diesem Hintergrund führten wir – die drei Institutionen der städtischen Frauen- und Gleichstellungspolitik – im Oktober 2015 den Kongress „Gleichstellung.Macht.Zukunft“ durch. Mit diesem Titel haben wir bewusst an die Tagung „Frauen Macht Zukunft“ im Jahr 2001 angeknüpft. Damals diskutierten die Teilnehmende die Themen Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit, die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen, Stadtentwicklung aus Frauensicht sowie Gender Mainstreaming als politische Strategie und setzten nachhaltige Impulse.

Vieles hat sich in den letzten Jahren in Freiburg weiter entwickelt. Die Zahl der Frauen steigt in allen beruflichen Positionen. Dass Eltern ihre Kinder ganztags in Kitas betreuen lassen, ist mittlerweile gesellschaftlich akzeptiert. Die Kinderbetreuung wurde und wird stark ausgebaut. Es gibt eine ganze Reihe von familienfreundlichen Unternehmen und in der Stadtverwaltung wurde Gender Mainstreaming erfolgreich etabliert. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der Frauenpolitik und darüber hinaus zur Förderung von Gerechtigkeit und Chancengleichheit in Bezug auf Gender und Diversity.

Am Ziel sind wir aber noch nicht. Drei aktuelle gleichstellungspolitische Handlungsfelder standen im Mittelpunkt des Kongresses: Was hilft gegen Cybersexismus und Gewalt gegen Frauen im Netz? Wie lässt sich der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern überwinden? Und wie kann Gender Budgeting im städtischen Haushalt zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen?

In der vorliegenden Publikation sind alle Fachvorträge der Konferenz dokumentiert. Darüber hinaus können Sie Zusammenfassungen der drei Workshops sowie der abschließenden Podiumsdiskussion mit Freiburger Gemeinderätinnen und -räten nachlesen. Bilder und Texte zur Ausstellung „Gleichstellung weiter denken“ der Berliner Geschäftsstelle Gleichstellung vermitteln einen guten Eindruck von dieser interaktiven Präsentation zum Thema Geschlechtergerechtigkeit. Nicht zuletzt verdeutlichen die zahlreichen Fotos, wie intensiv die 300 Teilnehmenden die Gelegenheit zum Gespräch genutzt, wie engagiert zu neuen Perspektiven in der Frauen- und Gleichstellungspolitik diskutiert wurde.

Wir danken den Referentinnen und Referenten für ihre fundierten Inputs, den Teilnehmenden an den Podien für ihre engagierten Beiträge und den Moderatorinnen für die konstruktive Begleitung. Ebenfalls bedanken möchten wir uns bei den vielen Organisatorinnen und Organisatoren, die für einen reibungslosen Ablauf gesorgt haben. Besonderer Dank gilt dem Gemeinderat und der Stadt Freiburg sowie der Freiburg Wirtschaft Touristik & Messe GmbH & Co.KG für die finanzielle Unterstützung.

Wir hoffen, dass die vielfältigen Konzepte, Ideen und Handlungsvorschläge des Kongresses Eingang in die politischen Gremien und in die konkrete Praxis finden, damit wir bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern weiter vorankommen.

Simone Thomas, Frauenbeauftragte
Regina Gensler, Kontaktstelle Frau und Beruf
Snežana Sever, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

VORTRAG: GLEICHSTELLUNG WEITER DENKEN

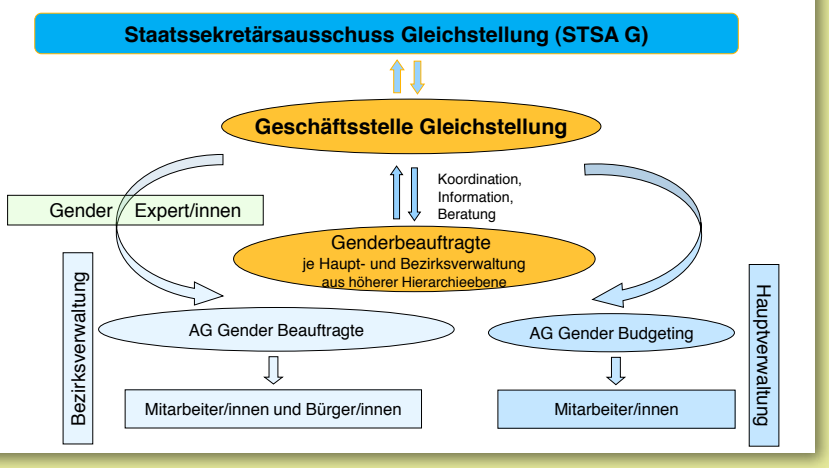
Dr. Gabriele Kämper
Leiterin Geschäftsstelle Gleichstellung, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Berlin

Politische Beschlüsse

- Grundlagenbeschluss des Abgeordnetenhauses 2002
- Beschluss GPR durch das Abgeordnetenhaus 2008
- Beschluss GPR II durch das Abgeordnetenhaus 2014

- Koalitionsvereinbarung 2006-2011
  - „Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind in ein Regelverfahren zu überführen und sollen im alltäglichen Verwaltungshandeln in allen Politikbereichen zur selbstverständlichen Norm werden."

- Richtlinien der Regierungspolitik 2011-2016
  - „Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm wird in Kooperation mit allen Senatsverwaltungen und den Bezirken fortgeschrieben. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting bleiben für den Senat selbstverständliche Strategien im Verwaltungshandeln."



Handlungsfelder

- Bildung
- Existenzsichernde Beschäftigung
- Demografie
- Soziale Gerechtigkeit
- Integration

1

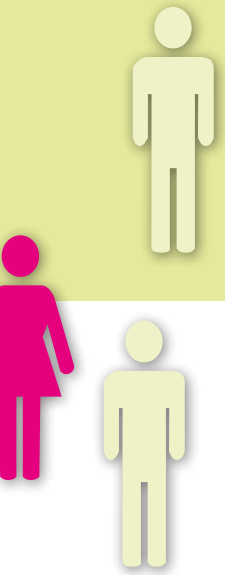
Instrumente

- **Gender Mainstreaming**
  Berücksichtigung von Geschlecht in allen Bereichen von Politik und Verwaltung
- **Gender Budgeting**
  Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Ressourcenverteilung
- **weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen**
  Projekte, Leitbild, Aktivitäten

2

Erfolgsvariablen

- Legitimation - Unterstützung von Parlament und Senat
- Top-down-Prinzip
- Kontinuität – Strukturen, Ressourcen, Zuständigkeiten
- Entwicklung von Genderkompetenz
- Externe Expertise
- Vernetzung der Akteurinnen und Akteure
- Ansätze und Engagement aufgreifen und unterstützen



2

Neuerungen im GPR II

- Orientierung an den Richtlinien der Regierungspolitik „Leuchttürme“
- Maßnahmenpläne statt Masterplan
- Konsultationsgespräche zur Erarbeitung
- Kooperationsabkommen
- Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“
- Kampagne „Gleichstellung weiter denken“

Gleichstellung weiter denken
be Berlin
3
Die 10 Leitsätze
Leitbild
Gleichstellung
im Land
Berlin
1 Frauen und Männer* bestimmen und prägen in gleichem Maße das gesellschaftliche Leben in seinen politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Facetten.
2 Frauen und Männer* leben gleichberechtigt und selbstbestimmt in allen Belangen und Phasen ihres Lebens.
3 Frauen und Männer* erwirtschaften ihren eigenen Lebensunterhalt und eine armutsfeste Altersicherung, gestützt auf gute Aus- und Weiterbildung, gleiche Entlohnung sowie gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt.
4 Frauen und Männer* teilen sich gleichberechtigt Familien- und Fürsorgearbeit in Haushalt, Kindererziehung und Pflege unter Beibehaltung ihrer eigenständigen Existenzsicherung.
5 Frauen und Männer* partizipieren gleichberechtigt an den Ressourcen des Landes.
6 Frauen und Männer* können auf eine Verwaltung vertrauen, die geschlechtergerecht spricht, schreibt und handelt.
7 Frauen und Männer* lernen und lehren geschlechtergerecht in Schulen, Kitas und allen weiteren Bildungseinrichtungen.
8 Frauen und Männer* erhalten in Gesundheitsversorgung und Sport geschlechtergerecht ausgestaltete Angebote.
9 Frauen und Männer* fühlen sich sicher, leben gewaltfrei und ohne sexistische Diskriminierungen im privaten wie im öffentlichen Raum.
10 Frauen und Männer* entfalten sich frei in ihrer Persönlichkeit und werden in ihrer Vielfalt wahrgenommen und geachtet.

Gleichstellung weiter denken
be Berlin
3
1 Frauen und Männer* bestimmen und prägen in gleichem Maße das gesellschaftliche Leben in seinen politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Facetten.

3

* Jungen, Mädchen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten in ihren verschiedenen Lebensaltern und ihrer Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung.

4

Kampagnenmodule

- Vortrag „Gleichstellung weiter denken. **Ein Leitbild für das Land Berlin**“
- MiniBooklet „**Ideen entfalten** – Gleichstellung weiter denken“
- Infotafeln „**Ideale abgleichen** – Gleichstellung weiter denken“
- Memo-Spiel „**Köpfe verdrehen** – Gleichstellung weiter denken“
- Lebensgroße Waage „**Gewicht verteilen** – Gleichstellung weiter denken“
- Glücksrad „**Chancen ergreifen** – Gleichstellung weiter denken“
- Fotobox „**Gesicht zeigen** – Gleichstellung weiter denken“
- Wanderausstellung „**Gleichstellung weiter gedacht**“
- Präsentation mit Projektion „**Perspektiven wechseln** – Gleichstellung weiter denken“
- (digitales) Gästebuch „**Worte finden** – Gleichstellung weiter denken“

4

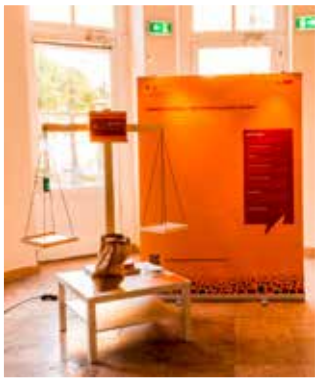
Köpfe verdrehen – Gleichstellung weiter denken

- Memospiel zur unendlichen Welt der Geschlechterimaginationen
- gestaltet von Gabriele Kämper und Nadia Budde, Illustratorin und Autorin

4

Gewicht verteilen –
Gleichstellung weiter denken

- Sichtbarmachen und Diskutieren von Ungleichgewichten in der Gesellschaft
- Spielende finden Maßnahmen zur Herstellung eines Gleichgewichts und gewichten diese selbst
- Einbringen eigener Ungleichgewichte und Maßnahmen möglich



4

Chancen ergreifen –
Gleichstellung weiter denken

- Interaktives Glücksrad
- Quizfragen zur Gleichstellung, historisch, international, bundesweit und in Berlin
- Kärtchen geben Antwortmöglichkeiten vor und liefern Hintergrundinformationen

4

Gesicht zeigen –
Gleichstellung weiter denken

- Foto zum Mitnehmen
- Veröffentlichung auf der Website nach Einverständnis
- eigene Gedanken

„Gleichstellung weiter gedacht, bedeutet für mich …“

4

Eröffnung der Frauensporthalle Marzahn-Hellersdorf, 17.01.2015

5

GPR III

- Instrument Kooperationsabkommen ausbauen
- Zivilgesellschaft einbeziehen
- Kampagne „Gleichstellung weiter denken“ fortführen
- Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ durch Fach-Leitbilder untersetzen
- EU-Charta der Gleichstellung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Illustration: Nadia Budde

www.gleichstellung-weiter-denken.de

VORTRAG: GEWALT GEGEN FRAUEN: HINTERGRÜNDE, EUROPÄISCHE ENTWICKLUNGEN, HANDLUNGSSTRATEGIEN

Prof. i.R. Dr. phil. Carol Hagemann-White
Universität Osnabrück

ÜBERSICHT:

1) **Europäische Entwicklungen**
2) **Handlungsstrategien im Vergleich**
3) **Hintergründe für das Fortbestehen der Gewalt gegen Frauen trotz Fortschritten in der Gleichstellung**

1) Europäische Entwicklungen

Wir haben in Europa einen weiten Weg zurückgelegt seit den 1970er Jahren, als allein schon die Benennung von Gewalt gegen Frauen Befremden auslöste. Am Anfang standen Projekte zur Unterstützung der Betroffenen, doch bald war unübersehbar, dass es sich um ein großes Problem in der Mitte der Gesellschaft handelt. Hierbei geht es nicht um Aggressionen im Allgemeinen, sondern um Verletzungen und Erniedrigung, die alltäglich Frauen angetan wird, weil sie als Frauen nicht in gleicher Weise als Menschen gelten. Mit dieser Erkenntnis haben seit 1992 internationale Organisationen anerkannt, dass grundlegende Menschenrechte zur Debatte stehen. Ein wichtiger Meilenstein war die Erklärung des Europäischen Ministerrates in Rom 1993, dass Gewalt gegen Frauen deren Grundrechte auf Leben, Sicherheit, Freiheit und Würde verletzt und daher ein Hindernis zur Verwirklichung einer demokratischen Gesellschaft darstellt und dem Rechtsstaat entgegensteht.

Waren anfangs vor allem Misshandlung in der Ehe und Vergewaltigung die zentralen Themen, so erwies sich der Begriff „Männergewalt gegen Frauen“ in dem Maße als unzureichend, wie der sexuelle Missbrauch von Kindern in den Blick kam, denn auf der einen Seite waren die Zusammenhänge mit Sexismus und sexueller Gewalt unverkennbar, andererseits waren und sind auch Jungen Opfer dieser Gewaltform: und Frauen auch Täterinnen. Um diesen komplexen Zusammenhang zu erfassen haben wir den Begriff „Gewalt im Geschlechterverhältnis“ geprägt, der den Vorteil hat, dem international gebräuchlichen englischen Begriff „gender-based violence“ gut zu entsprechen. Damit kommt zum Ausdruck, dass eine ganze Palette unterschiedlicher Erscheinungsformen von Gewalt in dem ungleichen strukturellen Machtverhältnis der Geschlechter und den damit verbundenen, Jahrhunderte alten Stereotypen über das Männliche, das Weibliche, und die Sexualität wurzeln. (Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene verwendet im Englischen den Begriff „gender-based violence“, der leider in der deutschen Version als „geschlechterspezifische Gewalt“ übersetzt wird, was den Eindruck erwecken kann, als sei Gewalt ein Naturmerkmal des Mannes.)

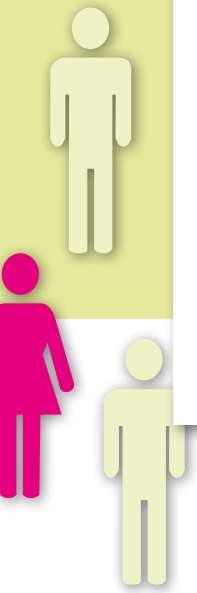
Diese Gewaltphänomene haben gemeinsam, dass sie traditionell (und zu einem guten Teil auch heute) als private Angelegenheit zwischen den beteiligten Personen wahrgenommen und behandelt wurden. Die Privatheit, die hier zum Tragen kommt, hat eine zweifache Grundlage. Auf der

einen Seite gilt alles, was im häuslichen Bereich geschieht, als privat, einschließlich aller Beziehungen im sozialen Nahraum. Zum anderen wird alles, was das Sexuelle betrifft, sofort als Privatsache wahrgenommen, auch wenn es z.B. im Parlament, am Arbeitsplatz oder auf der Straße passiert. Das Internet ist wohl ein Mischphänomen im Wandel: Einerseits fühlt sich jeder vor dem eigenen Computer in einer häuslichen Privatsphäre, andererseits können Aktionen etwa in den sozialen Medien wahlweise als Privatsache oder aber als öffentliches Handeln bewertet werden. Dabei klingt vermutlich die Bewertung von nahen Beziehungen und von Sexualität als Privatsache nach. Es ist jedoch unschwer zu erkennen, dass Gewalt im virtuellen Raum zu einem großen Teil von den Strukturen und Stereotypen im Geschlechterverhältnis geprägt wird.

Die Anerkennung alltäglicher Gewalt als Menschenrechtsverletzung hat eine große Bedeutung: Damit wechseln verletzende Handlungen aus der Privatsphäre in den Bereich der öffentlichen Angelegenheiten; weil auch private Übergriffe Frauen daran hindern, ihre verbrieften Grundrechte in Anspruch zu nehmen, müssen Staaten bei der Gewährleistung des Schutzes und der Verfolgung des Unrechts „angemessenen Pflichteifer“ (due diligence) an den Tag legen, und das heißt auch, aktiv gegen die Gewalt vorzugehen.

Seit 2011 hat der Europarat ein Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, das zum 1. August in Kraft trat (inzwischen haben 18 Länder es ratifiziert, Deutschland leider noch nicht). Mit diesem Doppelbegriff wird die zentrale Bedeutung vom Geschlechterverhältnis hervorgehoben, und zugleich auf die Betroffenheit von Kindern beiderlei Geschlechts, etwa als Zeugen der Gewalt gegen die Mutter, und auch von Männern (einschließlich Gewalt in gleichgeschlechtlichen Paarbeziehungen) Rücksicht genommen.
Im Jahre 2002 hatte der Europarat umfassende „Empfehlungen“ verabschiedet, die das Gebot einer schlüssigen, zusammenhängenden Vorgehensweise ausbuchstabieren, unter dem Primat von Schutz und „empowerment“ für die Opfer. Bereichsspezifische Einzelmaßnahmen reichen nicht aus; Gesamtstrategien sind gefordert. Die regelmässigen Berichte der Mitgliedsstaaten zeigten, dass ein „Nationaler Aktionsplan“, zunächst eine eher rhetorische Forderung auf der Weltfrauenkonferenz, tatsächlich eines der wichtigsten Mittel dafür ist, dass Aktivitäten nicht verpuffen, sich nicht wechselseitig widersprechen oder gar konterkarieren. Mit der Veröffentlichung eines Aktionsplanes erkennt die Regierung die Aktivitäten der Zivilgesellschaft an: Er ist daher ein eminent demokratisches Mittel. Der Staat legt sich zugleich für einen mittleren Zeitraum fest, wird also berechenbar. Ein Aktionsplan sollte die Institutionen gezielt so verändern, dass sie strukturell (also nicht mehr in Abhängigkeit vom Engagement einzelner Personen) abgestimmt gegen Gewalt vorgehen.

Ob ein Land einen Aktionsplan hat, und ob dieser umfassend ist, klare Zuständigkeiten und einen verbindlichen Zeitplan (möglichst auch mit Budget) angibt, hat sich als Indikator für den Fortschritt in diesem Bereich erwiesen. Im Jahr 2010 hatten 34 Staaten im Europarat einen Aktionsplan veröffentlicht, gegenüber 15 in 2004, und nur 5 bei der ersten Umfrage 2002. Dabei



haben, wie eine genauere Nachfrage 2013 ergab, nur 25 Staaten eine umfassende und integrierte Gesamtstrategie in Bezug auf alle Formen der Gewalt gegen Frauen, während weitere 21 Staaten einen Aktionsplan oder nationale Strategie für einen Teil haben, wobei die häusliche Gewalt immer dabei ist und meist im Mittelpunkt steht, aber häufiger als früher auch sexuelle Gewalt. Diese Aktionspläne dokumentieren einen Prozess der Annäherung und der Differenzierung im Umgang mit dem Problemkreis der Gewalt im Geschlechterverhältnis, ein Prozess, der durch zahlreiche Seminare, europaweite Kampagnen und Verhandlungen über die Umsetzung der Empfehlungen von 2002, und dann über die Ausgestaltung und den Inhalt dieser völkerrechtlich verbindlichen Konvention, vorangetrieben wurde. Ich werde im nächsten Abschnitt verschiedene Modelle und Strategien skizzieren, die zur Begegnung der Gewalt entstanden sind.

2) Handlungsstrategien im Vergleich

Das erste europäische Gesetz, das die Entfernung des Täters aus der gemeinsamen Wohnung vorsah, trat in Österreich 1997 in Kraft. Damit wurde eine polizeiliche Befugnis zur befristeten Wegweisung eingeführt, sowie gerichtliche Schutzanordnungen und längerfristige Maßnahmen, zugleich wurden „Interventionsstellen“ für die sofortige und proaktive Beratung der Opfer nach Polizeieinsätzen eingeführt. Das erfolgreiche Modell wurde bald übernommen, entsprechend angepasst, in Deutschland, Luxembourg, Liechtenstein, der Tschechischen Republik, der Slowakei und der Schweiz. Es kann als eine gemeinsame Strategie im mitteleuropäischen Raum gelten, die die Stärkung der Frau betont, sich auf das Zivilrecht und auf den Schutzauftrag der Polizei bezieht und dem Opfer ein Recht darauf zuspricht, dass die Tatperson die Wohnung zu verlassen hat, unabhängig davon, ob Strafverfolgung ansteht. In diesem Modell wird auf die Balance zwischen einem schützenden Eingriff des Staates und dem Entscheidungsrecht der Frau geachtet. Inzwischen sind Anordnungen, dass ein Gefährder die Wohnung für eine bestimmte Zeit verlassen muss, in einer großen Mehrheit der europäischen Länder möglich, doch in nur zehn EU-Ländern kann die Polizei dies am Ort bei ihrem Einsatz anordnen. In den anderen EU-Staaten erfordert dieser Schutz einen Antrag beim Gericht oder bei der Staatsanwaltschaft, und teilweise erfolgt dies nur, wenn ein Strafverfahren eingeleitet wird. Die Anhängigkeit vom Strafverfahren begrenzt natürlich das Schutzpotential der Anordnung.

In England steht das Strafrecht an erster Stelle bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen. Zur Gewährleistung eines schnellen Schutzes wurde die Festnahmebefugnis der Polizei ausgeweitet: Sie kann im häuslichen Bereich schon bei einfacher Körperverletzung den Täter festnehmen und vor ein Magistratsgericht bringen. Spezialisierte Gerichte sind in einem lokalen Kooperationsnetz eingebunden, spezielle Beratungsfachkräfte, je eine für häusliche Gewalt und für sexuelle Gewalt, und beschleunigte Verfahren sollen für die Sicherheit des Opfers sorgen. Inzwischen sind Schutzmaßnahmen, die ja zeitgleich oder vorher nötig sind und die auch über ein Strafverfahren hinausgehen, zunehmend gebunden an eine „Gefährdungsbewertung“, die von

einem multi-institutionellen Ausschuss vorgenommen wird. Dieser Ansatz hat den Vorteil, die Kompetenzen und Ressourcen verschiedener Institutionen bündeln und koordinieren zu können. Der Nachteil ist allerdings, dass die betroffene Frau selber nicht mehr bestimmen kann, ob und wie sie Hilfe in Anspruch nehmen will. Zudem ist die Weitergabe von Information aus der Beratung auch ohne Zustimmung der Frau möglich und zunehmend üblich. Unterstützung erhält die Frau nur, wenn sie als akut gefährdet eingeschätzt wird, die festgestellte Gefährdung setzt den Datenschutz außer Kraft.

Besondere Gerichte gehören auch zum Kerngehalt des Spanischen Gesetzes gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis, das zwar nur für Gewalt in Partnerbeziehungen gilt, für diese aber umfassend: Jedes Verfahren, ob straf- oder zivilrechtlich, wird diesen speziell qualifizierten Gerichten übertragen, sobald sich herausstellt, dass Gewalt in der Partnerbeziehung vorkam. Es gibt zwar inzwischen auch ein besonderes Delikt wiederholter körperlicher oder psychologischer Gewalt gegen eine (Ex-)Partnerin, doch der Rahmen des Gesetzes umfasst alle Straf- und Zivilverfahren. Es werden grundsätzlich nur Gefängnisstrafen verhängt, Schutzmaßnahmen für die Frau als Bewährungsauflagen gestaltet. Gesetzlich ist geregelt, dass die Frau u.a. das Recht auf Sozialhilfe sowie auf Arbeitsplatzvermittlung hat, dem Mann können z.B. die elterlichen Rechte für eine gewisse Zeit entzogen werden oder ihm kann verboten werden, eine Waffe zu besitzen. Ziel ist eine holistische Intervention.

In anderen europäischen Ländern (z.B. Frankreich, Niederlande oder Griechenland) wird es generell als strafverschärfend bewertet, wenn eine Gewalttat sich gegen die Partnerin richtet. Schwierig ist allerdings, dass damit Gewalt außerhalb der Familie weniger schwer wiegen könnte – als hätte die Frau, die außerhalb des Hauses verfolgt, bedroht oder vergewaltigt wird, weniger Recht auf Schutz. Das widerspricht jedoch dem Gedanken der Bekämpfung aller Gewalt, die Frauen betrifft, weil sie Frauen sind. Frankreich hat inzwischen die wiederholte psychologische Gewalt unter Strafe gestellt und dann einen weitergehenden Ansatz gewählt: Ausgangspunkt der Intervention ist demnach die Schutzanordnung und wer eine solche bekommt, erhält automatisch eine Reihe weiterer Ansprüche, für Migrantinnen z.B. auf einen eigenständigen Aufenthaltstitel. Da das französischen System den „untersuchenden Richter“ kennt, der bei Ermittlungen der Polizei eingebunden ist, ist eine gerichtliche Anordnung potentiell ähnlich schnell zugänglich wie bei uns der polizeiliche Platzverweis.

Sie können diesem kleinen Überblick entnehmen, dass unterschiedliche Strategien auf eine schnelle, eindeutige und sanktionierende Reaktion des Staates mit möglichst sofortigem Schutz der Frau vor weiterer Gewalt, aber auch vor Erpressung und Drohungen des Täters, zielen. Während also einerseits eine Vielzahl von Maßnahmen und politischen Anstrengungen mit dem großen Ziel eingeführt wurden, Gewalt gegen Frauen, oder wenigstens häusliche Gewalt, zu beenden und zu überwinden, musste in allen Ländern die Erfahrung gemacht werden, dass zwar spürbare Verbesserungen im Umgang mit der Gewalt erreicht wurden, dramatische Veränderungen wie

eine beträchtlich gesunkene Zahl der Gewaltvorkommnisse nicht eingetreten sind.
Wir können – nur am Beispiel DE betrachtet – in unserer aktuellen Forschung feststellen, dass die Polizei bei Einsätzen auf häusliche Gewalt zumeist energisch und verständnisvoll reagiert und für einen Platzverweis und/oder Kontaktverbot sorgt, sie aber zu der Erwartung neigt, dass alles weitere von der Frau veranlasst werden sollte, so dass oft weder Anzeigen noch Ermittlungen stattfinden. Und die EU-weite Prävalenzstudie der „Fundamental Rights Agency“ 2013 fand in Dänemark, Schweden und den Niederlanden überdurchschnittlich hohe Zahlen für Partnergewalt gegen Frauen, Deutschland lag genau im Durchschnitt, und Polen und Kroatien z.B. wiesen relativ niedrige Zahlen auf. D.h. eine langjährige Geschichte der engagierten Praxis und der politischen Strategien führt nicht zu einer Senkung des Anteils der Betroffenen an der Bevölkerung. Natürlich hängt dies damit zusammen, dass öffentliche Arbeit gegen Gewalt und für die Gleichstellung es Frauen erleichtert, das was sie erleben, als Gewalt zu erkennen und darüber zu sprechen. Es bleibt aber das Fazit, dass diese Gewalt nicht verschwindet.

So muss die Politik jene Einsicht zur Kenntnis nehmen, die zu Beginn der neuen Frauenbewegung das Thema überhaupt erst hervorgebracht hat: Dass es sich nämlich bei dieser Gewalt um ein tiefverwurzeltes gesellschaftliches Strukturproblem handelt, und nicht nur um die Nebenwirkungen überwunden geglaubter Stereotypen und schlechter Gewohnheiten. Die Begriffe „Gewalt im Geschlechterverhältnis“ oder „gender-based violence“ bringen genau dies zum Ausdruck.

3) Hintergründe für das Fortbestehen der Gewalt gegen Frauen trotz Fortschritten in der Gleichstellung

1982, als die Einrichtungen kommunaler Frauenpolitik ihren Aufschwung nahmen, war die Reform des Familienrechts – unter anderem erhielten erst 1977 verheiratete Frauen das Recht auf Erwerbstätigkeit und konnten ohne Schuldnachweis die Scheidung begehren – erst fünf Jahre alt. Zahlreiche Frauen waren auf dem 2. Bildungsweg zum Studium gekommen, weil ihre Eltern ihnen das Abitur verboten hatten – „Du heiratest ja doch“. Mit den neuen Frauenhäusern gab es erstmals einen legitimen und gangbaren Ausweg für misshandelte Frauen. Trotz Mehrheitsmeinung in der Bevölkerung war die Fristenlösung zur Abtreibung in Karlsruhe gescheitert, und die 1976 verabschiedete Indikationsregelung gab den Ärzten die Entscheidung über die Fortsetzung einer Schwangerschaft.

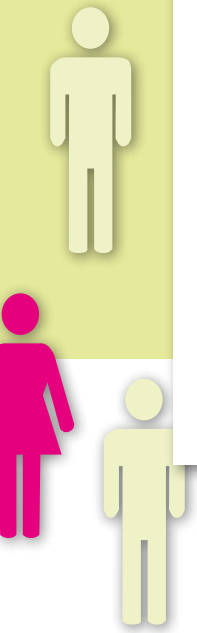
Eine einfache Erklärung für Benachteiligung und Gewalt gegen Frauen, als Ausdruck und Bestätigung männlicher Macht war auf diesem Hintergrund nahe liegend, denn der „Feind“ war offen sichtbar. Der Gesetzgeber hatte seit Generationen Ehefrauen unmündig gehalten, die Ehemänner haben sanktionsfrei zugeschlagen, ihre Väter haben ihnen den Zugang zur Bildung verweigert, ein (in aller Regel männlicher) Gynäkologe entschied über ihre Schwangerschaften und die Politiker, an allen maßgeblichen Stellen Männer, sahen nur widerstrebend ein, dass überhaupt etwas zur Verwirklichung der Gleichberechtigung geschehen müsse.

Inzwischen ist eine Generation junger Frauen herangewachsen, die keine Erinnerung an diese Zustände hat. In dem Maße, wie sie Zugang zu Bildung gewonnen haben, sind sie in einem von Individualisierung und Selbstverwirklichung geprägten Diskurs eingebunden, die keinen Raum mehr dafür lässt, über die latenten Geschlechtsnormen oder die institutionellen Strukturvorgaben zu reden, die nichtsdestoweniger ihr praktisches Handeln einrahmen und reale Ungleichheiten in Familie wie im Beruf reproduzieren. Die Individualisierung fungiert vor allem als Zuschreibung von Verantwortung für die eigene Lebenslage.

Wir leben heute in einer Welt, die demokratische Prinzipien als universale Grundnormen setzt; auch wenn sie nicht überall beachtet werden, sie definieren, was legitim ist. Zu diesen Grundnormen gehört, dass niemand von der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen werden darf aufgrund eines Merkmals, für das er oder sie nichts kann. Die sog. 1968er Bewegung kann rückblickend als ein Kampf um die vollständige Durchsetzung dieser Prinzipien gesehen werden. Davor galt das Geschlecht als eine so fundamentale Differenz, dass Unterschiede nicht als Diskriminierung wahrgenommen wurden. In einer Moderne, die inzwischen das Individuum wie nie zuvor in die Freiheit entlassen hat, schreibt sich jedoch ein Geschlechterverhältnis weiterhin fort, das auf weiblicher Unterordnung und Nachrangigkeit und männlichem Anspruch auf Dominanz beruht und dies ist der Boden, auf dem die Gewalt erwächst.

Bettina Heintz und Eva Nadai haben argumentiert, dass die Demokratie mit dem „Prinzip der universellen Inklusion“ einen Prozess der „De-Institutionalisierung von Geschlecht“ eingeleitet habe. Das trifft auch zu, wenn wir unter Institution die fraglose Denk- und Verhaltensregelung verstehen, die von selbst einrastet, sowie eine unbedingte Verpflichtung zur Einhaltung dieser Regeln, die durch Sanktionen abgesichert ist. Wehrdienstverweigerung ist alltäglich geworden; die Kollegin in der Runde springt nicht mehr automatisch auf, um für alle Kaffee zu kochen; nach einer gemeinsamen Nacht muss das Paar nicht zwangsläufig an die Ehe denken und in Familien wird ausgiebig darüber gestritten, wer welche Hausarbeit erledigt. Alles ist persönliche Entscheidung des Individuums und im Beziehungsleben Verhandlungssache – aber das heißt noch lange nicht, dass das Geschlecht keine Relevanz mehr hat. Gerade weil nichts mehr fraglos selbstverständlich ist, gerade weil wir über alles in unserem Leben fortlaufend entscheiden und darüber Rechenschaft ablegen müssen, scheinen der Körper und dessen Geschlechtszugehörigkeit eine letzte, (fast) unaufhebbare Identitätszuweisung zu werden. So ist das Bedürfnis eher gewachsen als geschwunden die Bedeutungen des Geschlechts kommunizieren zu können. Die symbolischen Repertoires und Systeme dafür haben sich ausdifferenziert, aber nicht aufgelöst: Es gibt immer mehr Wahloptionen für das „Wie“ einer Geschlechtsidentität, aber nicht für das Gebot, sich zu unterscheiden.

Denn die Zweigeschlechtlichkeit ist eine soziale Institution, die – wie alle Institutionen – unsere soziale Praxis im Rahmen wechselseitiger Erwartungen strukturiert und die Prozesse von Identitätsentwicklung und Anerkennung steuert. Sie wird durch die soziale Praxis und durch eben diese Prozesse allmählich verändert.



Institutionen und Organisationen enthalten in ihrem „Bauplan“ Regelungen für das Verhältnis der Geschlechter zueinander, bieten Anreize, förderliche Bedingungen und Gelegenheiten für das Leben nach Geschlechterdifferenzregeln, die sie aber in der heutigen Gesellschaft kaum noch stereotyp erzwingen. Helga Krüger hat feinsinnig aufgezeigt, wie die Institutionen für die tägliche Lebensführung – Familie, Schule, Gesundheitswesen, Postzustelldienste, Behörden, Dienstleistungen aller Art – darauf ausgerichtet sind, dass insbesondere dort, wo Kinder sind, eine primäre Bezugsperson oder hausversorgende Person tagsüber verfügbar ist. Das muss keine Frau sein, aber die Organisation des Berufslebens und die Gepflogenheiten in Deutschland schaffen eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür, dass dies so ist. Es ist nicht mehr sanktioniert anders zu leben, aber es wird unerhört anstrengend.

Gewalt hat in diesem Geschlechterverhältnis tiefe Wurzeln. Von männlichen Kindern und Jugendlichen wird erwartet, dass sie sich in Rangordnungen ungleicher Macht einordnen und in körperlichen Auseinandersetzungen untereinander bestehen, um ein Selbstwertgefühl als männliche Menschen zu erlangen und erhalten. Dem entspricht, dass die Forschungsdaten aus verschiedenen europäischen Ländern deutliche Unterschiede in der Art, dem Kontext und den Auswirkungen von Gewalt bei Frauen und bei Männern belegen. Frauen sind wesentlich stärker durch körperliche sowie durch sexuelle Gewalt in der Familie und durch Partner bedroht; Männer sind deutlich mehr körperlicher Gewalt in öffentlichen Räumen ausgesetzt. Das Erleiden von Gewalt ist bei Frauen und Männern ebenfalls nicht spiegelbildlich gleich, sondern mit dem Geschlecht verbunden unterschiedlich. In Anbetracht der Bedeutung des Körpers, der intimen und familiären Beziehungen und der Sexualität bei interpersoneller Gewalt sind diese Ergebnisse nicht überraschend. Sie passen nur schlecht zum allgemeinen Denken über Gleichheit.

Auf diese Hintergründe kann ich nur kurz eingehen. Für eine Studie für die EU 2010 haben wir die Forschung zur Genese von Täterschaft gründlich gesichtet und in einem interaktiven Modell für die verschiedene Gewaltformen aufgeschlüsselt. Konsens in der Forschung ist, dass nur ein Konfluenzmodell von Faktoren auf mehreren Ebenen die Gewalt fördernden Bedingungen erhellt. Sehr gut belegt ist zudem, dass der weitaus größte Teil der Täter nicht psychopathologisch determiniert handeln, sondern dass es sich zu einem erheblichen Anteil um erworbenes Verhalten handelt, das auch gezielt verlernt werden kann. Aber auch die vorherrschende Opferkonstruktion wird in der neueren Forschung hinterfragt, indem untersucht wird, wie Frauen zu Opfern werden. Gewalt ist kein Merkmal und kein Schicksal, sondern muss als Handeln in einem Prozess gefasst werden.

Es gibt Wege zur Täterschaft, die stark von negativen Kindheitserfahrungen geprägt werden, zu diesen müssen aber zusätzlich gesellschaftliche Bilder dominanter Männlichkeit sowie der Einfluss der Medien hinzukommen. Es gibt aber auch Wege zur Ausübung sexueller Gewalt, die in einem Zusammenwirken von Makro-, Meso- und Mikroebenen entstehen, bei denen keine besonderen Belastungen in der Kindheit vorhanden sein müssen: Anspruchshaltungen hinsichtlich männlicher Vorrechte, Stereotypen, das Fehlen effektiver Sanktionen und die Einstellungen im Freundeskreis stacheln insb. junge Männer in der Phase von 16 bis 26, wie Michael Kimmel sehr plastisch mit Interviews verdeutlicht, zur sexuellen Nötigung an, u.a. auch um sich als richtige Männer zu beweisen. Insbesondere scheint der Anschluss an gewaltaffine Jugendcliquen in der Adoleszenz eine Schlüsselbedeutung für die Verarbeitung früher Belastungen zu haben, und dies ganz besonders in Zusammenhang mit dem Einfluss von makrogesellschaftlichen Männlichkeitsvorstellungen auf die (zeitweilig fragilen) Prozesse der Bildung und Stabilisierung von Selbstkonzepten.

Die symbolischen Grundregeln der Zweigeschlechtlichkeit können auf zwei Ebenen beschreiben werden. Eva Lundgreen hat sie als „regulative“ und „konstitutive“ Normen beschrieben. Die regulativen Normen verleihen Handlungssicherheit, können aber relativ leicht verändert werden, wenn auch nicht ohne Rückzugsgefechte verunsicherter Gruppen: Wehrpflicht und kurze Haare für Männer, Kaffee kochen, Ohrringe und Röcke für Frauen – die Studentenbewegung hat enorme Aggressionen ausgelöst, als sie dies alles in Frage stellte. Die konstitutiven Normen hingegen sind sehr zäh und langlebig, denn deren „symbolische Grundregeln“ für die Zweigeschlechtlichkeit bilden ein kulturelles und symbolisches System, das die Bedeutungen des Körpers, der Gefühle und der Handlungen mit Geltung versieht. Sie stellen Verbindungen zwischen der individuellen Basisidentität und den gesellschaftlichen Strukturen her.

Kulturelle Symbolsysteme lehren uns, was wirklich ist; sie formen unsere Wahrnehmung von Geschehnissen und Personen durch Ordnungskategorien von Differenz und Hierarchie. Innerhalb jeder Kultur kommunizieren die symbolischen Systeme miteinander und sind miteinander vielfach verzahnt. Es gilt also nicht nur zu verstehen, dass und wie Machtpositionen in Wirtschaft und Politik bevorzugt Männern vorbehalten werden, sondern umgekehrt auch, wie Machthandeln und Machtgesten für ihre Wirkung und Geltung vielfach davon abhängen, männlich konnotiert zu sein. Dies können wir in der „großen Öffentlichkeit“ beobachten, aber auch im täglichen Umgang der Menschen miteinander im sozialen Nahraum. Und um die symbolischen Grundregeln dieser Gesellschaft wird im Zeitalter des Internets und der sozialen Medien mit einer Heftigkeit und oft Aggressivität gerungen, die frühere Generationen nur lokal, sozusagen auf dem Dorf, einsetzen konnten. Das fördert zweifellos sowohl die Impulse zum Wandel hin, als auch die Bereitschaft zur Gewalt, wie wir gegenwärtig im Umgang mit der Flüchtlingskrise nur allzu deutlich sehen können.

VORTRAG: GLEICHSTELLUNG BLEIBT JAHRHUNDERTAUFGABE!

Prof.'in Dr. Uta Meier-Gräwe
Justus-Liebig-Universität Gießen

De-Thematisierung und Trivialisierung der Arbeit des Alltags

Seit dem Übergang zur Industriegesellschaft wird das, was Frauen arbeiten, wenn sie kochen, putzen, bügeln, nähen, Mittagstische organisieren oder mit Kindern Schulaufgaben machen, als Folge eines reduktionistischen Verständnisses von Ökonomie nicht als wirtschaftliche Tätigkeit angesehen, sondern bestenfalls als „Arbeit aus Liebe" oder als „legale Schattenwirtschaft" deklariert.

Kernbefunde

- **2008: Gender Time Gap 9,4 Stunden (Erwerbsarbeit)**
- **Langzeitarbeitskultur**

als zentrale Gleichstellungshindernisse

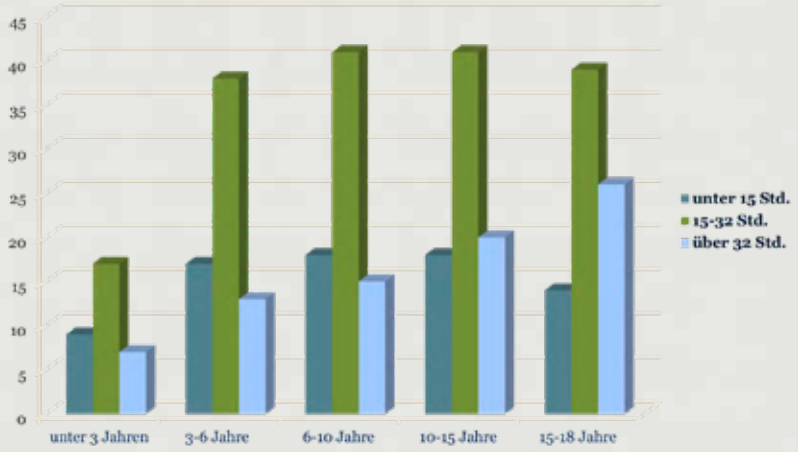
Vorschläge:

- **Kurze Vollzeit von 30 – 35 Stunden durch Tarifparteien und Unternehmen**
- **Wahlarbeitszeitengesetz mit Rückkehrrecht**

WZB-Studie :
Die Differenz im Erwerbsarbeitsvolumen in heterosexuellen Partnerschaften liegt in Deutschland bei durchschnittlich 16 Stunden pro Woche, in Schweden und Dänemark bei 6 Stunden (2011)

Quelle: WZB-Newsletter, September 2015

Erwerbstätige Mütter (ausgeübte Erwerbstätigkeit) nach Arbeitszeitmuster und Alter des jüngsten Kindes früheres Bundesgebiet 2012 (in %)

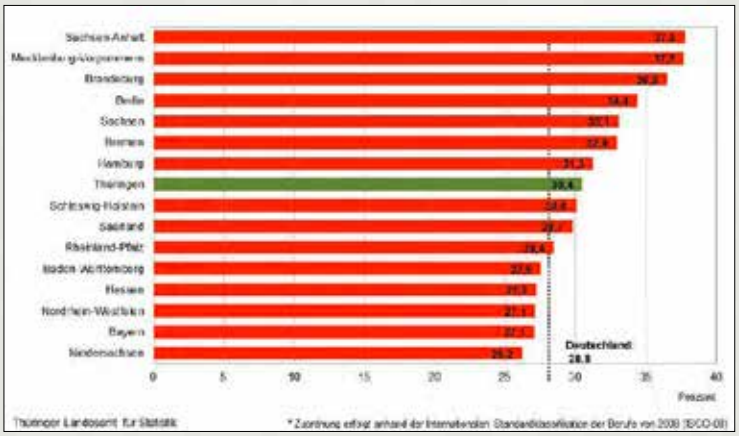


Volkswirtschaftliche Effekte

- Die seit 2000 insgesamt gestiegene Erwerbstätigenquote sowie die Ausweitung des Arbeitsvolumens von Müttern mit unter dreijährigen Kindern bedeuten gesamtvolkswirtschaftlich ein Plus von 74 000 zusätzlich in Vollzeit erwerbstätigen Müttern (Vollzeitäquivalent).

- Die zusätzliche Erwerbstätigkeit allein führt zu einer Steigerung des BIP von 4,7 Mrd. Euro. Hinzu kommen positive Effekte auf die Finanzierung der Sicherungssysteme, insbesondere der Rentenversicherung.

Anteil von Frauen an Führungskräften* Mai 2011 nach Bundesländern



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik 2014, S. 4

Unternehmen mit mehr als drei Frauen im Vorstand erwirtschaften eine bis zu 53% höhere Eigenkapitalrendite

Umsatz, Gewinn, Zahl der Beschäftigten und Börsenwert entwickeln sich bei gemischten Führungsteams positiver als im Durchschnitt aller Unternehmen

Firmen, die ausschließlich von Männern gelenkt wurden, lagen in allen Kennziffern unter dem Mittelwert aller Unternehmen

Quelle: Ernst & Young 2011

Quintessenz der WZB-Analyse:

Nicht nur die Partnerwahl, sondern *länderspezifische* Politiken haben großen Einfluss auf die Verteilung der EA in Partnerschaften: Arbeitszeitunterschiede sind dort am geringsten, wo Einkommen individuell besteuert werden, die Kita- und Hortbetreuung gut ausgebaut ist, Männer und Frauen für gleiche Arbeit ähnliche Stundenlöhne erhalten und dort, wo egalitäre Geschlechterrollen vorherrschen.

Quelle: WZB-Newsletter, September 2015

Wer über Erwerbsarbeit spricht, darf über Hausarbeit nicht schweigen

Oder:
Wer übernimmt die Carework, wenn das Hausfrauenmodell historisch ausläuft?

Erster Gleichstellungsbericht

- Lebensverlaufsperspektive zeigt langfristig oft **nicht vorausgesehene und nicht beabsichtigte Auswirkungen von Entscheidungen**, die sich häufig gegenseitig verstärken bzw. kumulieren
- Gleichstellungspolitik unter Lebensverlaufsperspektive setzt auf Politiken, die **Verwirklichungschancen in biografisch nachhaltiger Weise sichern**
  - Leitbildorientierung erleichtert Konsistenz

Erster Gleichstellungsbericht

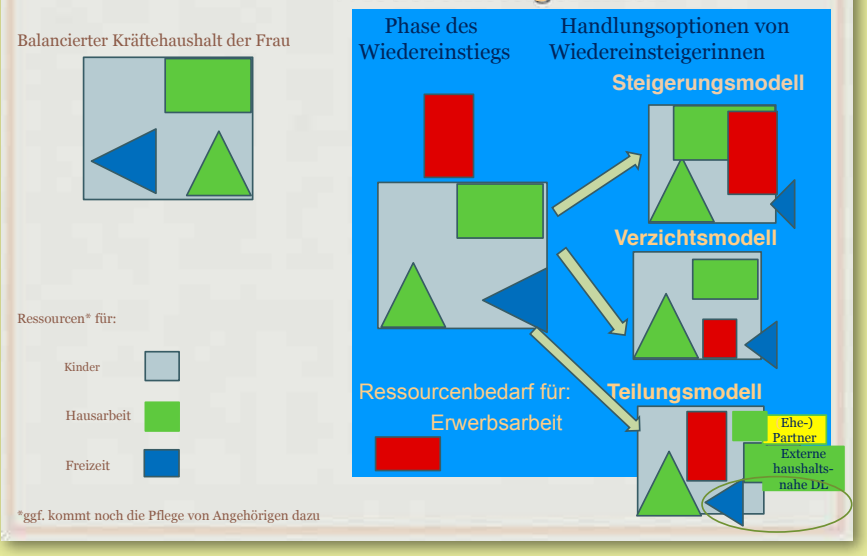
Leitbild

Frauen und Männer werden gleichermaßen als Erwerbstätige mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige definiert.

Fokus auf biografische Übergänge mit Veränderungen in den Mustern der Zeitarrangements

- Berufswahl
- Übergang Partnerschaft in Elternschaft
- Beruflicher Wiedereinstieg
- Eintritt von Pflegebedarf
- Eintritt ins Rentenalter

Ressourcen und Handlungsoptionen für Wiedereinsteigerinnen



Die Arbeit des Alltags

Massives Defizit an:

familienergänzenden und lebenslaufbegleitenden personen- und haushaltsnahen Infrastrukturen;

an verlässlichen und flexiblen Bedingungen zur Vereinbarkeit von Haus-, Sorge- und Erwerbsarbeit;

an der Bereitschaft, Müttern eine eigenständige Berufskarriere zu ermöglichen und eine aktive Vaterschaft strukturell zu unterstützen.

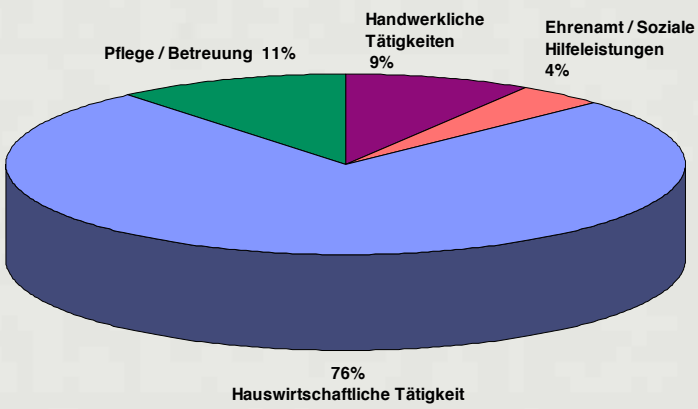
Faire Arbeitsteilung nicht in Sicht

- 80 Prozent der Mütter sagen, dass die Hauptlast der Familienarbeit bei ihnen liegt
- Über 81 Prozent der 18 – 44 jährigen Männer glauben, dass Frauen einfach besser bügeln und putzen können („Bügel- und Putz-Gen“)
- 64 Prozent von ihnen sind der Auffassung, dass es jetzt reiche mit der Gleichberechtigung der Frau

(Quelle: Vorwerk-Familienstudie 2013)

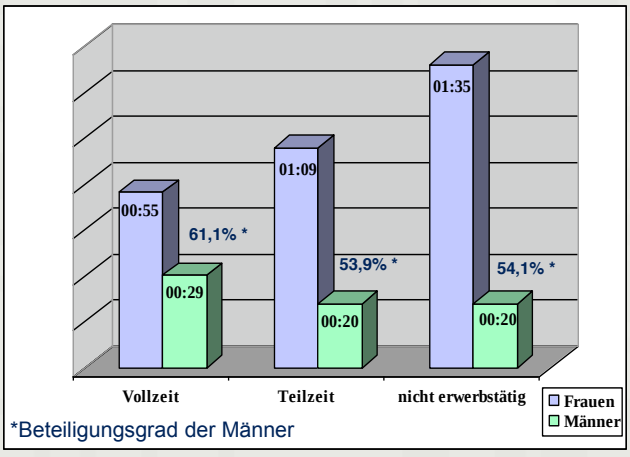
ZVS 2012/13: Arbeitszeit von Frauen = **zwei Drittel** unbezahlte Arbeit, **ein Drittel** Erwerbsarbeit

Unbezahlte Arbeit nach Arbeitsbereichen



Quelle: BMFSFJ (Hg.): Wo bleibt die Zeit? 1994, Wiesbaden, S. 10

Durchschnittliche tägliche Zeitverwendung für den Aktivitätsbereich Beköstigung von Eltern nach Erwerbsstatus der Mutter 2001/02



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der Zeitbudgeterhebung 2001/02

18

Muster der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeiten in Paarhaushalten mit zunehmender Ehedauer (in %)

Geschlechter-arrangements	Zeitpunkt		
	Eheschließung	Nach 6 Jahren Ehe	Nach 14 Jahren Ehe
Stark traditional*	25,5	55,0	60,2
Traditional**	29,0	25,7	24,9
Partnerschaftlich	43,6	18,6	13,7
Nicht traditional	1,7	0,7	0,8
Stark nicht traditional	0,2	0,4	0,4
Paare (n=.....)	1 423	773	518

Quelle: Sachverständigengutachten2011:99 nach Blossfeld/Schulz 2006

Faire Arbeitsteilung nicht in Sicht oder doch?

- Ab 2007 ist besonders die Erwerbstätigkeit der Mütter mit zwei- und dreijährigen Kindern gestiegen.
- Zwei Drittel der Mütter, die länger als 6 Monate aus dem Beruf ausgestiegen sind, wären gern früher wieder eingestiegen.
- 60 % der Eltern mit Kindern zwischen einem und drei Jahren wünschen sich, dass beide Partner im gleichen Umfang erwerbstätig sind und sich gemeinsam um Familie und Haushalt kümmern. Diese Modell können aber nur 14 % realisieren. (Quelle: Dossier Müttererwerbstätigkeit 2014)

Retraditionalisierung

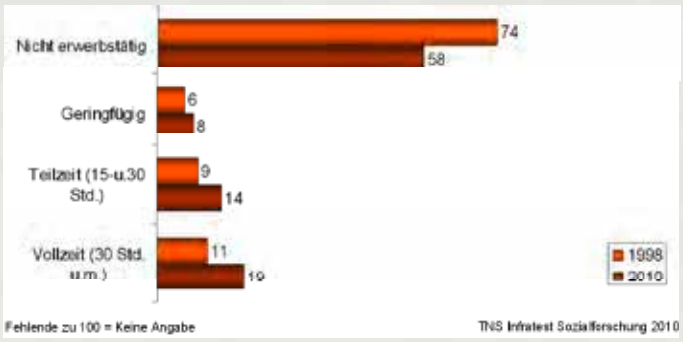
Drei Viertel aller verheirateten Frauen mit Minijob sind neben ihrer Erwerbstätigkeit für alles (!!), was mit Haushalt und Kindern zusammenhängt, allein zuständig

Merke: Traditionelle Arbeitsteilungsmuster werden durch Minijobs massiv verstärkt

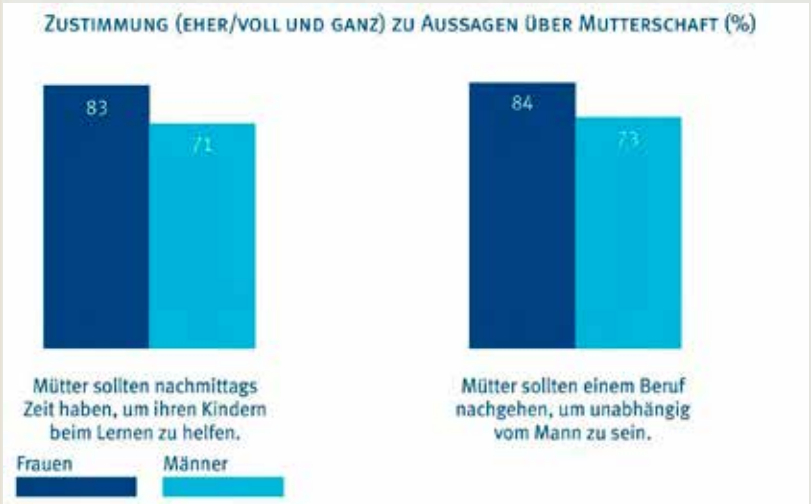
(Quelle: BMFSFJ 2013 Frauen im Minijob)

Häusliche Pflege Deutschland

Private Pflege und Erwerbstätigkeit



Erwartungen an Mütter



Quelle: Gründler, S.; Dorbritz, J.; Lück, D.; Naderi, R.; Ruckdeschel, K.; Schiefer, K.; Schneider, N. F. (2013): Familienleitbilder: Vorstellungen, Meinungen, Erwartungen. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Die Arbeit des Alltags

„Berechnungen zeigen, dass bei einer entsprechenden Betreuung bis zu 461 000 Mütter mit Schulkindern wieder erwerbstätig sein könnten. Steuerliche Mehreinnahmen von rd. 1,02 Mrd. Euro sowie zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung von rd. 2,62 Mrd. Euro könnten pro Jahr erzielt werden."

Quelle: Prognos 2011

Die Arbeit des Alltags

Haushaltsnahe Dienstleistungen werden einer aktuellen repräsentativen Bevölkerungsumfrage von Eltern mit Kindern im Alter zwischen 20 und 60 Jahren zufolge von 83 Prozent aller Frauen und von 75 Prozent aller Männer als ein wichtiges Instrument zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und von fairen Chancen für Frauen und Männern angesehen. (Quelle: BMFSFJ/DELTA-Institut 2011)

Die Arbeit des Alltags

Partnerschaftliche Arbeitsteilung bei der Haushaltsarbeit – eine Utopie?

Aushandlungsprozesse „auf Augenhöhe“ – „Rush hour of life“

aber: es geht auch um Entlastung im Alltag durch haushalts- und familienunterstützende Dienstleistungen

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Alle Leistungen, die im Zuge der Haushaltsproduktion von **haushaltsexternen Personen** erbracht werden und der **Haushaltsorganisation und -führung dienen.**

- hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Einkäufe
- Gartenarbeit, Tierpflege
- Begleitung, Hol- und Bringdienste
- Betreuung von Kindern, Behinderten oder Älteren
- Unterstützung bei amtlichen und bürokratischen Tätigkeiten, IT-Assistenz
- Einfache Reparaturen

Die Arbeit des Alltags

Alltagsentlastende Dienste

Bisher werden Entlastungspotentiale vollkommen unterschätzt, die haushaltsnahe Dienstleistungen für den beruflichen Wiedereinstieg, aber auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Kind(er) bzw. Beruf und Pflege für berufstätige Eltern bedeuten

Die Arbeit des Alltags

Ergebnisse aus einer qualitativen Studie zur Situation von pflegenden Angehörigen zeigen, dass unabhängig davon, „ob Hilfe- oder Pflegebedürftigkeit vorliegt, (...) **der durchschnittliche Zeitaufwand für hauswirtschaftliche Dienste und für Hilfen rund um Essen und Mahlzeiten** für alle Personen **höher (ist) als der Pflegeaufwand**."

(Heinemann-Knoch et al 2006, S. 417)

Beispiele für Inkonsistenzen in der Lebenslaufpolitik

- Ausbau vorschulischer Erziehung – Anreize für Nichtteilnahme
- Frauen besser ausgebildet als je zuvor – Anreize, diese Potenziale im Beschäftigungssystem nicht voll zu nutzen
- Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen durch Elterngeld – keine Garantie von Kinderbetreuung oder flexiblen Arbeitszeiten
- Anreize für Allein-/Zuverdienermodell für verheiratete Paare - volle Erwerbsbeteiligung aller Erwerbsfähigen der Bedarfsgemeinschaft

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste von vollzeitbeschäftigten Fachkräften in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 2009 (in Euro)

• Herstellen von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (Männeranteil: 88,8 %)	3.187 €	
• Krankenhäuser (Frauenanteil: 64,2%)	2.670 €	(-517 €)
Grundschulen (Frauenanteil: 76,0%)	2.573 €	(-614 €)
• Kindergärten (Frauenanteil: 95,4%)	2.527 €	(-660 €)
• Altenheime (Frauenanteil: 70,2%)	2.453 €	(-734 €)
• Veterinärwesen (Frauenanteil: 73,2%)	2.055 €	(-1.132 €)
• Arzt-/Zahnarztpraxen (Frauenanteil: 87,4,%)	1.909 €	(-1.278 €)

Quelle: Rohloff 2011

Die unbereinigte Lohnlücke beträgt 22% - Ursachen:

Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter

Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer - familienbedingt

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern wird in kollektiven und individuellen Lohnverhandlungen nicht nachhaltig durchgesetzt

In Deutschland wurde einseitig auf eine Exportorientierung der Wirtschaft und auf eine Lohnspreizung im unteren Einkommensbereich – insbesondere im Dienstleistungssektor – gesetzt.

Das neolibearale Mandra, dass die Expansion der arbeitsintensiven sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen nur durch Senkung der Arbeitskosten möglich sei, zeigt auf dem Arbeitsmarkt nun seine desaströsen Folgen.

Notwendiges Bruttomonatseinkommen aus abhängiger Beschäftigung für eine eigenständige Existenzsicherung im Jahr 2011 in Deutschland

Tab. 1: Notwendiges Bruttomonatseinkommen aus abhängiger Beschäftigung für eine eigenständige Existenzsicherung im Jahr 2011 in Deutschland[1]

	Variante 1: Kinderlose Person	Variante 2: Alleinerziehende Person mit einem Kind
Kurzfristige Existenzsicherung[2]	1.118 €	1.515 €
Langfristige Existenzsicherung[3]	2.175 €	2.654 €

[1] Arbeitnehmer/innenbrutto; Erläuterungen und Berechnungen siehe Kapitel 4.
[2] Notwendiges Einkommen zur Deckung des unmittelbaren Bedarfs in einem Monat.
[3] Notwendiges Einkommen zum Erwerb ausreichender Ansprüche für den Fall von Elternschaft (Elterngeld), Arbeitslosigkeit (ALG I), Erwerbsunfähigkeit und Alter.

[2] Notwendiges Einkommen zur Deckung des unmittelbaren Bedarfs in einem Monat.
[3] Notwendiges Einkommen zum Erwerb ausreichender Ansprüche für den Fall von Elternschaft (Elterngeld), Arbeitslosigkeit (ALG I), Erwerbsunfähigkeit und Alter.
Quelle: Pimminger 2012, S. 6

Folgen von Inkonsistenzen und Fehlanreizen in der Lebenslaufpolitik

- Keine langfristige Sicherung des Lebensunterhalts möglich!! (**Zwei Drittel** der erwerbstätigen Frauen in Deutschland verdienen nicht genug, um ihre Existenz langfristig zu sichern)
- **Die Hälfte** der Frauen ist nicht einmal in der Lage, sich und ein Kind **kurzfristig** finanziell eigenständig zu versorgen – schon gar nicht für Zeiten ohne eigenes Einkommen vorzusorgen
- Nur jeder vierten Frau gelingt es überhaupt, langfristig für sich und ihre Kinder den Unterhalt zu erwirtschaften

Verschenkte Beschäftigungspotentiale

- Frauen stecken größtenteils in Berufen mit einem eingebauten Verarmungsrisiko (müssten mehr als 2000 Euro brutto verdienen, um Armutsfalle im Alter zu entgehen!)
- Abkehr von der Strategie, Ehrenamt in prekäre Freiwilligendienste zu transformieren, ansonsten verbleibt Deutschland in der Logik der Billigdienstleistungsökonomie
- Transnationale Sorgeketten und der schwarz-grau melierte Arbeitsmarkt Privathaushalt werden keine Fortschritte in der Gleichstellungsbilanz bringen

Drei Viertel aller vollzeitbeschäftigten Altenpflegerinnen in Thüringen können ihre Existenz über ihr Einkommen nicht langfristig sichern. Dies bedeutet, dass sie keine ausreichenden Ansprüche für den Fall von Elternschaft, Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Alter erreichen und somit beim Eintreffen eines dieser Fälle auf staatliche finanzielle Unterstützung angewiesen sind.

Fatale Folgen:

Frauen, die ab ihrem 35. Lebensjahr einen 400-Euro-Job ausüben bis sie 2045 in Rente gehen, erwerben darüber einen Rentenanspruch von insgesamt 142 Euro.

(Quelle: BMFSFJ 2013 Frauen im Minijob)

Retraditionalisierung

Wenn man es den Frauen durch eine Veränderung von Anreizstrukturen erleichtern will, Familie und Beruf mit einem mehr als 450 Euro-Job zu verbinden, dann müssen die bestehenden Regelungen *politisch* entsprechend verändert werden, anstatt den Frauen im Minijob implizit den Vorwurf zu machen, sie hätten eine Sackgassenentscheidung getroffen.

(Quelle: BMFSFJ 2013 Frauen im Minijob)

Erwerbstätige nach Berufshauptfeldern (in Prozent)

	2005	2025
Produktionsbezogene Berufe (Rohstoffgewinnende, verarb. u. instandsetzende, Maschinen und Anlagen steuernde u. wartende Berufe)	21,2	17,9 ↓
Primäre Dienstleistungen (Berufe im Warenhandel, Vertrieb, Transport- und wachberufe	47,9	47,6 →
Kfm. Dienstleistungsberufe	17,4	15,8
Gastronomie u. Reinigungsberufe	10,4	12,6 ↑
Sekundäre Dienstleistungen (größter Zuwachs bei den Gesund-heits- und Sozialberufen, Körperpflege)	30,9 11,2	34,5 13,5

Quelle: WSI 9/2011

Verschenkte Beschäftigungspotentiale

Die Qualifizierung und Rekrutierung geeigneter Fachkräfte stellt ein Problem von ständig wachsender Brisanz dar:

Ohne existenzsichernde Vergütungsstrukturen wird im Bereich der PHDL weiterhin ein **prekärer schwarz-grau-melierter Arbeitsmarkt** aufrecht erhalten. Der permanent steigende Betreuungsbedarf wird durch Hilfskräfte aus immer entfernteren Regionen zu decken versucht. Dies geht folgerichtig mit einer Abwertung hauswirtschaftlicher Tätigkeiten und fehlenden Qualitätsstandards einher.

Die Arbeit des Alltags

Eine zukunftsorientierte Gesellschaftspolitik muss die Frage überzeugend beantworten, **wie künftig die Bereitschaft zur Übernahme von generativer Sorgearbeit für andere** zwecks Aufbau und Pflege des Humanvermögens als Voraussetzung für ein wirtschaftlich und gesellschaftlich intaktes Gemeinwesen **strukturell gewährleistet und organisiert werden kann**.

Fazit des Sachverständigengutachtens

- Anpassung gesellschaftlicher Strukturen an veränderte Rollenbilder und Präferenzen
- Nutzung aller Talente – Verminderung von Fachkräftemangel
- Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme durch zusätzliche vollwertige Beitragszahler
- Schaffung neuer Beschäftigungsverhältnisse, vor allem in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen

VORTRAG: DIE GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNLÜCKE: HÖHE, URSACHEN UND VORAUSSETZUNGEN FÜR IHRE ÜBERWINDUNG

Dr. Christina Boll
Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)

Kurz: Was ist die geschlechtsspezifische Lohnlücke?

Unbereinigter Gender Pay Gap:

Prozentuale Differenz im durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen Frauen und Männern, i. d. R. mit Männern als Referenz.

Bereinigter Gender Pay Gap:

Zerlegung der Lohnlücke in ihre Hauptkomponenten, um Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Eigenschaften analysieren zu können.

- Ausstattungseffekt (erklärter Teil): Lohnunterschiede aufgrund unterschiedlicher Merkmalsausprägungen.

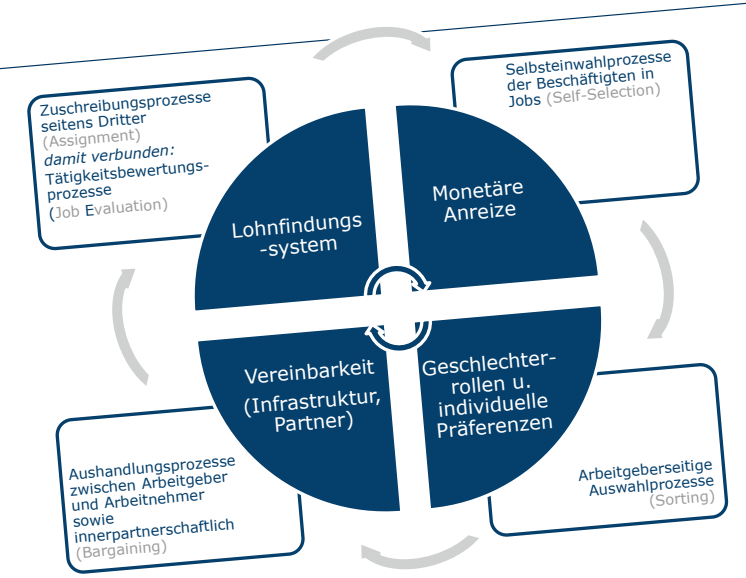
  ! Besondere Bedeutung der Erwerbsbiografie für Fraueneinkommen (Boll 2011)

- Bewertungseffekt (unerklärter Teil): Lohnunterschiede, die nicht durch unterschiedliche Merkmalsausprägungen erklärt werden können.

In keinem der beiden Teile besteht sichtbarer Bezug zu Diskriminierung!

Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)

Systematik der Ursachen

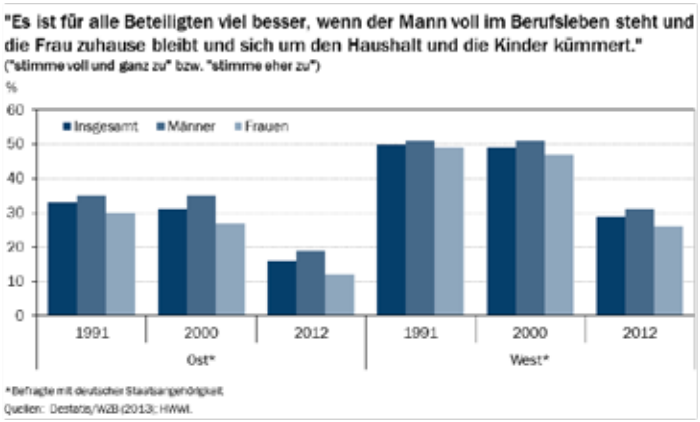


Seite 4

Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)

Selbsteinwahlprozesse: Geschlechterrollen

Knapp 30 % der Westdeutschen stimmt auch 2012 noch der traditionellen Arbeitsteilung zu.



Quelle: Statistisches Bundesamt und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.), in Zusammenarbeit mit das Sozio-oekonomische Panel am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (2013): Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, S. 388.

Selbsteinwahlprozesse: Berufliche Lebensziele

Hochschulabgänger/innen: Macht und Geld ist Frauen weniger wichtig, berufliches Image hingegen wichtiger als Männern.

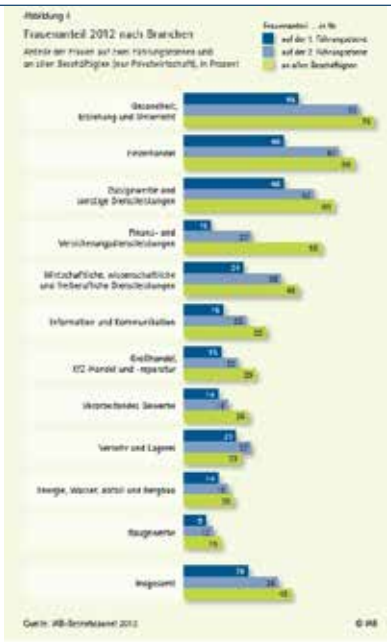
Berufliche Lebensziele	Männer		Frauen	
	1. Viertel	4. Viertel	1. Viertel	4. Viertel
einen Beruf mit gutem Image haben	42	33	58	67
ethische Ansprüche bei der Arbeit verwirklichen	40	31	60	69
im Beruf etwas zu sagen haben ("Macht")	60	50	51	39
Spaß bei der Arbeit haben	44	46	53	51
viel Zeit mit der Familie verbringen	52	50	47	54
viel Geld verdienen	54	56	44	47
viel Zeit mit Freunden verbringen	48	48	55	52
Zeit für Hobbys haben	52	57	51	52

Lesebeispiel für 1. Viertel: 58 % (42 %) der Frauen (Männer) haben beim beruflichen Image einen Wert über dem Gesamtdurchschnitt angegeben. Folglich ist den Frauen (Männern) das Image des Berufs wichtiger (weniger wichtig) als dem Durchschnitt der Befragten.

Basis: Angaben von rd. 21.000 Hochschulabsolvent/innen kurz vor oder nach Studienabschluss im Rahmen eines online-Selbsterkundungstools zur beruflichen Orientierung. Angaben stammen aus Zeitraum 2003-2010, wobei 1. Viertel der Angaben zeitnah bei 2003 und 4. Viertel zeitnah bei 2010 ist. Angaben beziehen sich auf den prozentualen Anteil der Männer bzw. Frauen, die einen höheren als den Gesamtmittelwert aller Befragten beim betr. Ziel angegeben haben.

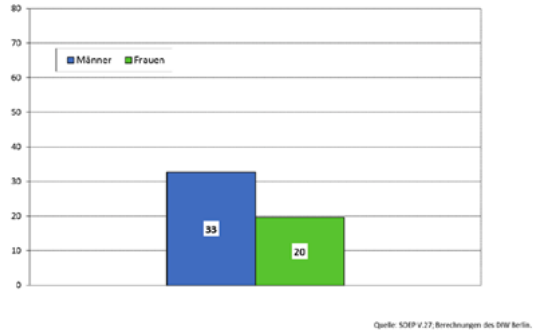
Quelle: Wottawa, H.; Montel, C.; Mette, C.; Zimmer, B.; Hiltmann, M. (2011): Eligo-Studie. Berufliche Lebensziele und Leistungspotenziale junger Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, Wirtschaftspsychologie 3 (2011): 85-111, Tab. 4, S. 92.

Innerbetriebliche Auswahlprozesse



Frauen führen seltener und wenn ja, dann weniger Mitarbeiter/innen.

Abbildung 1.4.2: Führungskräfte in der Privatwirtschaft: Anzahl Personen, denen Anweisungen erteilt werden, nach Geschlecht 2009 (Mittelwert)



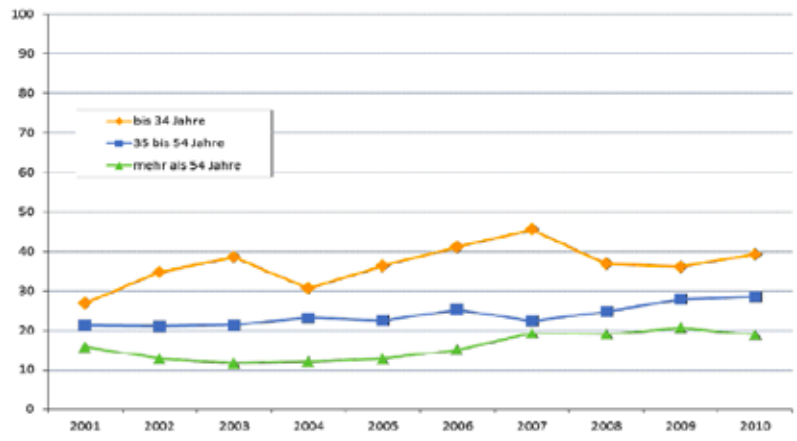
Quelle zu Schaubild oben: Holst, E., Busch, A., L. Kröger (2012): Führungskräftemonitor 2012. Update 2001-2010, Politikberatung kompakt 65, S. 43, DIW Berlin, S. 26.

Quelle zu Schaubild links: Kohaut, S., I. Möller (2013): Frauen in Führungspositionen. Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben, IAB Kurzbericht 23/2013, S. 4.

Innerbetriebliche Auswahlprozesse

Kohorten- und Biografie-Effekte: Der Frauenanteil unter jüngeren Führungskräften wächst, aber der Abstand zu Älteren steigt.

Abbildung 1.7.2: Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Altersgruppen 2001 – 2010 (in Prozent)

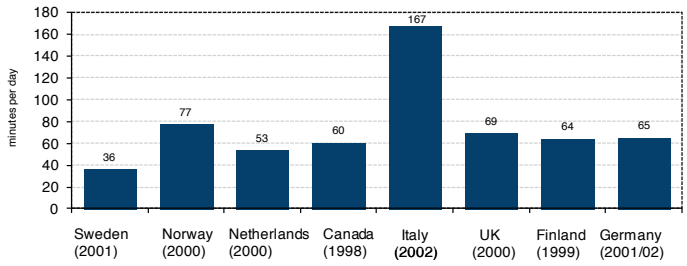


2010/2001:
+15 pp.
+10 pp.
+5 pp.

Quelle: Holst, E., Busch, A., L. Kröger (2012): Führungskräftemonitor 2012. Update 2001-2010, Politikberatung kompakt 65, S. 43, DIW Berlin.

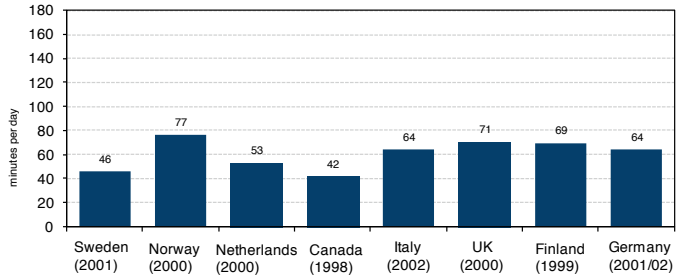
Aushandlungsprozesse im Haushalt

Gender gap in household tasks at the turn of the millennium
- dual earner couples, both partners full-time employed, youngest child in hh <5 years old -



Sources: Multinational Time Use Study (2010); calculations HWWI.

Gender gap in childcare time at the turn of the millenium
- dual earner couples, both partners full-time employed, youngest child in hh <5 years old -

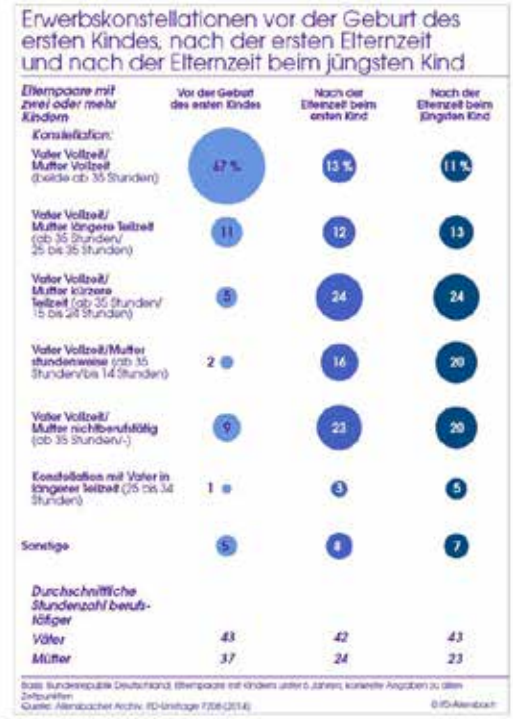


Sources: Multinational Time Use Study (2010); calculations HWWI.

Eigene Analysen zeigen: Vaterfreundliche Elternzeitregelungen stehen mit Kinderbetreuungszeit von Vätern in positivem Zusammenhang!

Quelle: Boll, C.; Leppin, J. S.; Reich, N. (2014): Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries. Review of Economics of the Household 12 (1), 129-158.

Aushandlungsprozesse im Haushalt


Erwerbskonstellationen vor der Geburt des ersten Kindes, nach der ersten Elternzeit und nach der Elternzeit beim jüngsten Kind

Elternpaare mit zwei oder mehr Kindern	Vor der Geburt des ersten Kindes	Nach der Elternzeit beim ersten Kind	Nach der Elternzeit beim jüngsten Kind
Konstellation:			
Vater Vollzeit/ Mutter Vollzeit (beide ab 35 Stunden)	47 %	13 %	11 %
Vater Vollzeit/ Mutter längere Teilzeit (ab 35 Stunden/ 25 bis 35 Stunden)	11	12	13
Vater Vollzeit/ Mutter kürzere Teilzeit (ab 35 Stunden/ 15 bis 24 Stunden)	5	24	24
Vater Vollzeit/Mutter stundenweise (ab 35 Stunden/bis 14 Stunden)	2	16	20
Vater Vollzeit/ Mutter nichterwerbstätig (ab 35 Stunden/-)	9	23	20
Konstellation mit Vater in längerer Teilzeit (25 bis 34 Stunden)	1	3	5
Sonstige	5	8	7
Durchschnittliche Stundenzahl berufstätiger			
Väter	43	42	43
Mütter	37	24	23

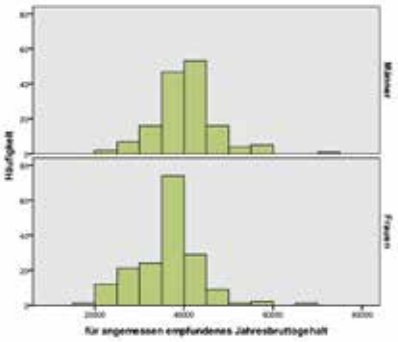
Basis: bundesrepublik Deutschland, Elternpaare mit Kindern unter 6 Jahren, konkrete Angaben zu allen Zeitpunkten
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7358 (2014) © IfD-Allensbach

[1] Schaubild 2 zeigt die Entwicklung für Elternpaare, die zwei oder mehr Kinder haben. Deshalb unterscheiden sich die Werte leicht von denen in Schaubild 1, in dem die Angaben für alle Elternpaare ausgewiesen sind, also auch für jene, die (erst) ein Kind haben.

Weibliche Führungskarrieren enden nicht selten beim ersten Kind.

Quelle: IfD (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des BMFSFJ, Allensbach, S. 6.

Aushandlungsprozesse im Unternehmen



75,7 % der weiblichen Studierenden der Wirtschaftswissenschaften haben für ihren ersten Job eine Gehaltsvorstellung von 40.000 Euro Jahresbruttogehalt oder darunter.

Dies gilt hingegen für nur 47,7 % der männlichen Studierenden.

Jahresbruttogehalt, das Männer und Frauen für sich selbst mit ihrem erreichten Bildungsabschluss im ersten Job für angemessen halten, wenn sie sich bei ihrem Wunschunternehmen bewerben.

Basis: Online-Befragung von Studierenden der Wirtschaftswissenschaften an baden-württembergischen Fachhochschulen im 6. oder höherem Semester.

Quelle: Wüst/Burkart (2012): Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?, Gender 3 (2012): 106-121, Abb. 1, S. 111.

Zuschreibungsprozesse

Stereotype Formulierungen in Stellenanzeigen schrecken Frauen ab.

Wörter, die Frauen von Bewerbung **abschrecken**, da	Wörter, die Frauen zur Bewerbung **motivieren**, da
männlich konnotiert	*weiblich konnotiert*
• durchsetzungsstark • selbstständig • offensiv • analytisch	• engagiert • verantwortungsvoll • gewissenhaft • kontaktfreudig

Quelle: Hentschel, T., Braun, S., Peus, C., & Frey, D. (2014, August). Wording of advertisements influences women's intention to apply for career opportunities. Angenommen für das 74. jährliche Meeting der Academy of Management, Philadelphia, USA

- Stereotype basieren auf individuellen oder gemeinsamen Annahmen über Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen einer sozialen Gruppe
- „Stereotype Threat": Situationsabhängige Bedrohung, die zur Verhaltensänderung führt.

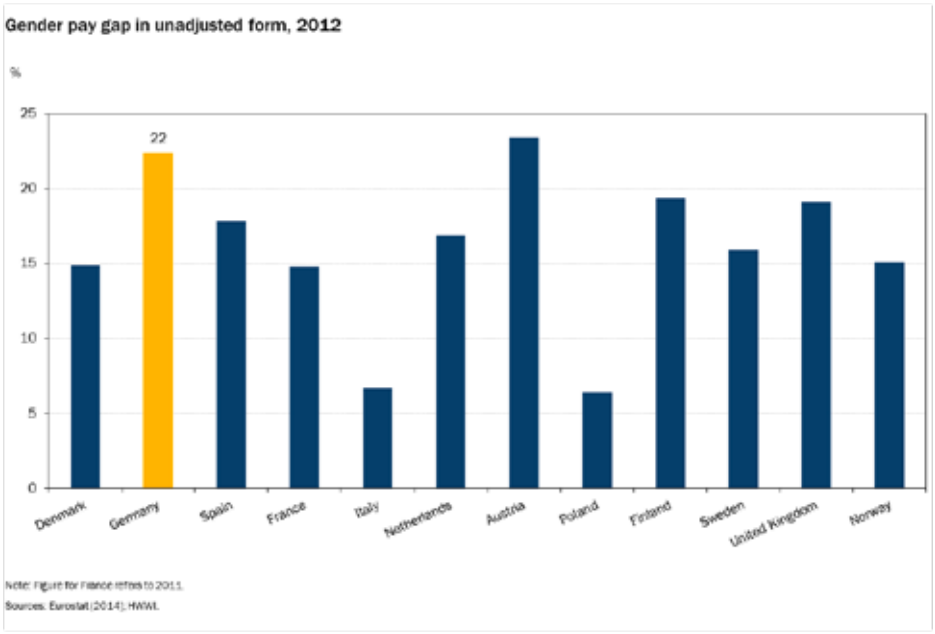
Zuschreibungsprozesse

Fröhlichen Frauen wird wenig Führungswille zugetraut, aber stolzen Frauen schon.

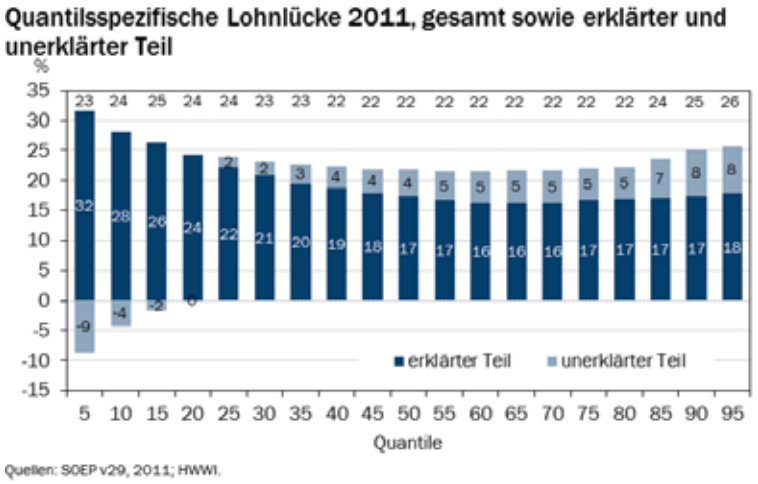
Ergebnis des Projekts der TU München „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wissenschaft und Wirtschaft - wie unterscheiden sich Männer und Frauen?" (Prof. Dr. I. Welpe, Prof. C. Peus; http://www.abf.wi.tum.de/startseite/)

Bild: Yuri Arcurs / Fotolia.com, gesehen auf https://www.tum.de/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/kurz/article/30864/

Lohnlücke im europäischen Vergleich



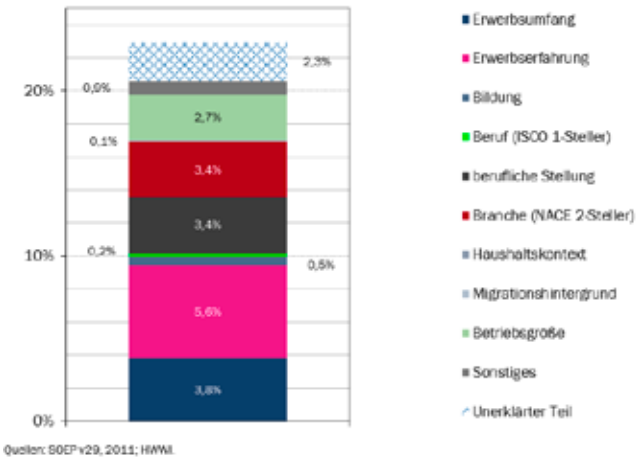
Lohnlücke über die Einkommensverteilung



Quelle der Abb.: Boll, C.; Leppin, J. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, Wirtschaftsdienst 95 (4), 249-254.

Höhe und Einflussfaktoren der Lohnlücke

Gender Pay Gap 2011 (22,82 Log-Punkte) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und Zerlegung nach Einflusskategorien



Quelle: Boll, C.; Leppin, J. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, Wirtschaftsdienst 95 (4), 249-254.

Fazit

Frauen verdienen, was sie zu verdienen **glauben**.

Die Frage ist: Wo wollen wir hin?

Solange Macht in Augen vieler Frauen „unweiblich“ ist, bleibt es bei den aktuellen Maßen:

22 Verdienstabstand zu Männern in %
26 Frauenanteil auf 1. Führungsebene in %

Fazit

- **„Erklärt“ heißt nicht zwingend diskriminierungsfrei.**
- **„Unerklärt“ heißt nicht zwingend diskriminierend.**
- Der Statistik entzogen sind Geschlechterungleichheiten in u. a.
  - Zugangschancen zu Jobs
  - Verhandlungsverhalten
  - Methoden der Arbeitsbewertung
- Messfehler und weitere unbeobachtete lohnrelevante Faktoren im unerklärten Teil der Lücke
- **Handlungsfelder zur Schließung der Lücke**
  1. Abbau monetärer Fehlanreize für umfassende Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt
  2. Schaffung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Infrastruktur, gleichmäßige Aufteilung von Familienaufgaben im Paarkontext)
  3. Abbau von Geschlechter- und Berufsstereotypen
  4. Überprüfung der Arbeitsbewertung und Umsetzung von Tarifverträgen auf mögliche geschlechtsspezifische Diskriminierung

Methodik

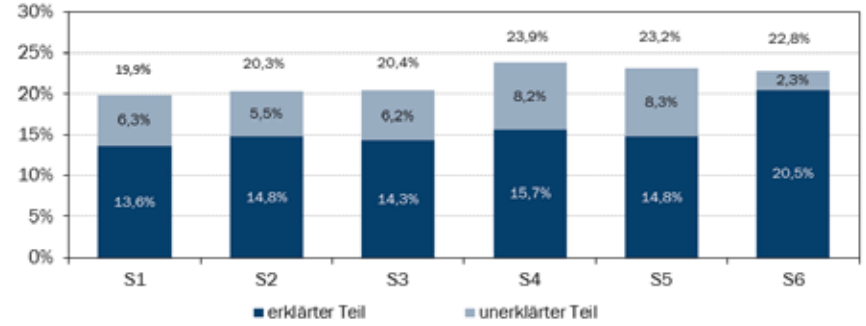
Unterschiedliche Spezifikationen

- Statistisches Bundesamt (Destatis) auf Basis der Verdienststrukturerhebung
- HWWI auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)
  - Mehrwert gegenüber Destatis-Spezifikation= detailliertere Erfassung der formalen Qualifikation und vor allem der Erwerbserfahrung und des Beschäftigungsumfangs.

Boll, C.; Leppin, J. (2015):
Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation,
Wirtschaftsdienst 95 (4), 249-254.

Unbereinigte und bereinigte Lohnlücke nach Spezifikation: Destatis (S1) vs. HWWI (S6) und Zwischenstufen

Gender Pay Gap 2011 bei Verwendung unterschiedlicher Spezifikationen (Basis: Sozio-oekonomisches Panel)



S1: Ohne anteilige Einmalzahlungen, vereinbarte Arbeitsstunden zur Stundenlohnverrechnung, ohne öffentliche Verwaltung, ohne Betriebe unter 10 Mitarbeiter, Kovariatenspezifikation angelehnt an Destatis. S2: Wie S1, aber mit anteiligen Einmalzahlungen. S3: Wie S2, aber mit tatsächlichen Arbeitsstunden zur Stundenlohnberechnung. S4: Wie S3, aber inklusive Betriebe unter 10 Mitarbeiter. S5: Wie S4, aber inklusive öffentliche Verwaltung. S6: Wie S5, aber Kovariatenspezifikation des HWWI.

Angegeben sind die approximativen Werte. Die prozentuale Differenz in den Stundenlöhnen beträgt (von S1 zu S6,Referenz = Männer): 18,9%, 19,5%,19,4%, 22%, 21,2%, 20,9%.

Quellen: SOEP v29, 2011; HWWI.

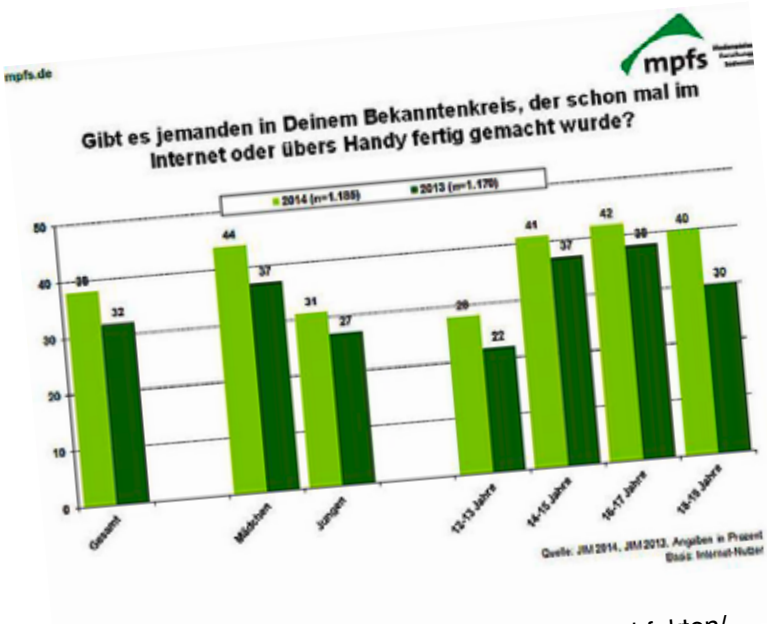
Quelle der Abb.: Boll, C.; Leppin, J. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, Wirtschaftsdienst 95 (4), 249-254.

WORKSHOP 1 – INPUT

CYBERSEXISMUS UND GEWALT IM NETZ – WIDER DEN TROLLEN

Melanie Trommer,
M.A. Soziologie und Gender Studies, Dipl. Sozialpädagogin, Bloggerin, Köln

Cybermobbing



http://www.klicksafe.de/themen/kommunizieren/cyber-mobbing/cyber-mobbing-zahlen-und-fakten/

Melanie Trommer - Cybergewalt - Gleichstellung.Macht.Zukunft

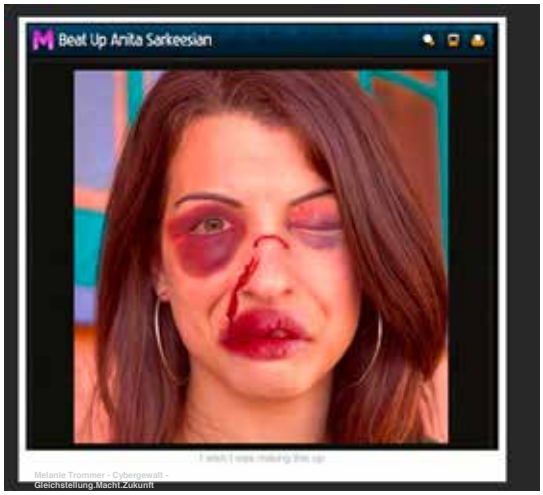
BEISPIELE

- Wikipedia
- Sexismusstudie

Melanie Trommer - Cybergewalt - Gleichstellung.Macht.Zukunft

Anita Sarkeesian

Melanie Trommer - Cybergewalt - Gleichstellung.Macht.Zukunft



Sie habe sich angewöhnt, in Restaurants möglichst weit hinten zu sitzen, erzählt sie. „Oder zumindest mit dem Rücken zum Fenster, damit mich von draußen niemand erkennt. Wenn mich auf der Straße jemand anspricht, um nach dem Weg zu fragen, habe ich das Gefühl, ich würde jeden Moment eine Panikattacke bekommen. Ich musste ja lernen, Menschen zu misstrauen, schließlich kann man nie wissen."
Nach einem Vortrag, den sie vor kurzem an der New York University hielt, kam ein junger Mann zu ihr, der seine Hände in den Taschen seines Kapuzenpullis vergraben hatte. „Ich habe die ganze Zeit überlegt, ob er da wohl ein Messer drin hat." Es stellte sich heraus, dass er einfach nur sehr aufgeregt war. Aber nach allem, was schon geschehen ist, kann man es Sarkeesian nicht verübeln, dass sie Angst hatte.
„Es nervt", sagt sie. „Und ich will einfach nicht zu viel darüber nachdenken, denn ich kann ja nichts dagegen machen. Es ist meine neue Normalität."

#aufschrei

Probleme

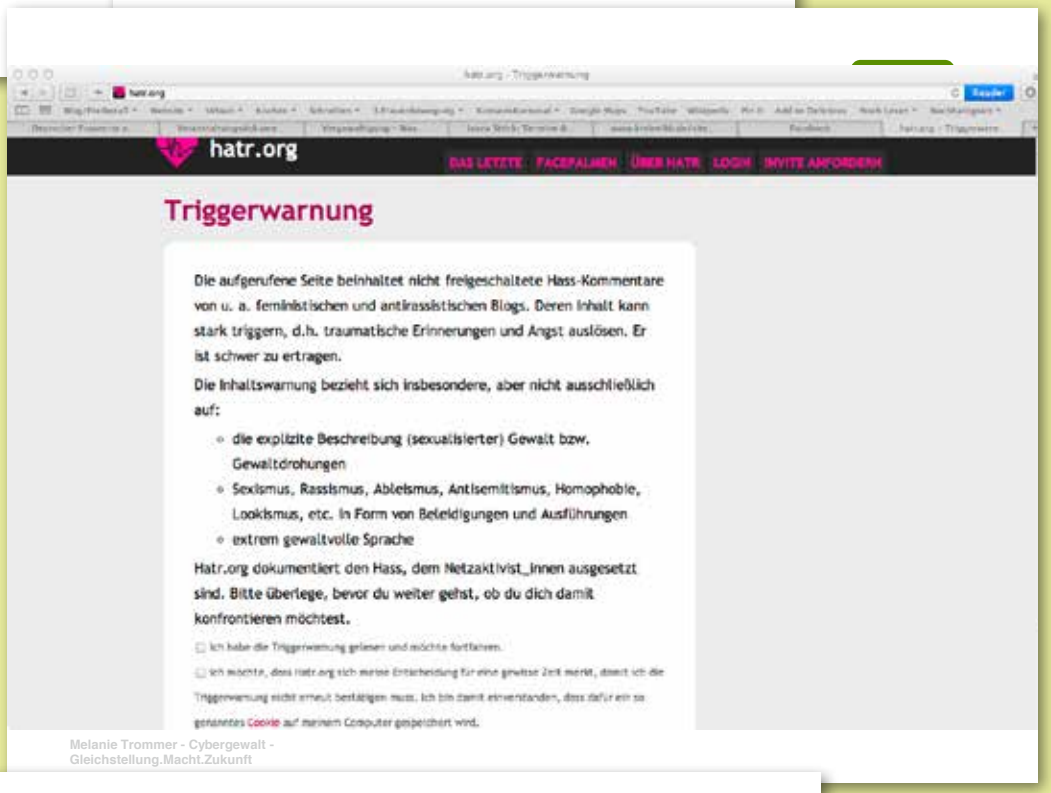
- Strafrecht
- Anonymität der Täter
- Schuldumkehr

Prävention

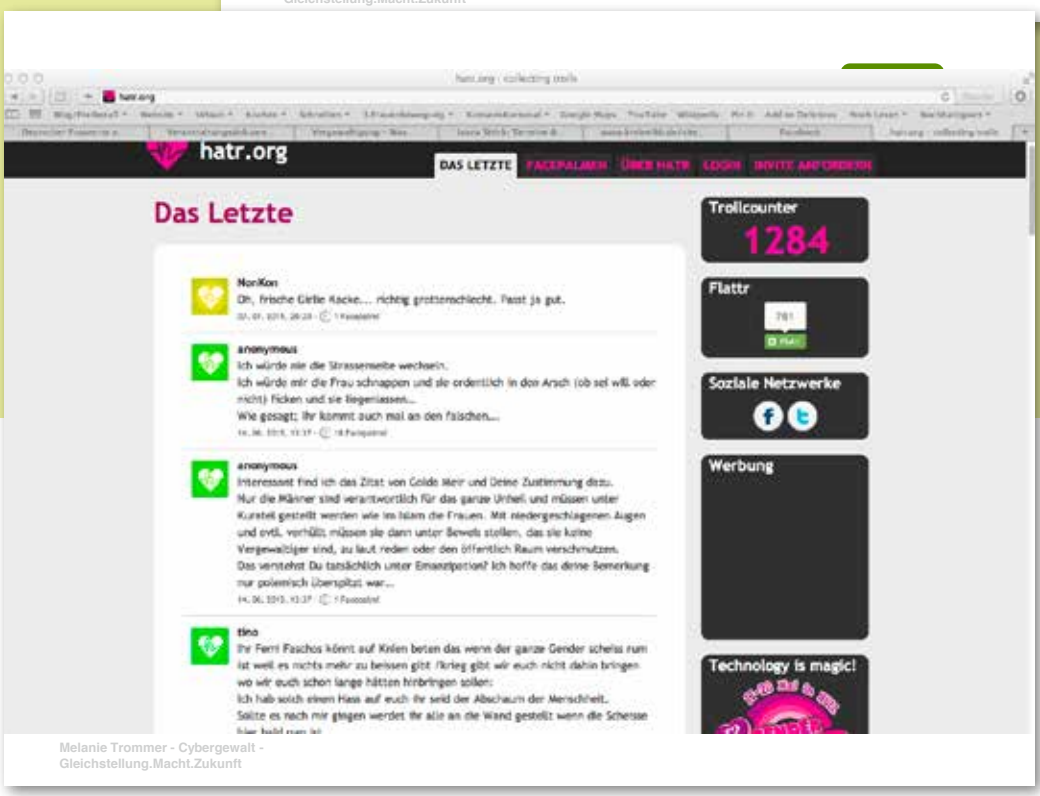
- Opfer/Betroffene
- Täter(_innen)

Intervention

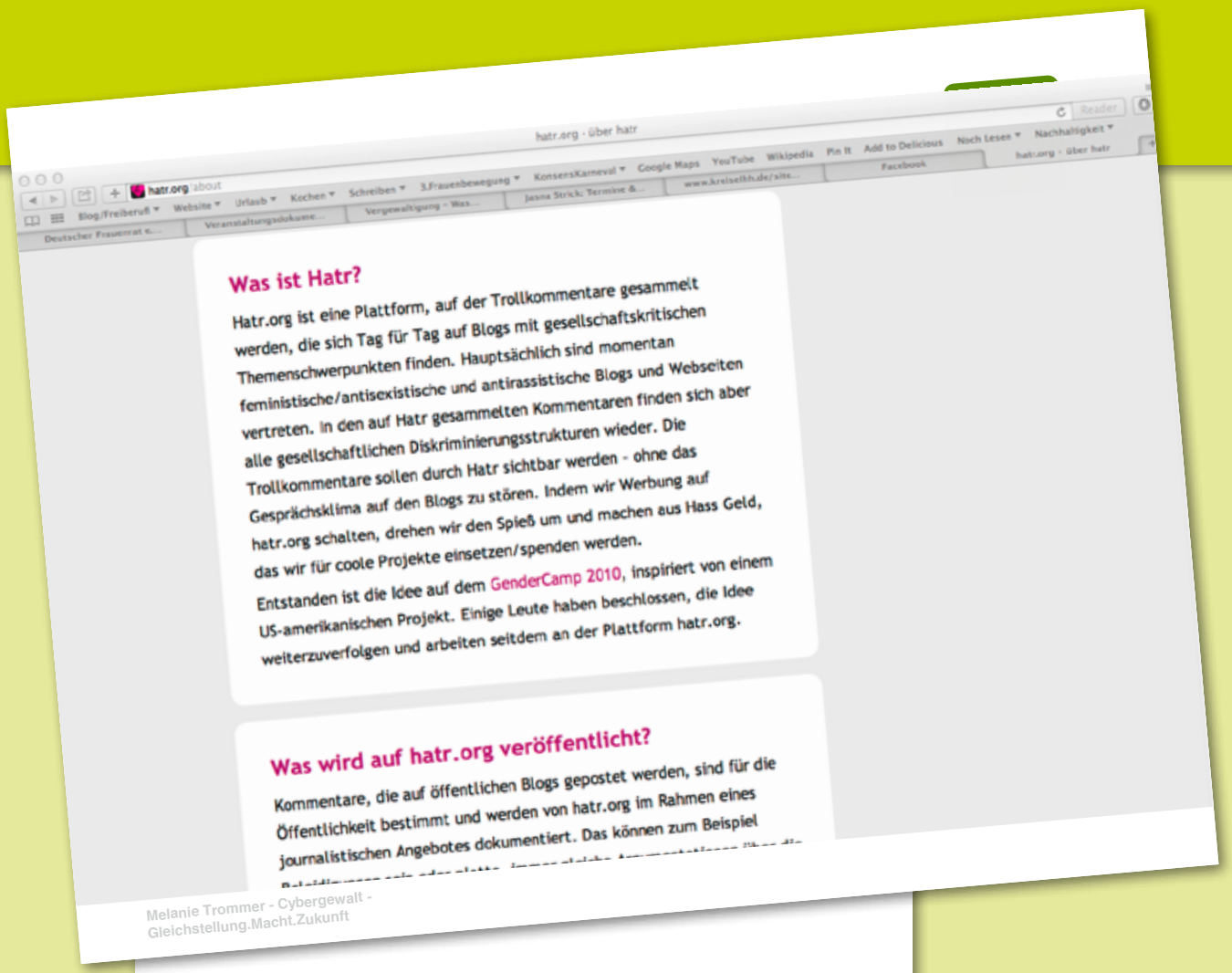
- Hate Poetry
- Lovestorm
- Hatr.org



Melanie Trommer - Cybergewalt - Gleichstellung.Macht.Zukunft



Melanie Trommer - Cybergewalt - Gleichstellung.Macht.Zukunft



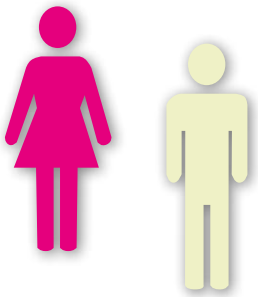
Victim Blaming statt Hilfe

- „Der Mobbingforscher Olweus differenziert zwischen passiven Opfern, welche im Allgemeinen ängstlich bzw. unsicher sind und damit signalisieren, dass sie sich gegen etwaige Attacken nicht wehren werden, sowie provozierenden Opfern, welche durch ihr nervöses Verhalten Ärger provozieren und im Umfeld dadurch negative Reaktionen auslösen“.
- (Quelle: Cybermobbing-hilfe.de)

Melanie Trommer - Cybergewalt - Gleichstellung.Macht.Zukunft

FAZIT

- Alte und „neue“ Formen von Gewalt und Sexismus mischen sich
- Bei der Prävention wird in erster Linie an die Betroffenen gedacht
- Rechtssystem
- Neue Formen von Vernetzung und Empowerment möglich



WORKSHOP 1 – ZUSAMMENFASSUNG

Das Internet könnte der Raum der unbegrenzten Möglichkeiten sein, in dem Menschen einander offen und vorurteilsfrei begegnen, in ihren je eigenen Sprachen miteinander kommunizieren und ein friedliches Miteinander leben. Die Realität sieht leider ganz anders aus: Viele Werte unserer Gesellschaft wie Gleichberechtigung, Respekt und Toleranz müssen im Internet-Mainstream neu verhandelt werden. Das äußert sich z.B. in der massiven Gewalt, mit der besonders Frauen, die sich im Internet öffentlich äußern, konfrontiert werden. In ihrem Impulsvortrag „Gewalt gegen Frauen: Hintergründe, europäische Entwicklungen, Handlungsstrategien“ machte **Carol Hagemann-White** deutlich, dass Gewalt gegen Frauen weiterhin fester Bestandteil moderner Gesellschaften ist. Mit der allgegenwärtigen Präsenz des Internets in allen Lebensbereichen hat diese Gewalt sogar eine neue und erschreckende Qualität angenommen. Gewalttätige Attacken wie Shitstorms, Cybermobbing oder Stalking finden auf diesem Weg Zugang in die privatesten Räume ihrer Opfer und erreichen gleichzeitig eine immense Öffentlichkeit. Gleichzeitig ist die Verbreitung von Daten im Internet derart unkontrollierbar und langlebig, dass, was einmal geschehen ist, kaum aus dem elektronischen und damit dem Gedächtnis von Tätern und Opfern zu löschen ist. Im Workshop „Cybersexismus und Gewalt im Netz – Wider den Trollen“ erarbeiteten die Teilnehmenden gemeinsam Strategien, wie sich Frauen und Männer als Fachkräfte, als Betroffene, aber auch als Einzelpersonen gegen die zügellose Gewalt gegen Frauen im Internet aufstellen können – und müssen.

Melanie Trommer, Feministin und Bloggerin aus Köln, führte mit einem Impulsvortrag ins Thema ein. Die Fachsprache, die sich im Kommunikationsraum Internet etabliert hat, ist für viele Menschen ein Buch mit sieben Siegeln. Trommer führt die wichtigsten Begriffe ein, die notwendig sind, um trotz des sehr unterschiedlichen Vorwissens eine gemeinsame Sprache finden zu können. Sie zeigte die Bandbreite sexistischer Cybergewalt von verbalen Angriffen im Chat, sexueller Belästigung in sozialen Medien bis hin zu Vergewaltigungs- und Morddrohungen gegen Frauen und Mädchen. Gemeinsam hätten all diese Angriffe, dass sie gerade aus der Virtualität heraus umso stärker in die reale und private Lebenswirklichkeit ihrer häufig willkürlichen Opfer eindringen und dort massiven Schaden anrichten. Die Anonymität des Netzes verführe zu besonderer Grausamkeit und mache es zum Kinderspiel, das Leben einer Person zu zerstören – häufig sogar ohne sich dessen jemals bewusst zu werden. Insbesondere wer im Netz Sexismus offen lege, feministische Positionen vertrete, frauenpolitische Forderungen stelle oder für ein Anliegen Partei ergreife, könne schnell zur Zielscheibe werden. In den Onlineportalen böten Kommentarfunktionen, Posts und persönliche Nachrichten Kanäle, Unmut und Frauenhass öffentlich raus zu lassen mit dem Ziel, diese Frauen einzuschüchtern und mundtot zu machen. Paradoxerweise dominiere den gesellschaftlichen Diskurs – wieder einmal – die Frage, ob ein Opfer nicht selbst Schuld habe, indem es sich durch einen Auftritt im öffentlichen Raum selbst zur Disposition gestellt habe. Hier bedürfe es unserer Stimmen um deutlich zumachen, dass Gewalt nicht tolerierbar ist.

Schon in dieser Einführung wurde deutlich, wie vielschichtig das Thema Gewalt im Internet diskutiert und bearbeitet werden muss. Deswegen diente der zweite Teil des Workshops dazu, die Teilnehmenden als ExpertInnen und Netz-AkteurInnen miteinander ins Gespräch zu bringen und gemeinsam aus unterschiedlichen Blickwinkeln Aktionsansätze gegen Cybersexismus zu entwickeln. An Thementischen wurde das Thema sexuelle Gewalt im Internet aus verschiedenen Perspektiven diskutiert:

– Was können Fachkräfte tun? Welcher Angebote bedarf es?
– Wie können wir als Einzelpersonen im Netz aktiv werden?

Fazit: Um der zügellosen Gewalt im Internet ein Klima der Offenheit und des Respekts gegenüberstellen zu können, bedarf es einer aktiven und ganzheitlichen Mitgestaltung des Raumes Internet – und zwar weit über den virtuellen Raum hinaus. Die gemeinsam entwickelten Maßnahmen nehmen drei Ebenen in den Blick:

Prävention durch Information, Sensibilisierung und Schutz

Dieses Gefälle verläuft nicht nur entlang der Alterskohorten, sondern auch der Technikaffinität, der Lust am Netz und dem sozialen Umfeld. „Peer to peer" heißt in diesem Zusammenhang das Schlagwort, das zu einem Umdenken vor allem in der Präventionsarbeit mit Kindern und Jugendlichen führt. Nicht die Erwachsenen oder Fachkräfte sind die ExpertInnen, sondern letztlich kennen sich die sogenannten „digital natives" häufig am besten mit dem Sozialraum Internet und dessen Chancen und Risiken aus und finden den richtigen Ton, um zu informieren und zu sensibilisieren.

Empowerment und Gegenwehr, z.B. durch love storms, gute Vernetzung und politischen Aktivismus

Das Internet ist kein demokratisches System, JedeR kann dort sprechen und gehört werden – oft genug sind dies die Lautesten, Dümmsten oder Unverschämtesten. Im Netz haben sich andererseits aber immer mehr Aktionsformen etabliert, um diesen Trollen und ihren Hasstiraden entgegenzutreten, sie bloßzustellen und sich für Menschen und ihre Meinungen einzusetzen.

Sinnvolle und niedrigschwellige Hilfsnetzwerke für Opfer

Gewaltausübung im Netz findet zum allergrößten Teil in einem juristischen Graubereich statt. Infolgedessen haben ihre Opfer nur sehr begrenzte und häufig sogar gar keine Möglichkeiten, Hilfe durch die Polizei in Anspruch zu nehmen. Umso wichtiger ist es, die Opfer zu ermutigen, sich Hilfe zu suchen und sich dem sozialen Druck entgegenzustellen. Dazu ist es wichtig, dass sich Hilfsnetzwerke im Internet und vor Ort gezielt an Opfer „virtueller" Gewalt wenden, dass die Fachkräfte sich diesbezüglich weiterbilden können und auch mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden, um ihre Beratungsarbeit auf das Thema Cybermobbing auszudehnen.

Im Gespräch mit VertreterInnen des Gemeinderates wurde abschließend die Situation vor Ort thematisiert. Freiburg verfügt über ein sehr gutes Netzwerk an Initiativen, Einrichtungen und Verbänden, die sich haupt- und ehrenamtlich für die Rechte von Mädchen und Frauen einsetzen und Hilfestellung geben, wenn sie Opfer von Gewalt werden. Ebenso bestehen zahlreiche Projekte zur Förderung von Medienkompetenz und Empowerment im Internet, die bspw. die Landesmedienanstalt fördert und vernetzt. Es bedarf aber finanzieller Rahmenbedingungen, die es den Fachkräften in Informations- und Beratungsstellen hier in Freiburg ermöglichen, ihre Angebote zu Prävention und Hilfe personell und inhaltlich so auszubauen, dass auch virtuelle Gewalt real bekämpft werden kann. Um ein flächendeckendes und ganzheitliches Informations-, Präventions- und Hilfsangebot für den Raum Freiburg zu gewährleisten, bedarf es lokaler Vernetzungsmöglichkeiten. Allein der Verweis darauf, dass Probleme des Internets am besten im Internet gelöst werden, entlässt die Kommunen nicht aus ihrer Verantwortung, Cybergewalt als Thema anzuerkennen, das Frauen im besonderen Maße (be)trifft und einschränkt.

Eines ist gewiss: Zusehen und abwarten hilft nicht. Wir brauchen einen Aufbruch und Frauen und Männer, die gemeinsam für Frauen und gegen Gewalt im Internet eintreten.

Glossar:

Troll: Person, die im Internet Beiträge mit dem Ziel kommentiert, andere zu provozieren, zu beleidigen und zu verletzen und sich dabei nicht auf den sachlichen Inhalt eines Beitrags bezieht, sondern z.B. eine Autorin mit sexistischen Beleidigungen diffamiert.

Shitstorm: Eine Flut an negativen Kommentaren als Reaktion auf eine Aussage oder Handlung einer / eines Einzelnen.

Lovestorm: Eine Flut an positiven und lobenden Kommentaren, die eine Person bestärken und unterstützen. Häufig als Reaktion auf einen Shitstorm.

Hashtag (#): Symbol, mit dem sich Schlagworte im Internet z.B. via Twitter und Facebook verknüpfen lassen.

Hate-Speech: „Hassrede“ gegen Personen oder Personengruppen, häufig mit rassistischem und/oder sexistischem Hintergrund.

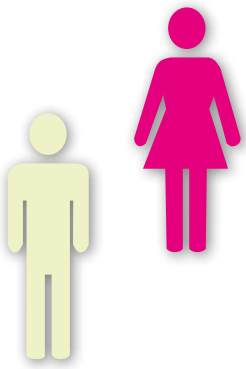
Call-Out-Culture: Die gesellschaftliche Tendenz, auf Äußerungen oder Handlungen mit einem lauten Aufschrei zu reagieren, die eine bestimmte Personengruppe für falsch hält. Reaktion darauf ist häufig ein Shitstorm. Die Angst vor einer solchen Reaktion führt z.B. in feministischen Kreisen teilweise dazu, dass sich Personen nicht öffentlich äußern, aus Angst, persönlich massiv angegriffen zu werden.

Cyber-Mobbing / Cyber-Bullying: Menschen werden gezielt und systematisch ausgegrenzt und über einen längeren Zeitraum hinweg beleidigt und belästigt. Durch die Ausübung im Internet sind der Gewalt kaum Grenzen gesetzt: sie wird immer und überall ausgeübt, da zumeist mehr Menschen beteiligt sind, da die Gewalt im Internet dokumentiert wird und über die Internetnutzung z.B. via Smartphone auch in die intimsten Sphären der Opfer eindringen kann. Es ist den Opfern kaum noch möglich, zeitliche bzw. örtliche Schutzräume zu bewahren.

Cyber-Grooming: Vermeintlich arglose Kontaktaufnahme mit Menschen über das Internet mit dem Ziel sexueller Kontakte – häufigste Form der sexuellen Belästigung im Internet.

Cyberstalking: Systematische Verfolgung einer bestimmten Person im realen Leben wie im Internet, meist durch einen psychisch besessenen Einzeltäter.

Zusammenfassung von Cornelia Grothe

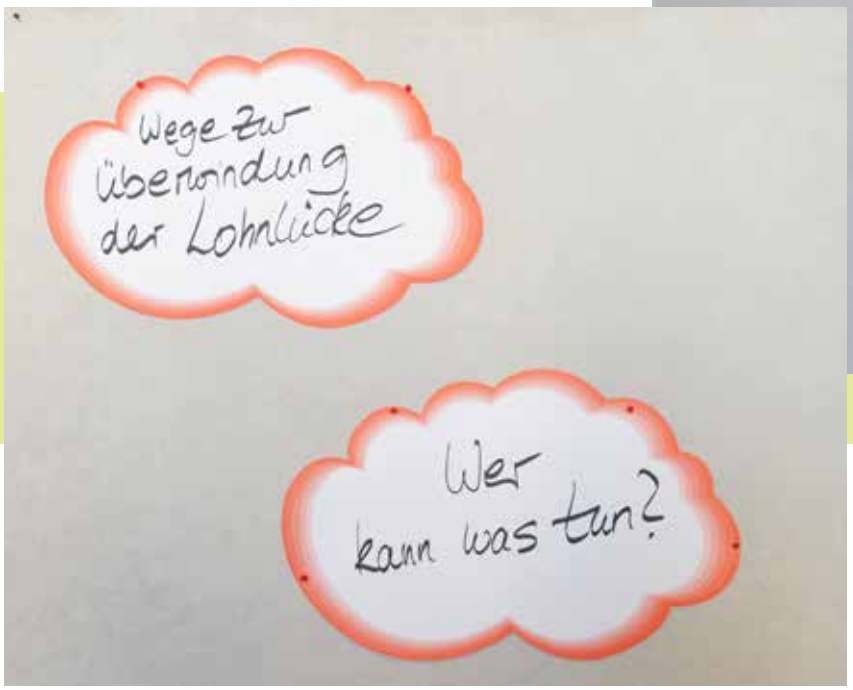


WORKSHOP 2 – ZUSAMMENFASSUNG

Der durchschnittlich geringere Verdienst von Frauen hat vielfältige Ursachen. Dies verdeutlichte der Vortrag von Frau **Dr. Christina Boll**. Um eine faire Bezahlung von Frauen und Männern zu erreichen, sind daher vielfältige Initiativen und Maßnahmen sowie alle gesellschaftlichen Kräfte gefordert.

Wie kann es gelingen, mehr Lohngerechtigkeit zu schaffen? Wer kann was tun?

Moderiert von der Journalistin **Ulrike Schnellbach** diskutieren neben Dr. Christina Boll, die Landesbezirksleiterin von ver.di Baden-Württemberg **Leni Breymaier**, die Personalchefin der Weleda Group AG **Andrea Kurz**, der Geschäftsführer **Stephan Wilcken** von Südwestmetall, Bezirksgruppe Freiburg, die Beauftragte für Chancengleichheit an der Universitätsklinik Freiburg **Angelika Zimmer** und die Teilnehmerinnen des Workshops folgende Forderungen und Vorschläge:



Glossar:

AGG:
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, seit 2006 in Kraft

GLEICHE BEZAHLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN – WIE KÖNNEN WIR DAS ERREICHEN? WEGE ZUR ÜBERWINDUNG DER LOHNLÜCKE

eg-check:
Instrumentarium mit dem Entgeltbestandteile – wie Grundgehalt, Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen oder Erschwerniszuschläge – auf Basis der geltenden Rechtslage geprüft und eine etwaige Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt sichtbar gemacht werden kann.

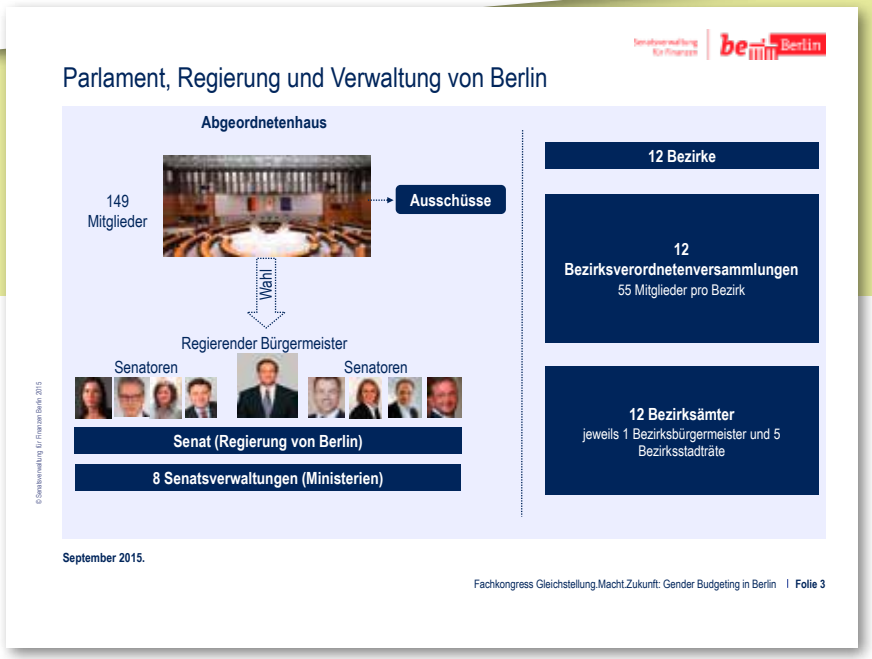
Logib-D:
Abkürzung von Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland, Instrument zur Analyse betrieblicher Entgelt- und Personalstrukturen unter Geschlechtergesichtspunkten mit dem Ziel, betriebliche Lösungen für eine faire Entlohnung zu entwickeln. Gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

WORKSHOP 3 – INPUT

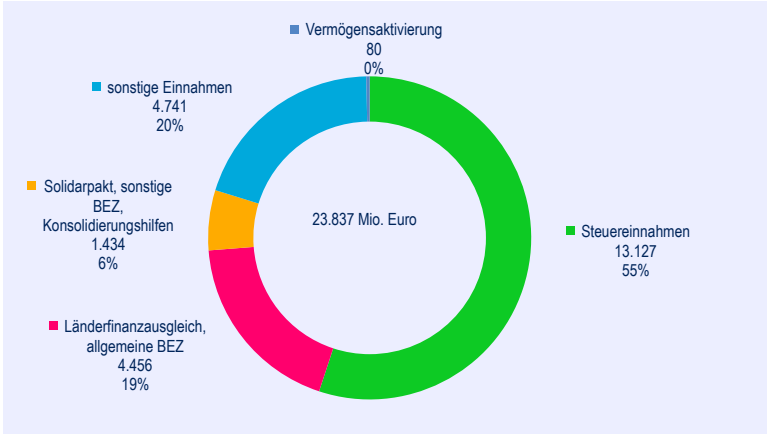
GENDER BUDGETING IN BERLIN

Vortrag: Oliver Rohbeck, Senatsverwaltung für Finanzen – Berlin

Moderation: Renée Parlar, Mitarbeiterin der LH München, Gender Expertin



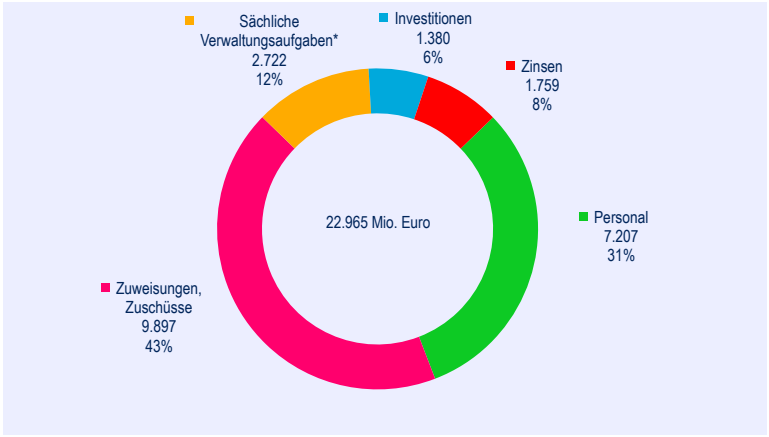
Einnahmen 2014



© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Millionen Euro.

Ausgaben 2014

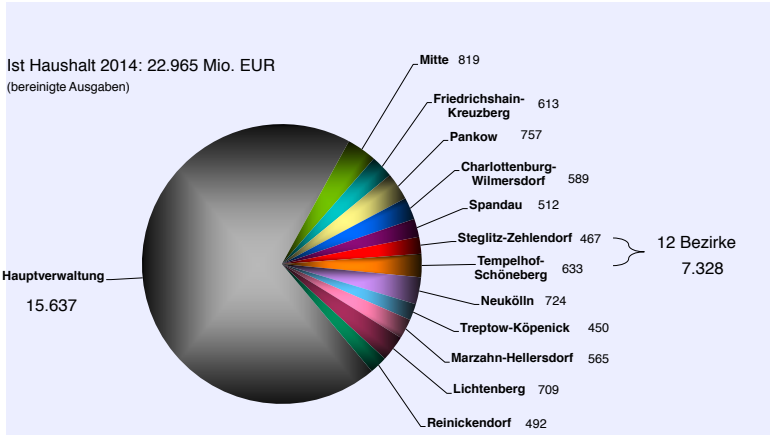


© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Millionen Euro

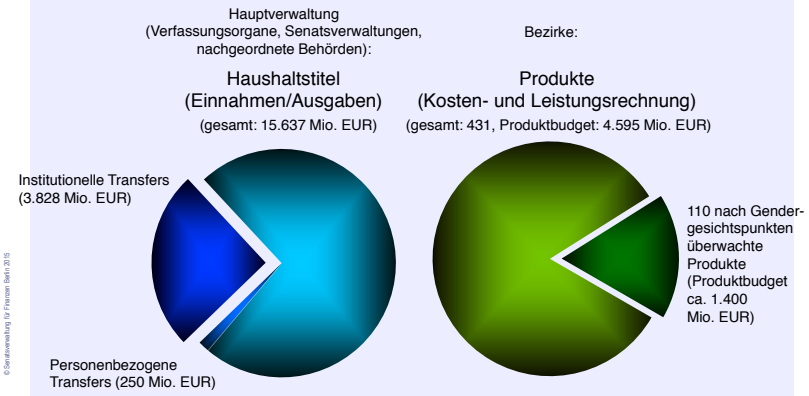
* inkl. Tilgungsausgaben öffentlicher Bereich

Land Berlin: Haushaltsstruktur



© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Land Berlin: Finanzpolitische Steuerungsgrößen



© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Über 10 Jahre Gender Budgeting-Praxis in Berlin

- Senatsbeschlusslage seit 2002
- Auflagen zu jedem Doppelhaushalt seit 2004/2005
- Arbeitsgruppe Gender Budgeting tagt kontinuierlich seit 2003, Federführung Senatsverwaltung für Finanzen
- Berlin inzwischen Referenz für viele andere Gebietskörperschaften im In- und Ausland
- Berlin war das erste Land in der Bundesrepublik, das systematisch Gender-Informationen im Haushalt abbildet.

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Administrative Regelungen für Berlin

- Gender Budgeting im Aufstellungsrundschreiben (AR)

  Darstellung von geschlechtssensitiven Daten im Haushaltsplan Berlins (Hauptverwaltung und Bezirke, beispielhafte Erläuterungen).
  Darstellung eines geschlechterdifferenzierten Durchschnittseinkommens pro Kapitel.

- Gender Budgeting im Haushaltswirtschaftsrundschreiben (HWR)

  Zuwendungsempfänger in relevanten Aufgabenbereichen sollen dem Zuwendungsgeber die für Gender Budgeting notwendigen Daten liefern.

- Beschlüsse des Rates der Bürgermeister

  Ausweitung der Genderanalyse von 90 auf bis zu 110 Produkte (Stand 2015).

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Wesentliche Instrumente der Gleichstellungsförderung in Berlin

- ❑ Frauenförderung durch eigene Frauenabteilung
- ❑ Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- ❑ Gender Mainstreaming / Gender Budgeting

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Aus der Erläuterung zu Kapitel 1520 – Senatsverwaltung für Finanzen – Haushalt –

C. Gender Budgeting

...

Genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur

Das geschlechterdifferenzierte monatliche Durchschnittseinkommen nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) beträgt, ermittelt nach den Daten des Monats Januar 2011,

Weiblich	Männlich
4.093,11 €	4.195,24 €

Der Unterschied bei weiblichen und männlichen Dienstkräften ergibt sich aus folgenden Sachverhalten:

- höherer Anteil der Frauen an Sonderurlauben
- mehr Männer in den höheren Tarif- und Besoldungsgruppen
- die Dienstaltersstufen sind bei den Männern höher

...

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

0903
2008/2009

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
- Beauftragte/r für Integration und Migration -

Titel	Fkt	Bezeichnung	Beträge in EURO Ansatz 2008	Ansatz 2009	Ansatz 2007	Ist (Rest/R) 2006
68406	235	Zuschüsse an soziale oder ähnliche Einrichtungen	73.000	73.000	73.000	73.000,00

Zuschuss an den Verein Psychosoziale Hilfen für politisch Verfolgte e.V. für den Betrieb der Beratungsstelle „Xenion" (2007: 73.000 €) ..... 73.000 €

Ausweis von geschlechtssensitiven Daten (Gender Budget):

	2006	
	w	m
Nutzung	338	404
Absoluter Anteil	45	55
Relativer Anteil		

68411	236	Zuschüsse an Organe und Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege	500.000	500.000	500.000	496.189,88

Zuwendung an die Träger der freien Wohlfahrtspflege AWO, Caritas und Diakonisches Werk.

Ausweis von geschlechtssensitiven Daten (Gender Budget):

	2006	
	w	m
Nutzung	5724	3938
Absoluter Anteil	59,24	40,75
Relativer Anteil		

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Fachkongress Gleichstellung.Macht.Zukunft: Gender Budgeting in Berlin | **Folie 12**

Problembeschreibung

Wie gleichstellungspolitisch steuern?

Besteht Handlungsbedarf?

Ausweis von geschlechtssensitiven Daten (Gender Budget):

	2007	
Nutzung	w	m
Absoluter Anteil	1.281	1.242
Relativer Anteil	50,77	49,22

Bezug zum Budget?

Gleichstellungs-politische Zielsetzung?

Gleichstellungs-politisch positiv oder negativ?

1330
2012/2013

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung
- Wirtschaftsförderung -

Titel	Fkt	Bezeichnung	Ansatz 2012	Beträge in EURO Ansatz 2013	Ansatz 2011	Ist (Rest/R) 2010
68350	635	Prämien an private Unternehmen für besondere wirtschafts- und arbeitsplatzfördernde Maßnahmen	700.000	700.000	750.000	322.000,00

...

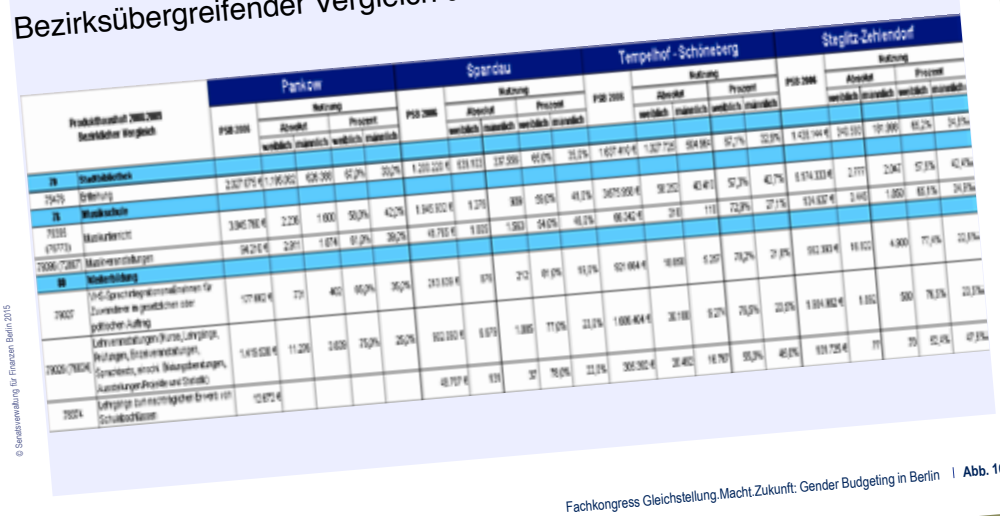
	Ist 2008		Ist 2009		Ist 2010	
	W	M	W	M	W	M
Absolut	36	68	28	39	28	64
Relativ	35	65	42	58	30	70
Ressourcen (in Tsd.€)	284,7	528,6	201,3	278,1	193,2	450,8

Zielgruppe:	Meister/-innen, die die Meistergründungsprämie in Anspruch nehmen
Zielsetzung:	In 2007 betrug der relative Anteil von Frauen in Bezug auf die Meistergründungsprämie nur 26 %. Im Zeitraum von 2008 bis 2010 erhöhte sich der Frauenanteil auf durchschnittlich 35 %. Es wird angestrebt, den im Vergleich zu 2007 höheren Frauenanteil auf dem erreichten durchschnittlichen Niveau zu halten. Des Weiteren ist festzustellen, dass seit drei Jahren in Folge im Vergleich zu den abgelegten Meisterprüfungen der relative Anteil von Frauen bei der Bewilligung von Meistergründungsprämien höher ist. 2008 - Meisterprüfung: Frauen 28 %, Prämienbewilligung: Frauen 35 % 2009 - Meisterprüfung: Frauen 26 %, Prämienbewilligung: Frauen 42 % 2010 - Meisterprüfung: Frauen 29 %, Prämienbewilligung: Frauen 30 %
Steuerungsmaßnahmen:	Es werden Werbemaßnahmen durchgeführt (z.B. Beteiligung der HWK am Girl's Day; Veranstaltung "Meine Zukunft: Chefin im Handwerk"). Ziel ist es, mit dieser Fördermaßnahme die Existenzgründung nach der Meisterprüfung zu beschleunigen.

Bereiche für genderbezogene Analysen und Steuerung in den Bezirken

- ❑ Musikschulen
- ❑ Öffentliche Bibliotheken
- ❑ Sportstätten
- ❑ Jugendförderung
  - Jugendfreizeitstätten
  - Ambulante Hilfen
  - Erholungs- und Reiseaktivitäten
  - Erziehung in Tagesgruppen
  - Erziehung in Pflegefamilien
  - Betreutes Wohnen

Bezirksübergreifender Vergleich der Gender-Daten (Auszug)



© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Fachkongress Gleichstellung.Macht.Zukunft: Gender Budgeting in Berlin | **Abb. 16**

Beispiele aus Berliner Bezirken

Gendergerechter Umbau von Sportplätzen (Bezirk Lichtenberg)

Sportanlage Storkower Straße

Komplettsanierung des Sportplatzgebäudes
Einrichtung eines Mehrzweckraumes,
Anordnung von Türen als Sichtschutz

Ergebnis: *Durch die höhere Gendergerechtigkeit (Eingehen auf die Belange des Frauensports) konnte der Anteil der Nutzerinnen auf dieser Sportanlage auf 64,4% erhöht werden (der Durchschnitt liegt bei 34%)*

Finanzieller Umfang der Baumaßnahme: ca. 600 T€

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Fachkongress Gleichstellung.Macht.Zukunft: Gender Budgeting in Berlin | **Abb. 17**

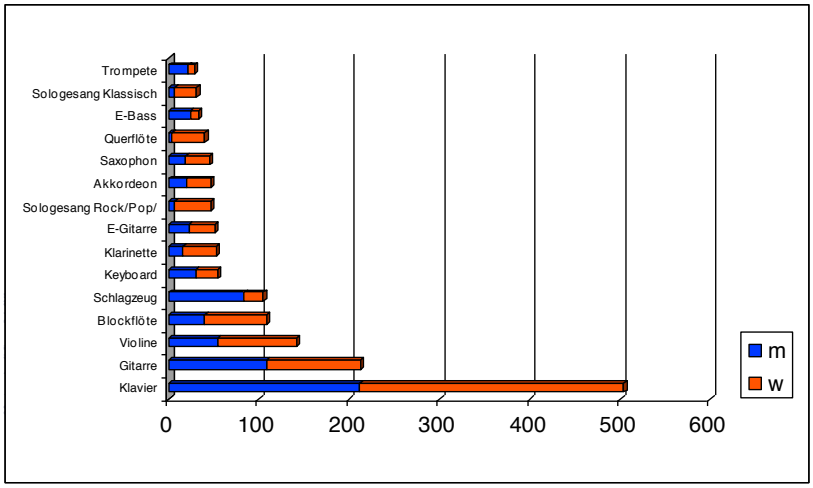
Spielplätze im Bezirk Lichtenberg - Ergebnisse

- ☐ Umgestaltete, neue, gendergerechte Anlagen = intensive, gendersensible Nutzung
- ☐ Ältere Spielanlagen = seltene, kurze Nutzung
- ☐ Spielflächen in Parkanlagen = zur Freizeitgestaltung der ganzen Familie
- ☐ Quartiersparkanlagen = Generationen übergreifend, gendergerecht
- ☐ Migrantenkinder = im Spielprozess integriert, intensivieren Deutschkenntnisse
- ☐ Ältere Mädchen beaufsichtigen jüngere Geschwister
- ☐ Kinder mit körperlichen Behinderungen = nicht beobachtet
- ☐ Ruhebereiche nutzen alle Altersgruppen, verstärkt Mädchen und Frauen
- ☐ Begleitpersonen = meist weiblich

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Fachkongress Gleichstellung.Macht.Zukunft: Gender Budgeting in Berlin | **Abb. 18**

Musikschule
Anzahl Schülerinnen/Schüler in Instrumental- & Gesangsfächern



Fachkongress Gleichstellung.Macht.Zukunft: Gender Budgeting in Berlin | **Folie 19**

Die Berliner Erfahrungen - Zwischenfazit

- klare Anforderungen und Aufträge durch Parlament und Regierung
- klare Organisationsstrukturen, Federführung durch das Finanzministerium
- Integration in den jährlichen Haushaltsaufstellungsprozess an Stelle eines zusätzlichen Berichtswesens
- Zusammen arbeiten, zusammen lernen, aus der Praxisarbeit lernen
- Vertreter der Verwaltung, Parlament, NGO und andere Experten zusammenbringen

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Fachkongress Gleichstellung.Macht.Zukunft: Gender Budgeting in Berlin | **Folie 20**

Gender-Budgeting-Wettbewerbe 2013, 2014 und 2015

- Erstmaliger Wettbewerb 2013 für die Bezirke, 2015 auch Hauptverwaltung
- Ziel: Anreizmechanismus, um Anwendungsfälle transparent für die Verwaltungsöffentlichkeit zu machen
- Konkrete Praxisbeispiele von Gender-Budgeting als Wettbewerbsbeiträge
- Zwei Phasen: 1. Prämierung von geeigneten Konzepten,
  2. Umsetzung der prämierten Konzepte in anderen Bereichen
- Beispiele:
  - Gestaltung von Spielplätzen (Untersuchung des Nutzungsverhaltens)
  - Frauen im Sport (Mehr Frauen in Vereinsvorstände)
  - Frauensporthalle Marzahn
  - Fit! Fit! Fit! Gesundheitstage für Mädchen und Jungen
  - „Der perfekte Mädchen-/Jungenclub“, Kinder- und Jugendparlament Tempelhof-Schöneberg

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Fachkongress Gleichstellung.Macht.Zukunft: Gender Budgeting in Berlin | **Folie 21**

Gestaltung von Spielplätzen

- Basiserkenntnis:
  - Geschlechtsspezifisch unterschiedliches Anforderungsprofil der Gestaltung
  - Geschlechtsspezifisch unterschiedliches Nutzungsverhalten
- Einheitliche Checkliste der Beurteilung von Spielplätzen
- Dabei Genderkriterien als ein Qualitätsindikator
- Ergibt Kennzahl zur Qualitätsbeurteilung von Spielplätzen
- Benchmark inner- wie zwischenbezirklich möglich
- Konkrete Steuerungsentscheidungen im Budget dadurch unterlegt

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Entscheidungspositionen in Sportvereinen

- Basiserkenntnis:
  - Autonomie des Sports verbietet Einflussnahme durch Verwaltungsentscheidungen
  - Wesentliche Entscheidungsposten durch Männer besetzt
- Ziel: Geschlechtssensitives Bewußtsein bei der Besetzung schärfen
- Instrument: Wettbewerb „Zukunftspreis“
- Mechanismus: Sportvereine erhoffen Einnahmen und generieren Öffentlichkeit durch die Wettbewerbsteilnahme und adaptieren deshalb geschlechtssensitive Entscheidungsstrukturen
- Budgetsteuerung: Langfristig durch gleichstellungsorientierte Entscheidungsstrukturen

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Frauensporthalle

- Basiserkenntnis:
  - Geschlechtsspezifisch unterschiedliches Anforderungsprofil der Gestaltung
  - Geschlechtsspezifisch unterschiedliches Nutzungsverhalten
- Erweiterung der Zielgruppe durch gesonderte Veranstaltung
- Spezifische Analyse der erweiterten Anforderungen
- Gezielte Budgetentscheidung

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Gesundheitsprophylaxe in der Jugendarbeit

- Basiserkenntnis:
  - Geschlechtsspezifisch unterschiedliches Nutzungsverhalten
  - Geschlechtsspezifisch unterschiedliches Angebotsverhalten
- Erweiterung der Zielgruppe durch Zusammenarbeit mit Schulen
- Aufbrechen von Stereotypen durch Förderung von Genderkompetenz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Förderung von Anwendungskompetenz durch konkrete Projekte
- Budgetentscheidungen: Fortbildungen und Projektgestaltung

© Senatsverwaltung für Finanzen Berlin 2015

Gestaltung öffentlicher Plätze

- Basiserkenntnis:
  - Geschlechtsspezifisch unterschiedliches Anforderungsprofil der Gestaltung
  - Geschlechtsspezifisch unterschiedliches Nutzungsverhalten
- Partizipativer Ansatz: Bürgerinnen- und Bürgerbefragung
- Dabei Genderaspekte mit abgefragt
- Konkrete Steuerungsentscheidungen im Budget dadurch unterlegt

WORKSHOP 3 – ZUSAMMENFASSUNG

Am Workshop 3 nahmen über 60 interessierte Bürger_innen sowie Akteur_innen aus Politik, Verwaltung, verschiedenen Fachkreisen und Institutionen teil. Die dort erarbeiteten Problem- und Lösungsskizzen und die daraus abgeleiteten Fragen an die Vertreter_innen des Gemeinderates, bildeten ein vielschichtiges Abbild der Anforderungen an Geschlechtergerechtigkeit im Kontext der gleichstellungspolitischen Herausforderungen im kommunalen Umfeld und darüber hinaus. Die erarbeiteten Fragen nach der Transparenz von (geschlechtergerechten) Kommunalhaushalten, nach den Informationsbedürfnissen politischer Entscheidungsträger_innen im Kontext von Geschlechtergerechtigkeit und der Validität von Steuerungsentscheidungen insgesamt, sind wichtige Bausteine einer zukunftsfähigen Zusammenarbeit von Verwaltung, Regierung und Bürger_innen.

Es überraschte dabei nicht, dass auch die Diskussionen in den Themencafés die Notwendigkeit der engen Verzahnung aller gleichstellungsorientierten Instrumente aufzeigten. Hierzu gehört weiterhin die Überwindung stereotyper Rollenbilder. Die mit ihnen einhergehenden Handlungsweisen haben maßgeblichen Einfluss auf (unbewusste) Entscheidungsprozesse, im privat-gewerblichen, kommunalen und staatlichen Raum. Sie müssen nachhaltig rekonstruiert werden.

Die Münchener Gender-Expertin **Renée Parlar** moderierte den Workshop und erläuterte zu Beginn die geplante Vorgehensweise. **Oliver Rohbeck**, Referatsleiter bei der Senatsverwaltung für Finanzen beim Land Berlin, gab anhand folgender thematischer Schwerpunkte einen Input über den Gender Budgeting Implementierungsprozess am Beispiel des Landes Berlin:

- Steuerungsmöglichkeiten durch die Politik
- Erfahrungen mit Gender Budgeting im Berliner Landeshaushalt und in den 12 bezirklichen Verwaltungen der Hauptstadt
- Wirkungsmöglichkeiten von Bürger_innen über den „Bürgerhaushalt“ (in Freiburg unter dem Titel Beteiligungshaushalt bekannt)
- Steuerung über positive Anreize zur Verstetigung der fachübergreifenden Implementierungsprozesse (z.B. gelungene Gender-Modell-Projekte prämieren)

Der fachliche Input bildete die Grundlage für die Verständigung zu den inhaltlichen Schwerpunkten, die in drei Gruppen von den Mitwirkenden im Themencafé erörtert wurden:

- Die Verstetigung von Gender Budgeting in städtischen Haushalten – Handlungsmöglichkeiten und Grenzen;
- Gender im Kontext von frauen- und gleichstellungspolitischen Themen/Fragen;
- Beteiligungshaushalt - bürgerschaftliches- und ehrenamtliches Engagement im Kontext von Gender

Durch die Einbindung zweier Fachvortragsreferentinnen, **Dr. Gabriele Kämper** und **Prof.´in Dr. Uta Meier-Gräwe** sowie des Leiters der Stadtkämmerei Freiburg, **Bernd Nußbaumer**, gelang in der Diskussion der Brückenschlag von Wissenschaft und Praxis in den Workshop.

Die dabei erarbeiteten Fragestellungen wurden von Oliver Rohbeck und Renée Parlar gebündelt und stellvertretend für die Mitwirkenden des Workshops 3 in die Podiumsdiskussion mit den Stadrät_innen eingebracht. Unter anderem:

- Wie werden der Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Prozess durch die Politik unterstützt?
- Erfolgt ein Gender Check für Vorlagen und werden Kennzahlen für politische Entscheidungen genutzt?
- Wie wird von der Politik Gender über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus berücksichtigt?
- Woran wird ein geschlechtergerechter Haushalt erkannt?

Der Fachkongress wurde von den Teilnehmenden als sehr wertvoll wahrgenommen und hat viele Informationen und Anregungen für das weitere Handeln im Gender-Budgeting-Kontext gegeben. Für die Stadt Freiburg entstanden Anregungen zur Darstellung von Gender Budgeting mit dem Fokus auf wichtige Zielsetzungen in den Teilhaushalten.

AUSSTELLUNG – GLEICHSTELLUNG WEITER DENKEN

Gleichstellung weiter denken
Geschäftsstelle Gleichstellung

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Geschäftsstelle Gleichstellung
Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Die Kampagne **„Gleichstellung weiter denken“** aus dem gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm des Landes Berlin (GPR) **zu Gast bei der Stadt Freiburg im Breisgau** am 02. Oktober 2015

In großem Stile war die Gleichstellungskampagne am **2. Oktober 2015** außerhalb Berlins unterwegs. Die GPR-Kampagne war als interaktive Ausstellung auf dem Freiburger Fachkongress **„Gleichstellung.Macht.Zukunft“** vertreten, auf dem die Jubiläen der drei Gleichstellungsstellen der Stadt Freiburg, die „Geschäftsstelle Gender Mainstreaming“, die „Stelle zur Gleichberechtigung der Frau“ und die „Kontaktstelle Frau und Beruf“ gefeiert und Workshops zu gleichstellungspolitischen Themen abgehalten wurden. Infotafeln mit Statements prominenter Fürsprecherinnen und Fürsprecher sozialer Gleichheit sowie die abgebildeten Leitsätze aus dem Leitbild säumten im schönen Freiburger Konzerthaus den Weg zur Veranstaltung. Dort wurde von den südwest-deutschen frauenpolitischen Vertreterinnen besonders das große Memo-Spiel begeistert besprochen und auch gespielt. Daneben konnten die Besuchenden beim Waage-Spiel eigene Ideen zur Gleichstellung entwickeln, Quizfragen am Glücksrad lösen und Bilder mit der Fotobox schießen. Die interaktive Ausstellung wurde auch vom **Oberbürgermeister Dr. Dieter Salomon** mit viel Interesse angeschaut und er ließ sich begeistert in der Fotobox abbilden und vermerkte, dass bei dem Thema Gleichstellung ebenfalls die Vielfalt zu stärken ist. Das Credo dazu könnte lauten: Interkulturelle Öffnung ist bundesweit für Verwaltungen von Bedeutung. Besonders der Vortrag von Dr. Gabriele Kämper, Leiterin der Geschäftsstelle Gleichstellung des Landes Berlin, über das Berliner Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm, mit welchem der Tag eröffnet wurde, stieß auf viel positive Resonanz. Ihre Mitwirkung im Workshop zu „Gender Budgeting“ im Kontext von verschiedenen gleichstellungspolitischen Themen trug zu vielen ertragreichen Inputs und zum überregionalen Austausch über Geschlechterfragen bei. Dazu wurden Empfehlungen und Fragestellungen an den Freiburger Gemeinderat formuliert, um „Gleichstellung weiter zu denken“ und gleichstellungspolitisch zu befördern.

Mehr Informationen zu Gleichstellung und der Kampagne „Gleichstellung weiter denken. Ein Leitbild für das Land Berlin“ finden Sie unter: www.gleichstellung-weiter-denken.de.

Die Leitbildkampagne wird betreut durch die Agentur ariadne an der spree.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Geschäftsstelle Gleichstellung
Oranienstraße 106, 10969 Berlin

▪ EVALUATION DER BESUCHSZAHLEN

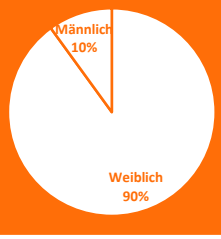
Datum Freitag 02.10.2015

Ort Konzerthaus, Konrad-Adenauer-Platz 1, 79098 Freiburg im Breisgau

Zielgruppe Frauen- und Gleichstellungspolitische Interessenvertreter_innen

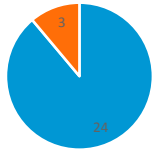
Gesamtzahl Teilnehmer_innen ca. 260

GESAMTANZAHL DER TEILNEHMER_INNEN



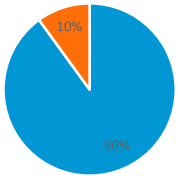
▪ EVALUATION DER GPR-MODULE

Anzahl der Teilnehmer_innen bei der **Fotobox**:
27 Personen

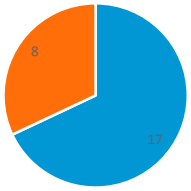


Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Geschäftsstelle Gleichstellung
Oranienstraße 106, 10969 Berlin

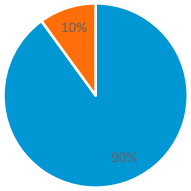
Anzahl der Teilnehmer_innen beim **Glücksrad**:
ca. 130 Personen



Anzahl der Teilnehmer_innen bei der **Waage**:
25 Personen



Anzahl der Teilnehmer_innen beim **Memo-Spiel**:
ca. 180 Personen



FAZIT UND PERSPEKTIVEN –
PODIUMSGESPRÄCH MIT STADTRÄTINNEN UND STADTRÄTEN

Impulse für mehr Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Freiburg zu geben – das war das Ziel der Abschlussdiskussion des Fachkongresses „Gleichstellung.Macht.Zukunft". Moderiert von Dr. Barbara Stiegler diskutierten Stadträtinnen und ein Stadtrat der verschiedenen Fraktionen im Freiburger Gemeinderat. Grundlage dafür waren die drei Workshops, die am Nachmittag stattgefunden hatten und deren Ergebnisse in die Diskussion eingespeist wurden. Sie lieferten zahlreiche Anregungen für die Freiburger Kommunalpolitik.

„Cybersexismus und Gewalt im Netz – Wider den Trollen"

Ein Fazit des ersten Workshops war, dass es ganz wichtig sei, bei der Prävention von Sexismus und Gewalt im Netz schon im Kindesalter anzusetzen – eine Anregung, die bei den Stadträtinnen auf dem Podium auf große Zustimmung stieß. Sie halte es für wichtig, so Nadyne Saint-Cast von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, die Kooperation zwischen Kindertagesstätten und Eltern zu unterstützen. Informationsangebote für Eltern zum Thema Internet und Neue Medien könnten dazu beitragen, Eltern für dieses Thema zu sensibilisieren. Das allerdings erfordere gegebenenfalls zusätzliche Referenten zum Thema Cybersexismus in den Beratungsstellen. Konkrete Frage sei: „Wie viel mehr Personal brauchen wir, um hier eine gute Beratungsarbeit leisten zu können?" An sich habe Freiburg, da waren sich die Teilnehmenden an der Diskussion einig, eine gute Infrastruktur – sowohl bei den Hilfsangeboten für betroffene Opfer als auch bei Beratungsangeboten für Täter. Allerdings sei es sinnvoll, diese Angebote noch stärker zu vernetzen, forderte SPD-Stadträtin Julia Söhne – auch darüber herrschte auf dem Podium Einigkeit. Irene Vogel, stellvertretende Vorsitzende der Fraktion Unabhängige Listen, sprach sich für einen Aktionsplan für Medienpädagogen in Schulen und Beratungsstellen aus und auch Gerlinde Schrempp von der Fraktion Freiburg Lebenswert / Für Freiburg sah den Schwerpunkt der Präventionsarbeit bei den Schulen.

„Gleiche Bezahlung von Frauen und Männern – wie können wir das erreichen? Wege zur Überwindung der Lohnlücke"

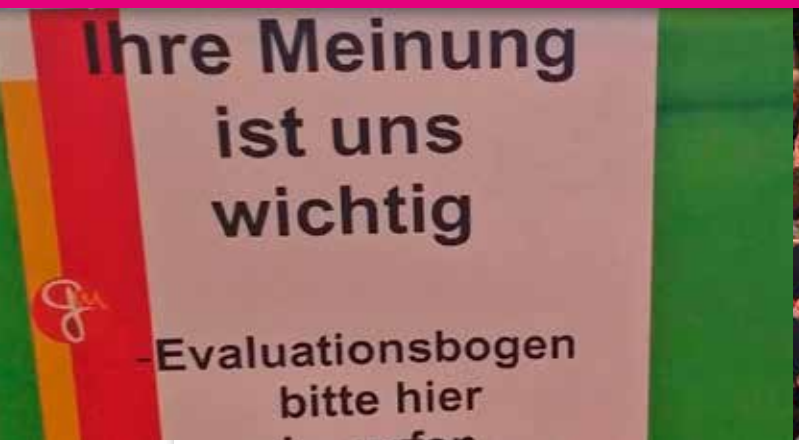
Zu den Ergebnissen des zweiten Workshops gehörten die Forderungen, frauentypische Berufe finanziell aufzuwerten und Gehaltsstrukturen transparenter zu machen. Darüber hinaus wurde das Thema Führen in Teilzeit aufgegriffen und festgestellt, dass es hier auch bei der Stadtverwaltung noch Handlungsbedarf gebe. Coinneach McCabe, stellvertretender Vorsitzender der Fraktionsgemeinschaft Junges Freiburg/Die Partei/Grüne Alternative Freiburg und der einzige Mann auf dem Podium, möchte dieses Thema mit in den Personalausschuss nehmen und dort zur Diskussion stellen. Julia Söhne von der SPD forderte darüber hinaus, bei der Besetzung von Führungspositionen auf kommunaler Ebene Frauen zu bevorzugen. Ein weiteres Thema des Workshop war der sogenannte Entgeltgleichheits-Check „eg-check", mit dem geprüft werden kann, ob ein Unternehmen geschlechtergerecht bezahlt. „Es wäre ein tolles Signal, wenn die Stadt das auch machen würde", fasste Regina Gensler, Leiterin der Kontaktstelle Frau und Beruf, die Diskussion im Workshop zusammen. Zwar sei der Unterschied im öffentlichen Dienst sicherlich nicht so groß wie in der freien Wirtschaft, „aber wir denken nicht, dass er gleich null ist". „Diese Forderung würde ich sofort unterstützen", sagte die stellvertretende Vorsitzende der Fraktion der Freien Wähler, Anke Dallmann. Dem schlossen sich alle auf dem Podium an. „Mit diesem Check kann die Stadt Vorreiterin sein und ein Signal

in die Region senden“, war sich Carolin Jenkner von der CDU-Fraktion sicher. Und Irene Vogel von der Fraktion Unabhängige Listen ergänzte: Sie habe den Oberbürgermeister schon anlässlich des Equal Pay Days 2012 zu einem solchen Lohncheck aufgefordert.

„Geschlechtergerechtigkeit herstellen: Warum sich Frauen für öffentliche Haushalte und die Verteilung von meist knappen Geldern interessieren sollten!“

Vom dritten Workshop ging die Aufforderung an Politik und Verwaltung, ihre Entscheidungen stets auf Auswirkungen zu überprüfen, die diese auf Frauen und Männer sowie Menschen, die für sich eine andere geschlechtliche Zugehörigkeit beanspruchen, haben könnten. Gender-Budgeting wäre immer im Kontext mit der notwendigen Gender-Kompetenz zu betrachten, damit mehr geschlechtergerechte haushaltspolitische Entscheidungen erfolgen. CDU-Stadträtin Carolin Jenkner bestätigte den Bedarf für eine intensivere Gender Debatte, damit die bisher anteilig für den kommunalen Haushalt ermittelten Gender-Daten, die den Stand der Verteilung der Haushaltsmittel nach Geschlecht in Freiburg abbilden, umfangreicher erfasst werden. Ein strukturiertes Vorgehen wäre notwendig unter Heranziehung der vielfältig erarbeiteten Gender-Kriterien, die der Verwaltung fachübergreifend vorliegen. Eine weitere Forderung an die Stadträt_innen war, die Aufhebung der Zweigeschlechtlichkeit als „Norm“ bei gesellschaftspolitischen Betrachtungen und Entscheidungen. „Auch mit Geld kann man Gleichstellung fördern. Geschlechtergerechter Haushalt spiegelt sich bei der Bilanz der Vergabe von Fördermittel wieder, die unterschiedlichen Menschen zugutekommen“, so SPD-Stadträtin Julia Söhne. Gerlinde Schrempp, Fraktion Freiburg Lebenswert / Für Freiburg, ergänzte, dass es bei der Sportförderung Nachholbedarf für Mädchen und Frauen gebe. Die stellvertretende Vorsitzende der Fraktion der Freien Wähler, Anke Dallmann, fügte dazu an, dass ein Diskurs über das Ehrenamt im Kontext von Gender fehlt. Dabei seien selbstverständlich die eigenen Präferenzen bei der Wahl eines Ehrenamtes weiterhin von herausragender Bedeutung, um sich mit Freude und Elan für das betreffende Ehrenamt einsetzen zu können. Gender Budgeting im Kontext des Ausbaus von Kinderbetreuung zu stellen, bedeutete zu schauen, so Nadyne Saint-Cast von der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen, wie viel Geld in den Ausbau von Kindertagesstätten und Betreuungsangeboten an den Schulen investiert werde. Das wäre ein wichtiger Indikator für Geschlechtergerechtigkeit auf kommunaler Ebene. Einhergehend sei damit der in Folge leichtere (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. Zustimmung dazu kam von allen am Podium Beteiligten.

AUSWERTUNG DES EVALUATIONSBOGENS ZUM KONGRESS



Im Rahmen des Kongresses Gleichstellung.Macht. Zukunft wurden 300 Fragebögen an die Teilnehmer_innen verteilt, von denen 59 beantwortet wurden. Die Teilnehmer_innen wurden um eine Rückmeldung über Vorträge, Work-Shops und allgemeinen Ablauf des Kongresses gebeten. Hierzu wurden sieben Fragen gestellt, die durch Ankreuzen oder Kommentare beantwortet werden konnten.

1. Zunächst wurde gefragt, ob die Inhalte der Vorträge den Erwartungen entsprochen haben. Hier gaben die meisten Antwortenden an, dass ihre Erwartungen gut bis sehr gut erfüllt wurden. In vier Fragebögen wurde keine Aussage zu der ersten Frage getroffen. 54% der Befragten sahen ihre Erwartungen als voll erfüllt, 42% als erfüllt an. Lediglich 4% sahen ihre Erwartungen als eher nicht erfüllt an.

2. Zu den Referent_innen der Impulsvorträge ergibt sich ein diverseres Bild, wobei auch hier in neun Fragebögen keine Aussage getroffen wurde. 81,5% der Teilnehmenden der Befragung bewerteten die Referent_innen zum Einführungs- und den Impulsvorträgen mit sehr gut oder gut. Am besten kam der Impulsvortrag zum Thema „Geschlechtergleichstellung bleibt Jahrhundertaufgabe“ an.

3. Die einzelnen Workshops wurden wie auch die Vorträge überwiegend als gut oder sehr gut wahrgenommen. Keine an der Befragung beteiligte Person befand sie als schlecht, bei neun Enthaltungen wurde 34 Mal sehr gut oder gut angekreuzt.

4. Nach Anmerkungen oder Verbesserungsvorschlägen gefragt, wünschten sich viele Teilnehmer_innen, dass Kongresse dieser Art häufiger, ggf. auch halbtags oder an Wochenenden stattfinden sollen. Dabei solle mehr Zeit für Diskussion und Austausch geschaffen werden, um auch konkrete Vorschläge oder Ergebnisse zu erarbeiten. Als Anregung hervorgehoben wurde, dass männliche Blicke auf die Themen des Kongresses vermehrt beigesteuert werden könnten. Kritik gab es daran, dass im Laufe des Tages sprachlich immer wieder von Zweigeschlechtlichkeit, nur Frauen und Männern, ausgegangen wurde. Zudem hätte ein besserer Zugang für Migrant_innen geschaffen werden sollen.

5. In Schulnoten ausgedrückt wurde der Kongress mit einer 2+ bewertet, wobei am häufigsten die Note 2 gewählt wurde. Eine 1+ wurde einmal genannt, die schlechteste Bewertung war eine 5.

6. Als sechstes wurde gefragt, welche weiteren Gleichstellungsthemen für die Teilnehmer_innen interessant wären. Besonders häufig wurde hier zum einen auf das Thema Frauen auf dem Arbeitsmarkt eingegangen. Hierzu zählen Bildungschancen und Berufswahl, gerechte und gleiche Bezahlung, Arbeitsteilung und spezifische Herausforderungen von Frauen in Führungspositionen. Zum anderen wünschten sich viele, dass Heteronormativität bzw. die Gleichstellung aller Geschlechter und Antidiskriminierung in dem Bereich thematisch aufgegriffen werden. Weiterhin besteht Interesse für Fragen zu Gender und Stadtplanung bzw. Gender Budgeting, Altersdiskriminierung und Care-Arbeit.

7. Die Ausstellung „Gleichstellung weiter denken“ wurde von 84,8% der Teilnehmer_innen als gut oder sehr gut bewertet, lediglich eine Person empfand sie als eher nicht gut.

PRESSE UND FEEDBACK

AMTSBLATT 25.9.15

Von Sexismus bis Lohnschere

Am 2. Oktober findet der Kongress „Gleichstellung.Macht.Zukunft" statt

Was hilft gegen Cybersexismus und Gewalt gegen Frauen im Netz? Wie lässt sich der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern überwinden? Und sorgt Gender Budgeting im städtischen Haushalt tatsächlich für Gleichberechtigung? Diesen spannenden Fragen geht der Kongress „Gleichstellung.Macht.Zukunft." am Freitag, 2. Oktober, von 9 bis 17 Uhr im Konzerthaus Freiburg auf den Grund. Eingeladen sind alle, die auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit vorankommen möchten. Die Teilnahme ist kostenfrei.

Mit dem Event feiert die kommunale Frauen- und Genderpolitik einen Dreifach-Geburtstag: Dreißig Jahre Stelle zur Gleichberechtigung der Frau, zwanzig Jahre Kontaktstelle Frau und Beruf und zehn Jahre Geschäftsstelle Gender Mainstreaming. Der Kongress knüpft an die Veranstaltung „Frauen, Macht, Zukunft" im Jahr 2001 an. Im Mittelpunkt standen damals Themen wie Stadtplanung aus Frauensicht, die Wurzeln des deutschen Mutterbildes, die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen und Gender Mainstreaming als neue frauenpolitische Strategie.

Seither hat sich bei der Gleichstellung von Frauen und Männern einiges getan: Der geschlechtsspezifische Blick gehört bei vielen Entscheidungen selbstverständlich dazu. Die Zahl der Frauen steigt in allen beruflichen Positionen. Dass Eltern ihre Kinder ganztags in Kitas betreuen lassen, ist mittlerweile gesellschaftlich akzeptiert. Zahlreiche Stellen und Projekte machen sich gegen Gewalt an Frauen stark.

Trotz dieser Fortschritte sind viele Ressourcen, insbesondere Macht und Geld, zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. Neue Formen wie Cybersexismus und sexuelle Belästigung im Netz verhindern ein gleichberechtigtes Miteinander.

„Geschlechtergleichstellung bleibt Jahrhundertaufgabe", lautet daher der Vortrag, den Uta Meier-Gräwe von der Universität Gießen am Vormittag halten wird. Drei weitere renommierte Referentinnen geben Inputs zu den Schwerpunkten Gewalt an Frauen, Lohngleichheit und Gender Budgeting. Nachmittags stehen Workshops zu diesen Themen auf dem Programm. Die Teilnehmenden diskutieren gemeinsam, wie sich Gleichstellung auf kommunaler Ebene verwirklichen lässt. Daneben läuft ganztägig die interaktive Ausstellung „Gleichstellung weiter denken" aus Berlin. Zum Abschluss diskutieren Stadträtinnen und Stadträte aller Fraktionen, welche Konsequenzen die Ergebnisse der Tagung für die kommunale Politik haben. Barbara Stiegler, ausgewiesene Expertin für Gleichstellungs- und Genderfragen aus Bonn, moderiert den Tag.

Infos und Anmeldung:
- Stelle zur Gleichberechtigung der Frau: Tel. 201-1700, frauenbeauftragte@stadt.freiburg.de, www.freiburg.de/frauenbeauftragte
- Kontaktstelle Frau und Beruf: Tel. 201-1731, frau_und_beruf@stadt.freiburg.de, www.frauundberuf.freiburg.de
- Geschäftsstelle Gender Mainstreaming: Tel. 201-1900, gender@stadt.freiburg.de, www.freiburg.de/gender

Bei den drei Stellen ist auch das Programm zum Kongress erhältlich.

PROGRAMM

- 9.00 Uhr: Begrüßung
- 9.30 Uhr: Einführung „Gleichstellung weiter denken"
- 10.10 Uhr: Impulsvortrag 1 „Gewalt gegen Frauen: Hintergründe, europäische Entwicklungen, Handlungsstrategien"
- 11.10 Uhr: Impulsvortrag 2 „Die geschlechtsspezifische Lohnlücke: Höhe, Ursachen und Voraussetzungen für ihre Überwindung"
- 11.50 Uhr: Impulsvortrag 3 „Geschlechtergleichstellung bleibt Jahrhundertaufgabe!"
- 13.30 – 15.30 Uhr:

Workshop 1: „Cybersexismus und Gewalt im Netz – Wider den Trollen"

Workshop 2: „Gleiche Bezahlung von Frauen und Männern – wie können wir das erreichen?"

Workshop 3: „Geschlechtergerechtigkeit herstellen: Warum sich Frauen für öffentliche Haushalte und die Verteilung von meist knappen Geldern interessieren sollten!"

- 16.00 Uhr: Fazit und Perspektiven, Podiumsgespräch mit Expertinnen und Stadträtinnen

Für diesen wunderbaren Kongress möchte ich ein herzliches DANKE-SCHÖN sagen!!!
Das war nicht nur ein toller Start in ein zauberhaftes Wochenende, das hat vor allem auch viel Lust auf mehr gemacht!

Herzlichen Glückwunsch zu dem sehr gut vorbereiteten und durchgeführten Kongress am vergangenen Freitag.
Mir haben die Vorträge und auch die Moderation sehr gefallen. Es war auch toll, wie Sie sich die Aufgaben geteilt und zu Beginn in den Kongress eingeführt haben.
Das Konzerthaus mit dem runden Saal als Tagungsort ist einfach klasse und für mich ist das Ambiente eine Wertschätzung für die Teilnehmenden.
Ich finde es wichtig, an den Themen des Kongresses weiterzuarbeiten.

Großer DANK gebührt Ihnen und Ihren Kolleginnen für das Kongress-Treffen gestern! Eine großartige Kooperationsleistung auf der ganzen Linie, die uns intensives Zuhören ermöglichte und dem etwas ermüdeten Ideengeist (bei mir) Beine machte!

.... Der Fachkongress war super gelungen: tolle Referentinnen, ansprechender Rahmen auch mit den Inspirationen durch die Ausstellung und den sehr gelungenen Workshops.
DANKE für alles!!!

... Denn der Fachkongress war gelungen, das kann frau wirklich sagen. ...

BADISCHE ZEITUNG 29.9.15

Eine Frage der Gerechtigkeit

„Gleichstellung. Macht. Zukunft" als Jubiläums-Kongress für Frauenpolitik in Freiburg

Mit einem Fachkongress im Konzerthaus werden 60 Jahre Frauenpolitik in Freiburg gefeiert. Unter dem Titel „Gleichstellung. Macht. Zukunft" werden rund 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer drei Schwerpunktthemen bearbeiten: Gewalt gegen Frauen im realen Leben und im Internet, geschlechterspezifische Lohnunterschiede und die geschlechtergerechte Verteilung von Geld in öffentlichen Haushalten. In Vorträgen und Workshops wird darüber diskutiert, wie Fortschritte im kommunalen Bereich erreicht werden können. „Ich bin sehr gespannt auf den Kongress", sagt die Freiburger Frauenbeauftragte Simone Thomas.

Simone Thomas FOTO: THOMAS KUNZ

Zum Abschluss ist ein Podiumsgespräch mit den Referentinnen sowie mit Stadträtinnen geplant. „Was können wir hier in Freiburg angehen?", ist dabei laut Thomas die Fragestellung. Aus allen Gemeinderatsfraktionen haben sich Stadträtinnen angemeldet, als einziger Stadtrat wird Coinneach McCabe (Fraktionsgemeinschaft JPG) teilnehmen. Freiburg nimmt zwar frauenpolitisch in vielen Bereichen eine Vorreiterrolle ein, die Themen gehen aber nicht aus. Auf die Jubiläumszahl von 60 Jahren kommunaler Frauenpolitik kommen drei Freiburger Institutionen zusammen: Vor 30 Jahren nahm die erste baden-württembergische Frauenbeauftragte hier ihren Dienst auf, die „Kontaktstelle Frau und Beruf" startete vor 20 Jahren und vor zehn Jahren kam die „Geschäftsstelle Gender Mainstreaming" hinzu. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dabei ein Dauerbrenner. „Das wird oftmals zu einem Frauenthema gemacht, obwohl es alle angeht", sagt Thomas. Auch in der Politik seien fast immer Frauen für diese Themen zuständig. In manchen Unternehmen habe inzwischen ein Umdenken begonnen, was die Arbeitszeiten und auch die Bezahlung angehe.

„Aber wir haben immer noch eine Lohnlücke von 22 Prozent, die Frauen weniger verdienen", weiß Thomas. Wie diese Lücke geschlossen werden kann, ist Thema eines Workshops, bei dem unter anderem Südwestmetall-Geschäftsführer Stephan Wilcken und die Gewerkschafterin Leni Breymaier von Verdi mitdiskutieren.

Um Geld geht es auch beim Workshop zu öffentlichen Haushalten. „Die Stadt muss sich Gedanken machen, dass Frauen und Männer gleichberechtigt profitieren", erklärt Thomas. Als Beispiel nennt sie die Planung neuer Stadtteile. „Wenn dort ein Fußballplatz gebaut wird, der zu 80 Prozent von Jungs genutzt wird, ist das dann gerecht?" In einem Workshop werden verschiedene gleichstellungsorientierte Steuerungsinstrumente verglichen und Erfahrungen aus der Berliner Senatsverwaltung berücksichtigt.

Eines der wichtigsten Themen bleibt die Gewalt gegen Frauen, die mittlerweile auch im Internet ein immer größeres Problem ist. Die Schlagworte dafür lauten „Shitstorm" und „Hate Speech". Es werden vor allem Frauen bedroht, die sich im Netz politisch äußern und feministische Positionen vertreten, zum Teil geht das bis zu Vergewaltigungs- und Morddrohungen. Im Workshop sollen Lösungen erarbeitet werden, wie sich Frauen davor schützen und untereinander solidarisieren können. Auch konkrete Gewalt bleibt laut Thomas in Freiburg ein Problemfeld, was die ausgelasteten Frauenhäuser und Beratungsstellen belegten. *laf*

Kongress „Gleichstellung. Macht. Zukunft" am Freitag, 2. Oktober, von 9 bis 17 Uhr im Konzerthaus. Die Veranstaltung ist bereits ausgebucht.

... Vielen Dank für diesen sehr guten Kongress. Großes Kompliment!!! Ich selbst habe sehr viel mitgenommen und habe nur positive Stimmen gehört.

„Was ist uns welche Arbeit wert?“

Dass Frauen durchschnittlich 22 Prozent weniger verdienen als Männer, war eines der Themen beim Gleichstellungskongress

Von Anja Bochtler

Eine Alltagsszene: Beim Einstellungsgespräch geht eine Bewerberin von einem Brutto-Jahresgehalt von 40 000 Euro aus – der Bewerber nach ihr erwartet 70 000 Euro. Realistisch für die Stelle waren 65 000 Euro, sagt Angelika Zimmer, die Beauftragte für Chancengleichheit an der Uniklinik. Dass Frauen weniger fordern als Männer, beobachtet auch Stephan Wilcken, Geschäftsführer beim Arbeitgeberverband Südwestmetall. Die Geschlechter-Bezahlungskluft war eines der Themen beim städtischen Kongress „Gleichstellung – Macht – Zukunft“ im Konzerthaus.

Letztlich hilft nur eines: Umdenken. Das war ein Fazit im Workshop „Wege zur Überwindung der Lohnlücke“. Bisher sei nach wie vor alles geprägt von den bis 1977 gültigen Gesetzen, sagt Leni Breymaier, Landesbezirksleiterin Baden-Württemberg der Gewerkschaft Verdi: Die legten fest, dass Frauen für den Haushalt zuständig und Berufstätigkeiten damit vereinbar sein müssten.

Frauen auf dem Arbeitsmarkt waren entweder unverheiratet oder bloße Zuverdienerinnen. Aus dieser Zuverdienst-Tradition heraus habe es sich so entwickelt, dass in der Branche der typischen Frauenberufe generell schlechter bezahlt werde. Und vor allem wegen dieser schlechten Bezahlung liegt die Kluft zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Frauen und Männern bei 22 Prozent, erläutert Christina Boll, Forschungsdirektorin beim Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut – im Unterschied zu der Kluft von acht bis neun Prozent, die sich beim Vergleich von Frauen und Männern in vergleichbaren Berufen ergibt. „Wir brauchen eine Debatte: Was ist uns welche Arbeit wert?“, sagt Christina Boll. Genau das fordert auch eine Sozialarbeiterin aus dem Publikum, die bei ihrer Arbeit mit Jugendlichen miterlebt, wie speziell Mädchen ohne höhere Bildungsabschlüsse in die am allerschlechtesten bezahlten Frauenberufe wie Friseurin oder Bäckereiverkäuferin schlüddern – die von der Gesellschaft aber dringend gebraucht werden.

Die gesellschaftliche Wertschätzung stimme nicht: Wer sich einen Mercedes kaufe, sei bereit, viel Geld dafür hinzulegen, wer ein Brot in der Bäckerei hole, wolle das möglichst billig haben. Stephan Wilcken würde sich wünschen, dass sich mehr Frauen für die gut bezahlte Metallbranche interessieren – etliche Ausbildungsplätze seien nicht besetzt.

Durch Tarifverträge sei gesichert, dass Frauen und Männer dort in vergleichbaren Berufen gleich bezahlt würden. Allerdings: Frauen fühlen sich stärker verantwortlich für ihre Kinder als Männer und arbeiten seltener an Wochenenden und nachts – dadurch fallen für sie entsprechende Zuschläge weg. „Und die Reinigungskräfte sind bei Ihnen sicher auch ausgegliedert und profitieren nicht von der gut bezahlten Branche!“ wendet sich Leni Breymaier an Stephan Wilcken.

Was tun in außertariflichen Bereichen? „Da treten Männer mit ihren Gehaltsvorstellungen viel selbstbewusster auf“, fasst die Moderatorin Ulrike Schneilbach zusammen. Als beim anthroposophischen „Weleda“-Unternehmen nach einer Krise etliche außertariflich bezahlte Führungskräfte entlassen wurden, habe sich die Geschlechter-Lohnkluft ganz nach dem Wunsch des Unternehmens um einige Prozent verringert, berichtet Andrea Kurz von der „Weleda Group“.

Für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern: Gleichstellungskongress im Konzerthaus. FOTO: BAMBERGER

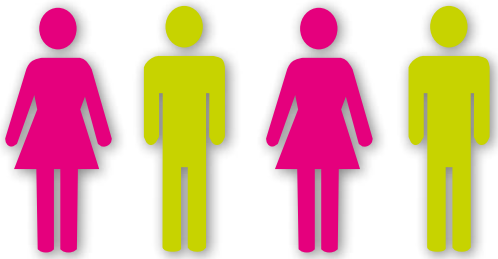
BADISCHE ZEITUNG 5.10.15

Große Gratulation nochmals an alle und Dank für die Arbeit, Organisation, Idee ...
Es war ein interessanter Tag mit viel Information und anregenden Diskussionen. Ich hoffe, dass auch für die lokale Politik gute Ansätze entstanden sind.

Der Fachkongress insgesamt war sehr wertvoll und hat mir viele Informationen und Anregungen für mein weiteres Agieren im Gender-Budgeting-Kontext gegeben.

... Der Kongress war erfolgreich und hat uns alle sehr bereichert. Glückwunsch und vielen Dank für die tolle Organisation. ...

Gleichstellung.Macht.Zukunft



Stelle zur Gleichberechtigung der Frau

Freiburg IM BREISGAU

Stelle zur Gleichberechtigung der Frau
E-Mail: frauenbeauftragte@stadt.freiburg.de
Tel. 0761/201-1700

frau und beruf Kontaktstelle Freiburg

Freiburg IM BREISGAU

Kontaktstelle Frau und Beruf
E-Mail: frau_und_beruf@stadt.freiburg.de
Tel. 0761/201-1731

Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Freiburg IM BREISGAU

Geschäftsstelle Gender Mainstreaming
E-Mail: gender@stadt.freiburg.de
Tel. 0761/201-1900