GLEICHSTELLUNG
BW NETZWERK

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen diese Broschüre, unser „Täschle“, wie wir sie im Südwesten liebevoll nennen, zu überreichen. Sie erscheint in erster Auflage, und wir haben auf unterhaltsame und anschauliche Weise vieles eingepackt, wofür wir uns als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte täglich einsetzen. Der Slogan „Da steckt mehr für Sie drin“ verdeutlicht, dass wir bei der Chancengleichheit von Frauen und Männern eine ganze Menge erreicht haben, aber immer noch viel zu tun ist.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bekommen häufig zu hören: Ist Gleichstellung nicht längst erreicht? Gibt es überhaupt noch Handlungsbedarf?
Und ob! In Deutschland prägen traditionelle Rollenvorstellungen die gesellschaftlichen Strukturen und das Leben von Frauen und Männern besonders hartnäckig, meist zu Ungunsten der Frauen: Ihr Vorsprung in der Bildung setzt sich im Berufsleben nicht fort. Der Arbeitsmarkt ist geteilt in schlechter bezahlte Frauen- und gut dotierte Männerberufe. In kaum einem anderen europäischen Land ist der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern so hoch wie in Deutschland. Mit entsprechend negativen Folgen für die Alterssicherung von Frauen. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit gerechterer Verteilung der Familienpflichten, eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern, mehr weibliche Führungspositionen in Wirtschaft und Parlamenten, ein Leben ohne Gewalt und Diskriminierung – dies sind nur einige Beispiele des Arbeitsfeldes von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, das so vielfältig ist wie das Leben.

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine umfassende, dynamische und komplexe Querschnittsaufgabe, die alle politischen und gesellschaftlichen Themenfelder berührt. Bei allen Entscheidungen sind Auswirkungen auf die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind wichtige Impulsgeberinnen bei der Entwicklung von Lösungen, die allen nutzen und die Gesellschaft voran bringen. In den Milleniumszielen der UN heißt es: „Die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Indikator für den Entwicklungsstand einer ganzen Gesellschaft, noch vor dem Bruttosozialprodukt, der Kindersterblichkeit und der Lebenserwartung.“ Um erfolgreich zu sein, brauchen wir das Engagement der Menschen für Veränderungen. Wir brauchen viele Frauen und Männer, die sich aktiv für Chancengleichheit einsetzen, sich einmischen und gegenseitig in Netzwerken unterstützen. Nur im Bündnis sind wir stark!

Unser Dank gilt allen, die dieses „Taschen“- Buch möglich machten – vor allem den Kolleginnen in Nordrhein-Westfalen und dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg.

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünschen wir viel Spaß beim Durchstöbern nach Gegenständen, die wir im Gepäck haben sollten, wenn es um Chancengleichheit geht.

Helfen Sie mit, dass Chancengleichheit deutlich Fahrtwind erhält! Nach Berechnungen der Vereinten Nationen würde bei gleichbleibendem Tempo die tatsächliche Gleichstellung erst in 480 Jahren erreicht sein. Es gibt viel zu tun: Packen wir es gemeinsam an!

Herzlichst
Ihre Kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
in der Landesarbeitsgemeinschaft
Baden-Württemberg

Nicht ohne **meine Tasche**

Sie ist eine wichtige Begleiterin durch das Leben und meist schon früher da als die erste Lebenspartnerschaft.

Im Mittelalter wurden, zuerst nur von Männern, Taschen aus Stoff oder Leder am Gürtel befestigt. Im 15. und 16. Jahrhundert trugen auch Frauen Taschen, die an Ketten oder Riemen vom Gürtel herabhingen. Im 18. Jahrhundert nahm die berühmte Madame Pompadour die erste Tasche in die Hand, den „Pompadour-Beutel“, groß genug für Riechfläschchen und Puder. Die Mode wurde immer enger und durchsichtiger, die Taschen konnten nicht mehr unter den Kleidern angebracht werden. Ende des 19. Jahrhunderts hatte sich die Handtasche als Accessoire für die Damenwelt etabliert.

Die Tasche scheint aufs engste mit dem weiblichen Geschlecht verknüpft zu sein. Schon das Äußere verrät viel über die Trägerin, der Inhalt taugt zur Persönlichkeitsanalyse. Er besteht aus Objekten, die ihre Besitzerin durch den Multi-Stationen-Tag bringen: Schminkutensilien, Naschereien, Mobiltelefon, Notizzettel, Kugelschreiber, das Trostpflaster… Die Tasche liefert Gefühlsproviant: das Foto der Liebsten, einen Glücksstein, einen Wunschzettel der Kinder. All´ dies macht die Tasche so sympathisch beruhigend. Margaret Thatcher, die britische Ex-Premierministerin, die als „eiserne Lady“ in die Geschichte einging, bezeichnete ihre Handtasche als ihre „treueste Gefährtin“. Sie trug gerne geräumige Modelle mit Schnappverschlüssen und Scharnieren. Bei Verhandlungen haute sie damit auf den Tisch und zeigte, dass sie bereit war, mit den Waffen einer Frau zuzuschlagen.

Kurz: Die Tasche ist ein typisch weibliches Symbol, das wir ganz bewusst als charmante Werbeträgerin für unsere Informationskampagne zum Thema Gleichstellung einsetzen. In unserem „Täschle“ finden Sie vieles, was die kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Baden-Württemberg seit fast 30 Jahren tagtäglich anpacken. Viel ist noch zu tun. Für die Herausforderungen der Zukunft braucht es mehr kooperatives Miteinander von Frauen und Männern. Nur eine gleichberechtigte Gesellschaft wird in der Lage sein, die richtigen Weichen zu stellen.

Bloß die Handtasche behalten wir für uns Frauen alleine...

+ 2006: Das weltweit erste verbindliche Gesetz für eine Frauenquote in Aufsichtsratsgremien von börsennotierten Unternehmen tritt in Norwegen in Kraft.
+ 2011 feierte der Internationale Frauentag seinen 100-sten Geburtstag.
+ Frauen sind mit 51 % in Deutschland in der Mehrzahl.
+ Bildungsbericht Deutschland 2012: 30- bis 35-jährige Frauen weisen inzwischen mit 23 % etwas häufiger einen Hochschulabschluss auf als gleichaltrige Männer (22 %).
+ Frauenfußball ist in Deutschland auf dem Weg zur Normalität.
+ 2012 stimmte die EU-Kommission einer europäischen Quotenrichtlinie zu, die für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen in der EU eine 40-Prozent-Frauenquote bis 2020 vorsieht.
+ Hausfrau gilt als überholtes Rollenmodell – auch beim Hausfrauenbund, der sich fortan um die Belange aller „Haushaltsführenden“ kümmert.

- Frauenberufe sind schlechter bezahlt mit geringen Aufstiegschancen.
- Der Gender Pay Gap, die spezifische Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, liegt in Baden-Württemberg mit 25 % über dem Bundes- und EU-Durchschnitt von 22 bzw. 17 %.
- Männer wollen sich mehr in die Familie einbringen und stoßen dabei auf Hindernisse von Arbeitgebern und Gesellschaft.
- Nur 18 % der Abgeordneten im baden-württembergischen Landtag sind Frauen. Das ist Schlusslicht in Deutschland!
- Die meisten Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen und Lebenssituationen sind Frauen.
- In den letzten 30 Jahren werden Schminken, Kleidung, äußere Attraktivität für das Selbstbild von Mädchen besorgniserregend wichtig.
- Häusliche Gewalt bleibt ein Dauerthema. Die Zahl der Polizeieinsätze und Wohnungsverweise bei häuslicher Gewalt ist hoch. Und es gibt noch immer keine finanzielle Planungssicherheit für Frauenhäuser.

Dem Recht **eine Stimme geben**

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz) Dieser Verfassungsauftrag ist die wichtigste Arbeitsgrundlage der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Weitere Gesetzesgrundlagen kamen hinzu: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz mit dem Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Oder das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg, das auch Anforderungen an die Kommunen enthält. Europa gibt bei der Gleichstellung nicht selten den Takt vor und erlässt Rechtsnormen, die die EU-Staaten zum Handeln verpflichten.

Klar ist: Gleichstellung passiert nicht von alleine. Es bedarf einer Stimme und vieler UnterstützerInnen, die das Recht auf gleiche Chancen für Frauen und Männer in unserer Gesellschaft einfordern. Dieser Prozess wurde in den 1980er Jahren in Deutschland u.a. mit der Einrichtung kommunaler Gleichstellungsstellen in Gang gebracht.

Was macht eine kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte?
Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützen die Dienststellenleitung und nachgeordnete Organisationseinheiten darin, die Durchsetzung der Gleichberechtigung zu beschleunigen. Die Chancengleichheit soll als Leitprinzip des Verwaltungshandelns mit geeigneten Methoden umgesetzt werden. Dabei geht es insbesondere um die Verwirklichung der folgenden Grundsätze für Frauen und Männer:

- gleiche Mitwirkung an öffentlichen Entscheidungsprozessen
- gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben
- eigenständige Existenzsicherung
- gleiche Bezahlung

  Dazu gehört u.a. die:
- berufliche Förderung von Frauen
- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen
- deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie bisher kaum vertreten sind
- bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- Abbau von einengenden Geschlechterklischees
- Hinwirken auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen.

Die geschlechterspezifische Ausrichtung der Chancengleichheit wird zunehmend um das Ziel der Vielfalt – ***diversity*** – erweitert. Alle sollen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Glauben oder sexueller Orientierung, gleiche Chancen haben.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beraten über Ämter- und Parteigrenzen hinweg, sind Ansprechpartnerinnen für kommunale Beschäftigte und BürgerInnen in allen Fragen rund um das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sie machen Öffentlichkeitsarbeit, organisieren Veranstaltungen und Fortbildungen, bauen die Hilfestruktur für Frauen und Mädchen aus, geben die eigenen Expertisen weiter in Arbeitskreise und Lenkungsgruppen und unterstützen Vernetzungsstrukturen.

Gleichstellungsstellen in Baden-Württemberg

- 1985 entstand die erste Frauenbeauftragtenstelle in Freiburg
- Nur zögerlich ging die Entwicklung weiter: 1986 kamen die Stellen in Stuttgart, Karlsruhe und Pforzheim hinzu
- 1987 in Mannheim, Konstanz, Sindelfingen und erstmals auf Kreisebene der Landkreis Böblingen
- Heute gibt es etwa 50 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Aber: Im Gegensatz zu anderen Bundesländern ist dies keine Pflichtaufgabe der Kommunen. Die LAG Baden-Württemberg fordert die gesetzliche Verankerung im Zuge der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes.

Von **Chancengleichheit** profitieren alle

Es ist noch nicht so lange her: In den 50er Jahren durfte eine Frau nicht ohne die Erlaubnis ihres Ehemannes arbeiten und tat sie es doch, konnte er ihren Lohn behalten. Der Weg der deutschen Frau zur Emanzipation war steinig und mühsam. Bis heute gibt es ausgefeilte Strategien, Gleichberechtigung für nebensächlich zu erklären und engagierte Frauen einzuschüchtern.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wollen Bedingungen und Denkmuster fördern, die es Frauen und Männern ermöglichen, ein ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechendes Leben zu führen, ohne durch Rollenvorstellungen und Machtverhältnisse eingeschränkt zu werden.

Chancengleiches Leben – wichtige Begriffe weisen den Weg

Frauenförder- und Chancengleichheitspläne: noch viel zu tun
In solchen Aktionsplänen werden auf betrieblicher und kommunalpolitischer Ebene Maßnahmen zur Umsetzung und Förderung der beruflichen Gleichstellung festgelegt wie: Frauenquote, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeitmodelle, Aus- und Weiterbildung im Einklang mit dem Arbeitsmarkt und den betrieblichen Rahmenbedingungen.

Gender Mainstreaming: immer die Gleichstellung im Blick
Bei allen gesellschaftlichen Vorhaben müssen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt werden, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Dies verlangt eine durchgängige Gleichstellungsorientierung und das Erfassen von Geschlechtermerkmalen über den „kleinen Unterschied“ hinaus.

Gender Diversity: viele Facetten von Menschen
Unterschiedliche Faktoren machen Vielfalt aus: Unterscheidungen in Frauen und Männer nach Alter, ethnischer Herkunft, Aussehen, sexueller Orientierung, Schichtzugehörigkeit, körperlichen wie geistigen Befähigungen und vielem mehr. Genderkompetentes Handeln und Wissen berücksichtigt dies in allen Bereichen des Lebens von der Privatsphäre über die Politik bis zur Wirtschaft und Umwelt.

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
Die Charta wendet sich an die Kommunen in Europa und lädt sie ein, sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und die eigens formulierten Verpflichtungen (Gleichstellungs-Aktionsplan) in ihrem Hoheitsgebiet umzusetzen. Die Charta bezieht sich auf die Grundrechte und Grundwerte jedweder Demokratie und zielt darauf ab, der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht nur rechtlich, sondern im Alltag, in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft sowie Kultur zur Durchsetzung zu verhelfen.

Trotz Merkel **noch viele Makel**

Immer wieder müssen sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte anhören, dass „die Gleichstellung doch schon längst erreicht sei" und wir uns, „nun doch auch endlich um die Jungen und Männer kümmern sollten". Schließlich haben wir jetzt sogar eine Bundeskanzlerin. Doch sind wir damit wirklich am Ziel?

Hier ein paar Fakten:

- Frauen waren noch nie so gut ausgebildet wie heute. Trotzdem sind sie in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Dies, obwohl Studien nachweisen, dass Unternehmen mit mehr Frauen an der Spitze erfolgreicher sind!
- Hoppenstedt-Studie 2010: Je größer das Unternehmen, desto weniger Frauen schaffen den Sprung in die Führungsetage!
- Accenture Studie 2007: 27 % der Frauen in Führungspositionen in Deutschland fühlen sich auf Grund des Geschlechts benachteiligt.
- Frauen verdienen laut Statistischem Bundesamt in Deutschland 22 % weniger als Männer, im EU-Durchschnitt 17 %. Laut EU-Kommission gehört Deutschland zu den lohndiskriminierenden Ländern.
- 2011 blieben in Deutschland 1,9 Millionen Frauen zwischen 15 und 64 Jahren dem Arbeitsmarkt wegen familiärer Verpflichtungen fern. Zum Vergleich: Von den gleichaltrigen Männern waren es nur 99 000! (Quelle: Statistisches Bundesamt 2012)
- 2011 arbeiteten in Deutschland 45 % der erwerbstätigen Frauen zwischen 15 und 64 Jahren weniger als 32 Wochenstunden. Als Hauptgrund für ihre Teilzeittätigkeit nannte jede zweite von ihnen die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen bzw. andere familiäre oder persönliche Verpflichtungen. Männer arbeiteten deutlich seltener in Teilzeit (9 % der Erwerbstätigen) und nur rund jeder elfte davon tat dies aus familiären Gründen. (Quelle: Statistisches Bundesamt 2012)
- 2011 mussten 28 % der erwerbstätigen Frauen regelmäßig am Samstag und 15 % am Sonntag arbeiten. Das Betreuungsangebot für Kinder ist auf den Trend steigender Wochenendarbeit nicht ausgerichtet.
- Frauen, die international qualifiziert sind, kommen nicht nach Deutschland, weil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht geregelt ist!
- Last but not least: Eine Kanzlerin ist noch kein Hinweis auf einen wirklichen Wandel, wenn sich eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern im Kabinett und in den politischen Gremien nicht widerspiegelt.

Urteilen Sie selbst, ob das Engagement für Gleichberechtigung überholt ist.

Im Herbst 2006 beschrieb die damalige Bürgermeisterin der Stadt Oberhausen Elia Albrecht-Mainz anschaulich unterschiedliche Rollenzuweisungen im Beruf – und wie gleiches Verhalten von Männern und Frauen unterschiedlich interpretiert wird:

Ein Familienfoto auf seinem Schreibtisch:
Er ist ein solider, treu sorgender Ehemann!
Ein Familienfoto auf ihrem Schreibtisch:
Die Familie kommt bei ihr vor dem Beruf!

Er geht mit dem Chef zum Essen:
Er macht Karriere!
Sie geht mit dem Chef zum Essen:
Die haben wohl etwas miteinander!

Bei ihm gibt es Nachwuchs:
Grund für eine Lohnerhöhung!
Bei ihr gibt es Nachwuchs:
Sie fällt für längere Zeit aus,
mehr Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen!

Seilschaften – na ja, **Netzwerken – aha!**

„Dein Computer ist abgestürzt? Warte mal, ich habe da eine Nummer für dich, ist ´ne Freundin von mir, die kennt sich super aus, ruf die mal an mit ´nem schönen Gruß von mir." Gerettet! Lösung in Sicht. Im Alltag, im Privatleben, im Beruf ist es immer gut, eine Person zu kennen, die jemanden kennt, die sich auskennt ...

Ohne ein solches Beziehungsgeflecht, ohne „Vitamin B", lebt es sich schlecht. Denn jeder Mensch braucht irgendwann einmal Hilfe oder kann anderen mit dem eigenen Wissen weiterhelfen. Genau das ist der Grundgedanke der Frauen-Netzwerke, die sich seit den 1990er Jahren bei uns erfolgreich entwickeln.

Kommunikation ist Kernkompetenz

Egal, welche Struktur sie haben, ob locker und unbürokratisch oder mit regelmäßigen Versammlungen und klaren Regeln. Allen Netzwerken gemeinsam ist der Grundgedanke, einander in persönlichen und beruflichen Fragen zu helfen, Aktivitäten zu koordinieren, Rückhalt zu gewähren und zu finden. Verständigung, Wissensaustausch, Interessenvertretung – alles in einer kommunikativen, offenen Form, die vielen Frauen liegt.

Frauen-Netzwerk – ein wirkungsvoller Schulterschluss

Frauen-Netzwerke sind auch eine Antwort auf Männerzirkel der „Old-Boys", zu denen Frauen nie Zutritt hatten, haben werden und nicht wirklich haben möchten. Jahrzehntelang haben sich Männer in ihren Kreisen beraten, für Meinungsbildung gesorgt, sich in Seilschaften gegenseitig unterstützt und sich ganz nebenbei den ein oder anderen Auftrag und Posten zugespielt. Die selbstbewussten Frauen von heute wollen auch in der Wirtschaft eine Rolle spielen. Ohne Unterstützung eines gut funktionierenden Netzwerks in Berufs-, Geschäftswelt und Politik geht's nicht. Und weiblicher Klüngel kann doch keine Sünde sein!

Frauen-Netzwerke – einige Beispiele

www.frauenbeauftragte.de
www.landesfrauenrat-bw.de
www.landfrauen-bw.de
www.weibernetz.de
www.bpw-germany.de
www.maedchenmannschaft.net

www.frauenbeauftragte-ba-wue.de

aha!

Anknüpfen an die Geschichte

Schon seit über 150 Jahren schließen sich Frauen für ihre Interessen und gegen Benachteiligungen in Vereinigungen und Projekten zusammen. Sie befassen sich mit Bildung, mit ihrer Vertretung in politischen Parteien und Vereinigungen, mit ihrer Arbeit in Kirchen, mit Zielen ihrer Berufsgruppen oder mit Hilfen für Frauen und Mädchen in schwierigen sozialen Lagen. Aus der Arbeit der Frauenprojekte, die sich mit dem Thema Gewalt gegen Frauen befassen, sind z. B. Frauenhäuser und Beratungseinrichtungen für Frauen und Mädchen in Krisensituationen entstanden. Die Frauenorganisationen sind wichtige Partnerinnen für die Gleichstellungsarbeit und Knotenpunkte, die es zu verknüpfen gilt.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben die Fäden in der Hand

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ermutigen Frauen, sich gesellschaftlich und politisch zu engagieren. In vielen Gemeinden gibt es ein „Frauenforum" aktiver Frauen, das von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und weitergeknüpft wird. Netzwerke wie diese fangen ein und fangen auf. Sie können begeistern, zur Mitarbeit motivieren, Informationen bereithalten, Hilfestellung geben und Kontakte vermitteln. Diese Netzwerke bilden sich vornehmlich dann, wenn Frauen ein gemeinsames Ziel haben und gemeinsame Interessen verfolgen (z. B. Unternehmerinnenstammtisch, Landfrauenverbände oder Zusammenschlüsse von Berufsgruppen wie Juristinnen oder Hebammen). Viele Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte geben für ihre Stadt / ihren Kreis Informationsbroschüren mit den wichtigsten Adressen frauenspezifischer Netzwerke, Gruppen und Anlaufstellen heraus.

Ein starkes Netzwerk

Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragen Baden-Württemberg
www.frauenbeauftragte-ba-wue.de

LANDESARBEITS-
GEMEINSCHAFT
DER KOMMUNALEN
FRAUENBEAUFTRAGTEN
BADEN-WÜRTTEMBERG

Nicht alle Frauen- und Gleichstellungsfragen können vor Ort gelöst werden.

Um Erfahrungen aus den Städten, Kreisen und Gemeinden in die Landespolitik einfließen zu lassen, haben die hauptamtlich tätigen Frauenbeauftragten 1988 die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten Baden-Württemberg (LAG Baden-Württemberg) gegründet.

Die LAG Baden-Württemberg setzt sich für gesetzliche und strukturelle Verbesserungen der kommunalen Gleichstellungsarbeit ein, kümmert sich um die berufliche Situation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, organisiert Tagungen und Fortbildungen. Die LAG arbeitet mit verschiedenen Organisationen auf Landes- und Bundesebene zusammen und greift gleichstellungspolitische Schwerpunktthemen auf. Sie setzt sich für die gesetzliche Verankerung hauptamtlicher kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter ein. Die hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind auf Bundesebene in der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungstellen (BAG) organisiert.

Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten setzen sich für Chancengleichheit als Leitprinzip des Verwaltungshandelns ein. Ziel ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im privaten und gesellschaftlichen Bereich zu verwirklichen, gleiche Mitwirkungs- und Teilhaberechte zu ermöglichen, Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis umzusetzen und den Abbau von Geschlechterstereotypen wirkungsvoll voranzutreiben. Eine Auswahl der Themen der Frauen- und Gleichstellungsarbeit finden Sie in dieser Broschüre.

Schlaue Mädchen – dumme Jungs?

Wo stehen Mädchen und Jungen in Zeiten von Selbstdarstellung, Selbstoptimierung, Leistungsstress und drohender Arbeitslosigkeit? Wie finden sie ihr Selbstbewusstsein in einer von Medien geprägten Welt zwischen wechselweise vorwärts und rückwärts gewandten Rollenmodellen?

Bildungsthema seit Pisa-Desaster als Inszenierung des Geschlechterkampfes

Die Politik und besonders die Medien, die von Zuspitzungen leben, heizen mit holzschnittartigen Mädchen- und Jungenbildern sowie Begriffen wie „Alphamädchen“ und „Machos in Not“ die Diskussion an oder machen Erzieherinnen und Lehrerinnen für die angebliche Benachteiligung von Jungen verantwortlich. Dabei hat das Sachverständigengremium der Bundesregierung, das Bundesjugendkuratorium, eindeutig festgestellt, dass es nicht zutreffend ist, Jungen pauschal als Bildungsverlierer zu betrachten. Die auf den ersten Blick plausible Empfehlung, in Kitas und Schulen männliches Personal zu erhöhen, ist unter dem Aspekt Gleichberechtigung nur sinnvoll, wenn dies mit einer Überprüfung der Vorstellungen von männlichem und weiblichem Rollenverhalten erfolgt.[1]

Auch das Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung will den Blick für eine differenziertere Betrachtung schärfen: Die gravierenden Unterschiede in Bildungslaufbahnen bestehen nicht zwischen Jungen und Mädchen, sondern vor allem innerhalb der Geschlechtergruppen. Nicht Jungen generell haben schlechtere Bildungschancen, sondern insbesondere diejenigen aus bildungsfernen Familien. Es gibt Handlungsbedarf bei Jungen wie Mädchen. Denn obwohl Frauen heute im Durchschnitt höhere und bessere schulische Bildungsabschlüsse als Männer erreichen, können sie ihren Bildungsvorsprung auf dem Arbeitsmarkt bisher nicht umsetzen.

Geschlechtergerechte Förderung ausbauen

Verkürzter, undifferenzierter Aktionismus, der Faktoren wie soziale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit und jugendkulturelle Zusammenhänge vernachlässigt und Mädchen gegen Jungen ausspielt, ist der falsche Ansatz. Das deutsche Bildungssystem muss dringend modernisiert werden. Geschlechterbewusstes pädagogisches Handeln ist angesagt, das die Vielfalt, Unterschiedlichkeit und Individualität von Mädchen und Jungen beachtet und dabei Klischeevorstellungen von „den Mädchen“ und „den Jungen“ meidet.

Das heißt:

- Aufstocken der Bildungsausgaben auf OECD-Niveau
- Ungleichheiten bezüglich Bildungsferne, Armut, Migrationshintergrund und Ausschluss der Mädchen von höherer Bildung beheben
- Konkrete und offensive Förderung von Mädchen UND Jungen sozialer Randgruppen und in bisher benachteiligten Bereichen
- Entwicklung geschlechtergerechter Didaktik und Inhalte in Kita, Schule und Jugendarbeit
- Aufbrechen der traditionellen Berufsorientierung: weg von reinen Frauen- oder Männerdomänen hin zu Ausbildungen nach Fähigkeiten und Neigungen

Frauen stärken für eine geschlechtergerechte Gesellschaft

Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten leisten Aufklärungsarbeit durch Aktionen und Projekte (z. B. zu Themen wie unnatürliche Schönheitsideale, Essstörungen, drohende Zwangsverheiratung). Sie engagieren sich in der offenen Jugendhilfe für gendergerechte Angebote, verankern Leitlinien für geschlechterbewusste Arbeit mit Mädchen und Jungen, beteiligen sich an Initiativen zum Berufswahlverhalten (Girls‘- und Boys‘ Day, junge Frauen in MINT-Berufe = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik).

Infos:

www.bundesjugendkuratorium.de
www.gleichstellungsbericht.de

1 Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs, Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums, September 2009

Zwischen **Beruf** und **Bobby-Car**

Frauen sind berufstätig und im Job erfolgreich. Heute haben mehr junge Frauen als Männer Abitur und absolvieren ein Hochschulstudium. Der Frauenanteil bei den Selbstständigen steigt stetig. Die Wirtschaft tut gut daran, sich angesichts der demografischen Veränderung und des Fachkräftemangels auf die Bedürfnisse weiblicher Profis einzustellen. Längst ist erwiesen: Frauen und Männer tragen gemeinsam zu einer erfolgreichen Wirtschaft bei.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können Unternehmen und Beschäftigte hierbei wirkungsvoll unterstützen. Sie arbeiten gut vernetzt mit Frauenverbänden, der Agentur für Arbeit, den Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitgeberverbänden sowie mit modernen, innovativen Unternehmen und Verwaltungen für den längst fälligen Einstellungswandel – im Interesse der Menschen und der Wirtschaft.

Frauen atmen Höhenluft

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte setzen sich für mehr Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung ein. In den kommunalen Verwaltungen initiieren sie Chancengleichheitspläne, Qualifizierungsangebote, Strategien und Maßnahmen vor allem in der Personalentwicklung.

Das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg soll novelliert werden (Stand Dezember 2012). Es wird die Voraussetzungen für effektive Chancengleichheitsprogramme weiter verbessern. In der Privatwirtschaft ist dieser Weg steiniger. Verbesserungsfähig sind immer noch der Ausbau der Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, die Berücksichtigung der Arbeitszeitwünsche von Frauen (kurze Vollzeit) und Männern (weniger Überstunden) und eine Unternehmenskultur, in der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch die Pflege Angehöriger – als selbstverständlich akzeptiert und unterstützt wird.

Familienarbeit geht alle an

In vielen Unternehmen hat sich das bereits herumgesprochen. Betriebliche Kinderbetreuung, Teilzeitmodelle, flexible Arbeitsorte und -zeiten, familiengerechte Abläufe in der Arbeitsorganisation, Kontakthalte- sowie Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in der Eltern- oder Pflegezeit sind keine Seltenheit mehr. Insgesamt geht es nicht nur darum, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen zu verbessern und ihren Anteil in den Führungsebenen zu erhöhen. Auch Männer sollen – und wollen – sich verstärkt den Herausforderungen der Familien- und Pflegearbeit stellen und diese in ihre Lebensplanung einbeziehen. Wirtschaft und Politik müssen dafür die Voraussetzungen schaffen.

„Wir müssen eine neue Unternehmenskultur entwickeln, die es ermöglicht, dass auch der Top-Manager pünktlich geht, um seine Kinder abzuholen – andernfalls ändert sich nichts",

sagt Gabriele Hantschel, Vorstandsvorsitzende der Helga-Stödter-Stiftung – Frauen für Führungspositionen.

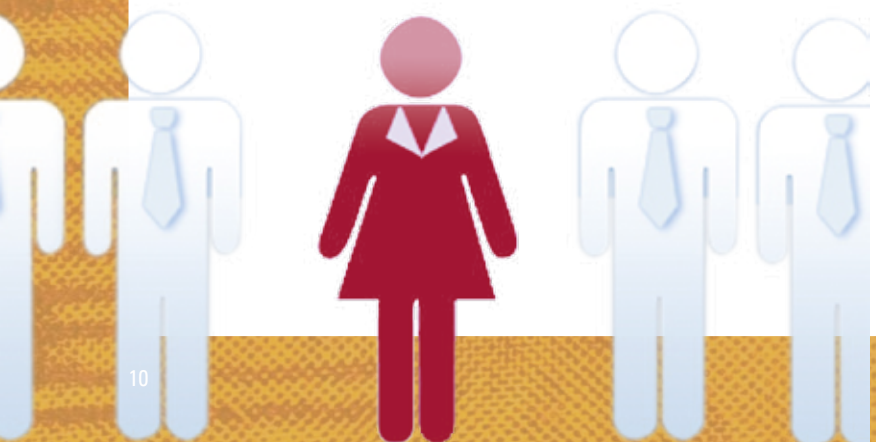
Quote oder Nicht-Quote – das ist nicht die Frage

Deutschland ist in punkto Spitzenmanagerinnen im europäischen Vergleich mit circa 11,9 % Frauen in Aufsichtsratspositionen und 3 % in Vorständen alles andere als Spitze. Dennoch wird hierzulande die Diskussion um gesetzliche Mindestquoten für Frauen heftig geführt.

Ein Gebot der Stunde: Deutschlands Wirtschaft braucht die Frauen
Die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern an der Spitze der Wirtschaft ist nicht nur ein Gebot der Gleichberechtigung, sondern spricht für eine zeitgemäße Unternehmensführung. Unternehmen mit mehr Frauen in Führung wirtschaften nachhaltiger und deutlich erfolgreicher. Gemischte Teams und soziale Vielfalt erhöhen den wirtschaftlichen Erfolg.

Europa macht's vor
Viele europäische Länder wie Norwegen oder Frankreich setzen die gesetzliche Quote bereits mustergültig um. Beide Länder streben bis 2017 in börsennotierten Unternehmen 40 % der Aufsichtsratsmandate für Frauen an.
Der Landtag von Baden-Württemberg hat sich mit breiter Mehrheit dafür ausgesprochen, den Kurs der Justizkommissarin der Europäischen Union zu unterstützen, die über eine europäische Richtlinie eine verbindliche Geschlechterquote für alle 27 EU-Staaten einführen möchte.

Ohne die Quote wird sich nichts verändern
Traditionelle Rollenvorstellungen prägen auch Personalentscheidungen. Es geht bei der Quote nicht darum, dass Frauen gefördert werden müssen. Die Quote setzt bei den Unternehmen an, um diskriminierende Verhaltensmuster zu beenden und den Grundsatz „die Leistung zählt" endlich durchzusetzen. Viele erfahrene Frauen und Männer quer durch alle Parteien, aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gewerkschaften und Verbänden, Kultur und Medien – viele von ihnen ehemals vehement gegen die Quote – sagen heute: Ohne die Quote wird sich nichts verändern. Sie haben ein Bündnis geschlossen, das mit der ***Berliner Erklärung*** eine gesetzliche Frauenquote von mindestens 30 % für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen fordert.
Mehr Infos: www.berlinererklaerung.de



Und es bewegt sich doch …
Der deutsche Bundesrat hat im Oktober 2012 parteiübergreifend für die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote für Aufsichts- und Verwaltungsräte großer, börsennotierter Unternehmen gestimmt. Wir dürfen gespannt sein…

Mehr Chefinnen an die Hochschulen
Die deutsche Wissenschaft wird von Männern dominiert. Baden-Württemberg hat aufgeholt und erreicht beim Frauenanteil in einigen Bereichen inzwischen den bundesweiten Durchschnitt. Nach den Daten des 2. Gleichstellungsatlas´ für Deutschland lag der Frauenanteil im Jahr 2010 bei den Promotionen bei 45 % (bundesweit 44,1 %) und bei den Habilitationen bei 24 % (24,9 %). Bei den lukrativen C4-Professuren lag er 2009 allerdings immer noch bei nur knapp 10 %.[1] Bei diesem „Tempo" wird es erst weit nach 2050 zum Gleichstand bei Professuren von Männern und Frauen kommen.
Mehr Infos: www.bmfsfj.de

Kritisch bemerkt
Baden-Württemberg weist mit 68 % eine überdurchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote auf. Der Wermutstropfen: Mehr als jede zweite Frau arbeitet in – oft unfreiwillig kurzer – Teilzeit. Fast 70 % der Mini-JobberInnen sind Frauen. Jede dritte Frau in Baden-Württemberg arbeitet im Niedriglohnbereich. Nur 3 % der berufstätigen Frauen arbeiten in einem zukunftsträchtigen, naturwissenschaftlich-technisch geprägten MINT-Beruf. Und selbst bei gleichen beruflichen Ausbildungsabschlüssen haben Frauen ein niedrigeres Nettoeinkommen als Männer.

1 Mostbacher-Dix, Petra: Nicht bloß Frauen werden diskriminiert, Staatsanzeiger für Baden-Württemberg, Ausgabe 14/2012

Für andere durch's **Feuer** gehen

Ein schwieriges berufliches Pflaster für Frauen: Als zentrale Stütze der öffentlichen Sicherheit erzielt die Berufsfeuerwehr in Imageumfragen regelmäßig Spitzenwerte. Trotzdem ist es bislang nicht gelungen, den Anteil von Frauen zu steigern. Er liegt bundesweit bei nur etwa 1 % der Beschäftigten!

Ungeeignete Tests für Frauen

Einer der wichtigsten Gründe sind die bisher angewandten körperlichen Eignungstests. Sie berücksichtigen die unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen von Frauen und Männern nur unzureichend – und zum Teil haben sie für den Einsatzalltag der Feuerwehren gar keine praktische Relevanz.

Außerdem setzt die Ausbildung zur Feuerwehrfrau eine handwerkliche Ausbildung voraus. Welche Ausbildungsberufe hier anerkannt werden, regeln die landesrechtlichen Bestimmungen der Bundesländer. Eine handwerkliche Ausbildung ist sinnvoll, eine – ungerechtfertigte – Reduzierung auf traditionelle Bauhandwerksberufe minimiert die Chancen von Frauen aber erheblich.

Dies ermittelte eine Arbeitsgruppe des Deutschen Städtetags, die nahezu paritätisch mit städtischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und leitenden Feuerwehrleuten besetzt war.[1]

Und dennoch – einige Pionierinnen haben es geschafft, zum Beispiel Tanja Lutz, seit 15 Jahren Berufsfeuerwehrfrau in Ludwigsburg. Sie erinnert sich an die schwierige Anfangszeit in einer absoluten Männerdomäne: „Damals war die Sorge der Frauen, dass sie hoffentlich das Gleiche leisten würden wie die Männer. Heute sorgen sich die Männer, ob sie die gleiche Leistung wie die Frauen bringen", sagt die Oberbrandmeisterin selbstbewusst.

Was ist zu tun?

- ***Eignungstests, Personalauswahl und –entwicklung müssen die Voraussetzungen und Lebensbedingungen von Frauen berücksichtigen.***
- ***Anforderungskriterien müssen am tatsächlichen Bedarf ausgerichtet sein und dürfen keine unnötigen Barrieren aufbauen.***
- ***Die Bundesländer sollen für eine Erweiterung des Zulassungskatalogs der relevanten Ausbildungsberufe tätig werden. Die Nutzung erweiterter Möglichkeiten z.B. aus dem Kranken- und Pflegebereich wird den Städten empfohlen.***
- ***Vorurteile über Frauen in typischen Männerdomänen müssen abgebaut werden! Sie müssen die gleichen Einstellungs- und Aufstiegschancen erhalten wie Männer und als Führungskraft anerkannt werden.***
- ***Kampagnen sollen die Wahrnehmung des Berufes Feuerwehrfrau erhöhen.***

Weitere Infos:
www.feuerwehrfrauen.de

1 vgl. Deutscher Städtetag, Frauen in der Berufsfeuerwehr, Bericht der gleichnamigen Arbeitsgruppe im Deutschen Städtetag, März 2009.

Gleichstellung im Lebensverlauf

„Die Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellung übersteigen die einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik bei weitem."

Das ist der Schlusssatz des Gutachtens der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2011. Er enthält eine Fülle von Analysen, Ergebnissen, benennt Ursachen für fehlende Chancengleichheit und gibt Handlungsempfehlungen. Eine wichtige Erkenntnis: Die Gleichstellungspolitik in Deutschland ist voller Widersprüche. Eingefordert wird daher eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, die von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht. Dabei soll ausreichend Raum für gesellschaftlich notwendige, unbezahlte Fürsorgearbeit, für Weiterbildungen sowie für Eigenzeit bleiben. Erwerbsunterbrechungen dürfen langfristig nicht zu Nachteilen führen.
Oder anders ausgedrückt: Frauen und Männer werden gleichermaßen als Erwerbstätige mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige definiert.[1]

„Gleichstellung birgt ein hohes Potenzial und ist angesichts des demografischen Wandels und steigenden Fachkräftebedarfs unverzichtbar. Die Nutzung aller Talente macht unsere Gesellschaft leistungsfähiger und trägt zur Stabilisierung des Sozial- und Steuersystems bei." Mit diesen Worten wird im Gutachten für die Orientierung am neu entwickelten Leitbild geworben und Gleichstellungspolitik als Innovations- und Querschnittspolitik bezeichnet.

Die Themen des Berichts:

- ***Recht:*** Rollenbilder modernisieren und Recht konsistent am Leitbild der Gleichberechtigung ausrichten
- ***Bildung:*** Abwärtsspiralen verhindern und Wahlmöglichkeiten in allen Lebensphasen fördern
- ***Erwerbsleben:*** Fehlanreize beseitigen, Entgeltgleichheit und Aufstiegschancen schaffen
- ***Zeitverwendung:*** Flexibilität ermöglichen und unterschiedliche Formen von Arbeit stärken
- ***Alter:*** Alterssicherung armutsfest machen und Pflegearbeit besser honorieren

Für ***Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*** ist der Bericht eine gute Basis für den Praxistransfer, heißt es doch in der Einleitung treffend: „Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten setzen Gleichstellungspolitik intern in der Verwaltung und extern für die Bürger und Bürgerinnen vor Ort um. Damit Gleichstellungspolitik auch auf dieser Ebene wirksam werden kann, ist eine Stärkung der bestehenden Strukturen notwendig. Gerade in der Kommune wird der Sinn der Lebenslaufperspektive sichtbar."

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) unterstützt das Leitbild für Chancengleichheit, das die Sachverständigenkommission entwickelt hat. Sie sieht in der erstmals methodisch angewandten Lebensverlaufsperspektive, die den Blick für längerfristige Auswirkungen bestimmter Lebensentscheidungen schärfen will, wertvolle Anregungen für die kommunale Praxis.

Infos:
www.gleichstellungsbericht.de
www.frauenbeauftragte.de

1 Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Mitglied der Sachverständigenkommission

Beim **Multitasking** sind alle gleich …– schlecht

„Zeit ist eine der wichtigsten Ressourcen des 21. Jahrhunderts. Deshalb ist die entscheidende Frage die, wie wir diese Zeit nutzen."

Gabriele Heinisch-Hosek, bei der Vorstellung der Zeitverwendungsstudie 2010 in Wien

Frauen sind so gut ausgebildet wie noch nie und arbeiten auch mehr denn je. Doch bezahlte und unbezahlte Arbeit ist zwischen Männern und Frauen nach wie vor ungerecht verteilt. Immer noch erledigen rund zwei Drittel der Frauen die Familienarbeit nahezu vollständig allein. In bestimmten Lebensphasen – insbesondere in den Phasen der Familiengründung sowie der Hilfe- und Pflegebedürftigkeit älterer Familienmitglieder – kann es zu einer Konkurrenz der Zeitbudgets vor allem zwischen Familien- und Arbeitszeit kommen. Verwenden Frauen und Männer ihre Zeit vor der Familiengründungsphase noch relativ ähnlich, unterscheidet sich die Zeitverwendung von Müttern und Vätern deutlich. Bei der Aufgabenteilung in Haushalt und Familie übernehmen Männer eher Aufgaben, die weniger oft anfallen und weniger zeitintensiv sind wie Reparieren, PC oder Internet einrichten, während Frauen häufiger regelmäßige und zeitaufwändige Arbeiten übernehmen wie Kochen, Putzen, Lebensmittel einkaufen. (Familienreport 2011)

Die berufstätige Frau und Mutter

Nach dem Frühstück für alle Familien- oder WG-Mitglieder stellt sie eben die Spül- und Waschmaschine an, verlässt das Haus (versicherungstechnisch bedenklich!). Auf dem Weg zur Arbeit erledigt sie erste Aufgaben, vereinbart per Handy (nicht erwischen lassen!) den nächsten Termin. Bei der Arbeit gibt die Musterfrau 110 Prozent. Okay, der angelutschte Lolly stört im Laptop, digitale Privatnachrichten und die SOS-SMS wollen heimlich beantwortet sein. Keine weiteren Beeinträchtigungen. Nach Dienstschluss der Einkauf vor dem Einsammeln der Kinder, Hunde oder anderer Lieben. Viele müssen ins Fitnessstudio oder joggen. Daheim warten Haushalt, Wäsche- sowie Wohnungspflege und familiärer Austausch. Ach, Kochen? Tiefkühlspeisen, Brötchen müssen reichen, die man eben zwischen verschiedenen Chats in diversen Netzwerken im „www" oder vorm TV verdrückt.

„Nein" – das Zauberwort für mehr Lebensqualität

Klare Prioritäten setzen. Störquellen abschalten, sukzessives Abarbeiten. Auf eine gerechte Verteilung von Aufgaben achten. Geschlechterdemokratie fordern und leben. Ganz wichtig: von Männern lernen. Delegieren und abgeben – auch an die fordernden Kollegen. Fünf gerade sein lassen: Lieber ein schmutziges, aber glückliches Kind, ab und zu mal die Pommes mit den Fingern aus der Tüte genießen. Lieber ein Glas Wein beim Picknick im Stadtgarten als im Ambiente des perfekten Wohnzimmers, gestylt, aber entnervt. Einfach gelassener und entschleunigter leben. Dazu braucht`s weder Ärztin noch Apothekerin. Einfach machen und wieder Regie im eigenen Leben führen!

…denn beim Multitasking sind alle gleich…– schlecht

Es waren einmal die Frauen, die als Multitasking-Meisterinnen galten. Im Juli 2010 widerlegte die Studie des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Unfallversicherung endlich das Vorurteil und stellte klar: Frauen wie Männer können maximal zwei Aufgaben gleichzeitig bewältigen. NeurowissenschaftlerInnen und PsychologInnen warnen: „Wer mehreres gleichzeitig bewältigen will, erhöht den Stress und macht Fehler", so Hiltraut Paridon, Leiterin der Studie. Burnout ist die neue Volkskrankheit – 80 % Frauen und Männer fühlen sich im Dauerstress.

…und das End' von der Geschicht? Übernimm dich beim Multitasking nicht!

„Sprache: die Kleidung der Gedanken.“ *Samuel Johnson, 1709*

Der feine Unterschied mit dem **Binnen-I**

Sprache ist ein Werkzeug, mit dem wir täglich umgehen und agieren. Sie formt unser Denken und Handeln, gesellschaftliche Normen und symbolische Bedeutungen des Frau- oder Mann-Seins. Es gibt 6.000 verschiedene Sprachen auf dem Globus. Ausgehend von der „Theorie der zwei Kulturen oder Welten“, in denen Frauen und Männer leben, verdoppeln sie sich sogar.

Die amerikanische Soziolinguistin Deborah Tannen hat 1990 ihr bekanntes Buch geschrieben: „Du kannst mich einfach nicht verstehen. Warum Männer und Frauen aneinander vorbeireden.“ Vier Jahre führte es die Bestseller-Liste der New York Times an und wurde in über 30 Sprachen übersetzt. Fazit: Frauen kommunizieren mit Beziehungssprache, Männer auf Statusebene. Denken, gesellschaftliche Normen und Bedeutungen werden durch Sprache formuliert. Auch die Geschlechterrollen werden durch sie festgeschrieben.

Wider das Schubladendenken

„Die“ Männer und „die“ Frauen als Prototypen gibt es nicht. Die neuere Sprachforschung untersucht die Bandbreite individueller Kommunikation von der Sprache der Eltern bis zu verschiedenen Sprachcodes in Gesellschaft und Medien. Das Fazit: Rollenzuweisungen für Frauen und Männer werden über Erziehung und Sprache geprägt. Stereotype vom „starken“ und „schwachen“ Geschlecht scheinen unauslöschlich auf Festplatten eingebrannt zu sein. Eine geschlechtersensible Sprache leistet einen wesentlichen Beitrag dazu, Frauen auch sprachlich deutlich sichtbar zu machen und festgeschriebene Rollenzuweisungen und Rollenstereotype zu verändern. Also gehen wir’s weiter an! Der Kopf ist schließlich rund, damit das Denken seine Richtung ändern kann.

„I“ oder nicht...

Die Evangelische Kirche hat in den 1990ern die geschlechtergerechte Bibelübersetzung eingeführt und stieß auf Akzeptanz bis Ablehnung und Gespött. Das Binnen-I wurde in Publikationen als lästiges Tüpfelchen auf dem „i“ oder „Erektionszeichen“ tituliert – auch von Frauen. Die Berliner Tageszeitung – taz – führte in den 1980er Jahren das „Binnen-I“ als Kampfzeichen für eine geschlechtersensible Sprache ein und behält dies bis heute bei – auch, weil es polarisiert. „Sprache ist sexistisch, wenn sie Frauen und ihre Leistungen ignoriert, sie in Abhängigkeit zu Männern beschreibt, sie in stereotypen Rollen zeigt oder durch herablassende Ausdrücke demütigt und lächerlich macht“, so die Sprachwissenschaftlerin und Feministin Senta Trömel-Plötz. Wer von Politikern, Ärzten, Feuerwehrmännern redet – denkt sofort an Männer, auch wenn diese Berufe mittlerweile erfolgreich von Frauen ausgeübt werden. Und wie heißt eine männliche Hebamme? Das wissen Sie nicht? Dann schauen Sie doch mal unter: www.genderkompetenz.de.

Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

- ***sensibilisieren innerhalb der Verwaltung, damit Schriftstücke und die gesamte Öffentlichkeitsarbeit geschlechtersensibel gestaltet werden***
- ***wirken auf die Einführung von Dienstanweisungen oder verbindlichen Leitlinien hin, welche die geschlechtersensible Sprache regeln.***

Gute Praxisbeispiele finden Sie unter:
„Geschlechtergerechte Sprache“ – ein Leitfaden im Rahmen des Projekts Genderkompetenz im kommunalen Raum (GeKom) der Landesstiftung Baden-Württemberg. Herausgeberin: Stadt Ulm
„Fair in der Sprache“ – ein Projekt des Landkreises Sigmaringen
“Mannsbilder und Frauensprüche“ – wie Gender die Qualität der Öffentlichkeitsarbeit verbessert, in: „Bewegung im Gender-Prozess. Sechs Projekte zeigen, wie es geht“, Stadt Köln.

Lust auf Politik?!

„Politik ist eine viel zu ernste Sache, als dass man sie alleine den Männern überlassen könnte."

Käte Strobel, Bundesministerin 1966 - 1972

Gute Politik profitiert von Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten von Frauen. Viele Frauen haben eine eigene Sichtweise, gerade wenn es um kommunale Anliegen geht. Dennoch ist es kein Geheimnis: Frauen sind in der Politik unterrepräsentiert. Sie erscheinen auf den Wahllisten der Parteien häufig erst am Ende und geraten damit aus dem Blickfeld vieler Wählerinnen und Wähler.

Es ist leider Realität, dass Frauen seltener als Männer bereit sind, ein öffentliches Amt zu übernehmen. Sie sind selbstkritischer, hegen eher Zweifel an ihrer Qualifikation und wollen immer perfekt sein. Als Familienmanagerinnen sind sie außerdem total eingespannt. Dabei könnten Frauen in ihrer Doppelfunktion als Betroffene und Expertinnen für Modelle, Familie und Berufstätigkeit unter einen Hut zu bringen, politisch einiges bewegen. Sie wissen genau, wie Kinderbetreuung organisiert sein muss, wie der öffentliche Nahverkehr strukturiert sein sollte und ob ausreichende Spiel- und Ruhezonen in der Stadt vorhanden sind. Da die meisten Frauen als Mütter und Pflegende von Angehörigen die Infrastruktur ihrer Stadt genau kennen und in Anspruch nehmen, wissen sie auch, was verbessert werden muss. Diese Erfahrungen sind wichtig und aus dem politischen Leben nicht weg zu denken.

In Zukunft mehr einmischen

Das hohe weibliche Potenzial schlägt sich bislang nicht in den Parlamenten nieder, wie ein Blick auf die Zusammensetzung des baden-württembergischen Landtags zeigt: Dieser weist 138 Mitglieder auf, davon sind lediglich 25 Frauen (18,1 %). Das ist der geringste Frauenanteil im Vergleich der Bundesländer. Der Frauenanteil bei den Grünen im Landtag liegt bei 30,6 %, wohingegen die CDU mit 13,3 % und die SPD mit 17,1 % Frauenanteil im baden-württembergischen Landtag deutlich darunter liegen. Für die FDP sitzt keine Frau im Landtag Baden-Württembergs! Ein Blick auf die Zusammensetzung von Kreistagen und Gemeinderäten im Land bietet ein ähnliches Bild. Insgesamt wurden 2009 bei den Kommunalwahlen 22 % Frauen in die Gemeinderäte und 16 % Frauen in die Kreistage gewählt. Damit Frauen in den Parlamenten und Räten künftig angemessen vertreten sind, fordern VertreterInnen von Parteien, Verbänden und Gewerkschaften eine verbindliche und verfassungskonforme gesetzliche Regelung, die nach dem Vorbild des französischen Parité-Gesetzes vorschreibt, die Listenplätze bei Kommunalwahlen paritätisch – also streng abwechselnd – mit Frauen und Männern zu besetzen.

Lust auf Politik

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Kreise ermutigen Frauen, politische Ämter auszuüben. Zahlreiche Programme und Veranstaltungen, wie beispielsweise das Projekt „Unsere Stadt braucht Frauen", welches viele Städte Baden-Württembergs in Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung durchführen, wollen interessierten Mädchen und Frauen „Lust auf Politik" machen und ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Denn eines ist klar: Frauen müssen als Jongleurinnen des Alltags gleichzeitig eine Vielzahl von Bällen in der Luft halten: Beruf, Familie, Haushalt, Freizeit, Ehrenamt ... Um die richtige Balance zu finden und ihre Ziele verwirklichen zu können, müssen sie u. a. ihr Alltagskonzept überdenken und Prioritäten verschieben. Nur so kann „Frau" einem politischen Amt den Platz einräumen, der nötig ist, um auch den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden.

Kulturelle **Betrachtungen**

Ein entschlossener Pinselstrich. Ein atemberaubendes Saxofon-Solo. Ein inspirierendes Theaterstück: Unsere Kulturszene ist lebendig und vielfältig. Konzerte, Theater und Tanzaufführungen, Malerei, MultiMediaKunst und Kreativkurse füllen die Veranstaltungskalender.

Wer macht mit, wer sitzt im Publikum? Mehrheitlich Frauen – unsere Kulturszene ist weiblich! Absolventinnen der Kunstakademien erzielen die besseren Abschlüsse. Es gibt zahlreiche herausragende Künstlerinnen, Musikerinnen und Schauspielerinnen.
Aber wer hat das Sagen? Wer erzielt die höchsten Auszeichnungen, die besten Preise? Mehrheitlich Männer! Das kulturelle Leben wird hauptsächlich von Intendanten, Dirigenten, Museumsdirektoren, Produzenten, Professoren und Regisseuren auf ihren Regie- und Lehrstühlen dominiert. Mehrheitlich männlich besetzte Jurys zeichnen vorwiegend männliche Preisträger aus, Kulturprogramme werden von Männern entschieden, Ausstellungen zeigen überwiegend von Männern gestaltete Kunst.

Frauen fördern Frauen in der Kunst
Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten setzen sich dafür ein, dass sich die Chancen für Kunst schaffende Frauen verbessern. Sie organisieren Ausstellungen und kulturelle Veranstaltungen vor Ort. Sie fördern die Künstlerinnen in ihren Städten, Gemeinden und Kreisen, unterstützen und initiieren Netzwerke von Künstlerinnen und kulturinteressierten Frauen. Nicht zuletzt kümmern sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten um die Aufarbeitung der lokalen Frauengeschichte.

Eine Lobby für Künstlerinnen aller Sparten
Die Kunststiftung Baden-Württemberg
fördert Künstlerinnen und Künstler der Sparten Bildende Kunst, Kunstkritik, Literatur und Musik aus Baden-Württemberg. Neben den Stipendien und Preisen unterstützt sie Künstlerinnen und Künstler durch die Organisation von Konzerten, Lesungen, Ausstellungen, Diskussionen und Vorstellungen. www.kunststiftung.de

GEDOK – Gemeinschaft für Künstlerinnen und Kunstförderer e.V.
hat zum Ziel, die Interessen der Künstlerinnen aller Kunstsparten wahrzunehmen, sie zu vertreten, die Professionalisierung künstlerischer Arbeit von Frauen zu fördern und den Weg in die Öffentlichkeit zu erleichtern. www.gedok-stuttgart.de

Bildende Kunst
FORUM KÜNSTLERINNEN e.V. – eine Lobby für Künstlerinnen
will die Gleichstellung der Frau in der Kunst durch Netzwerkarbeit, Ausstellungen, Öffentlichkeitsarbeit und kulturpolitische Aktionen befördern. Es bietet Information und regelmäßigen Austausch für und zwischen Künstlerinnen. www.forum-kuenstlerinnen.de

Musik
Frau und Musik – Internationaler Arbeitskreis e.V.
Der weltweite Zusammenschluss engagierter Komponistinnen, Dirigentinnen und sonstiger Akteurinnen in der Musikwelt beteiligt sich aktiv an kulturpolitischen Diskussionen, fördert und unterstützt die Präsenz der KünstlerInnen und sieht sich als Impulsgeber für die vielgestaltige Entfaltung von Musik.

Heidelberger Künstlerinnenpreis
seit 1987 jährlich verliehen – zählt zu den wichtigsten Kulturpreisen des Landes und ist weltweit der einzige Preis, der ausschließlich an Komponistinnen vergeben wird.

Literatur
BücherFrauen e.V.
Das Branchen-Netzwerk BücherFrauen mit Mitgliedern aus Buchhandel, -verlagen, Bibliotheken und angrenzenden Bereichen vertritt die Interessen von Frauen, die angestellt oder freiberuflich mit Büchern zu tun haben. www.buecherfrauen.de

Sie wollen mehr erfahren?
Lexikon Musik und Gender, herausgegeben von Annette Kreutziger-Herr und Melanie Unseld. Bildungszentrum und Archiv zur Frauengeschichte Baden-Württembergs, BAF e.V.; FrauenMediaTurm, Archiv und Dokumentationszentrum zur Neuen und Historischen Frauenbewegung. www.frauenmediaturm.de, www.frauenkulturnetz.de

Viele Nationen – unterschiedliche Frauenbilder

Menschen unterscheiden sich – in ihrer nationalen, kulturellen und religiösen Herkunft, in ihrer sozialen Schichtzugehörigkeit, in ihrer Bildung, ihrer Sprache und ihren Wertvorstellungen. Die grundlegende Unterscheidungskategorie aber ist das Geschlecht. Als Mädchen oder Junge, als Frau oder Mann erleben Menschen ihre Umwelt jeweils anders und werden auch anders von ihr wahrgenommen. Dies führt zu unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenslagen, aber auch zu Ungerechtigkeiten und mangelnder Gleichberechtigung, meist zu Ungunsten von Frauen und Mädchen. Gerade in der kommunalen Integrationsarbeit ist es wichtig, im interkulturellen Dialog zu sein, diese Unterschiede wahrzunehmen und alle Maßnahmen geschlechtergerecht anzulegen.

Rolle der Migrantinnen im Integrationsprozess

Es ist eine Chance für die Gesellschaft, wenn Frauen mit Migrationshintergrund als Bereicherung und als Botschafterinnen für kulturelle Werte wahrgenommen werden. Denn Frauen und Mütter vermitteln Alltagswissen und integrative Vorstellungen in ihre Familien hinein. Sie sind wichtige Bezugspersonen beim Spracherwerb, beim Wissen um Gesundheit oder im Umgang mit Behörden und Institutionen. Gleichzeitig werden westliche Emanzipationsvorstellungen durch die Lebenswelt und die Werte eines Teils der Menschen mit Migrationshintergrund herausgefordert. Doch Frauenrechte sind Menschenrechte und unteilbar. In Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, die 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen als Resolution verkündet wurde, heißt es: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren." Da die Realität häufig eine andere ist, bleiben der Schutz und die Förderung von Menschenrechten für Mädchen und Frauen weiterhin eine große Aufgabe.

Multikulturelle Vielfalt in Toleranz leben

Über ein Viertel der Bevölkerung Baden-Württembergs hat einen Migrationshintergrund.[1] Spracherwerb, Bildung und der Wille zur Integration werden nach der Studie „Gelebte Vielfalt"[2] als unverzichtbare Voraussetzungen für den individuellen und kollektiven Integrationserfolg erachtet. Der kommunalen Ebene kommt dabei maßgebliche Bedeutung zu.

Aktionsfelder

Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

- setzen sich – oft gemeinsam mit den Integrationsbeauftragten – für ein respektvolles und gleichberechtigtes Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft ein
- fordern Chancengerechtigkeit, die Wahrung der Grundrechte und eine verbesserte gesellschaftliche Teilhabe von Migrantinnen
- helfen Frauen und Mädchen, sich zu vernetzen und ein selbstbestimmtes Leben zu führen
- setzen sich für eine Veränderung traditioneller Wertvorstellungen und Rollenzuschreibungen ein
- treten gegen Frauenrechtsverletzungen und Gewalt ein
- verurteilen Frauenhandel und Zwangsprostitution
- setzen sich aktiv für Prävention und Maßnahmen gegen Zwangsverheiratung ein. ***Infos:*** www.frauenrechte.de

1 Mikrozensus 2010
2 Studie „Gelebte Vielfalt", Bevölkerungsumfrage zum Stand der Integration im Auftrag des Integrationsministeriums Baden-Württemberg 2012

Geschlechtergerechtigkeit quo vadis?

Die Friseurin, die neben der Vollzeit- eine Putzstelle hat, damit es für die monatlichen Ausgaben reicht. Die Arzthelferin, die nur noch Minijobs angeboten bekommt. Die Familienfrau, die vor 20 Jahren den Kindern, anschließend den pflegebedürftigen Familienmitgliedern zuliebe aus dem Erwerbsleben ausgestiegen ist und nach der Scheidung schwer in den Arbeitsmarkt zurückfindet. Die alleinerziehende Mutter, die neben der Kindererziehung nur Teilzeitstellen annehmen kann. Die Rentnerin, bei der nach dem Tod des Mannes die Witwenrente trotz erheblicher Einschränkungen nicht mehr reicht. Viele Schicksale – verschiedene Armutsszenarien, die zeigen „Armut ist weiblich." Denn Niedriglöhne, prekäre Erwerbsarbeitsverhältnisse, Renten unterhalb der Armutsgrenze bestimmen die Lebensverhältnisse vieler Frauen.

Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, betriebliche Strukturen, gesetzliche Regelungen führen dazu, dass sich Erwerbsunterbrechungen, Minijobs und Teilzeitphasen nachteilig auf weibliche Berufsverläufe auswirken und eine eigenständige Existenzsicherung sowie Karrierechancen von Frauen erschweren. Im Global-Gender-Gap-Report des Weltwirtschaftsforums, bei dem 135 Staaten miteinander verglichen werden, landete Deutschland 2012 auf Platz 13 (2006 war es Platz 5). Verschlechtert hat sich danach die Lage für Frauen hierzulande vor allem bezogen auf die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern. Einer OECD-Studie von 2012 zufolge verdienen Vollzeit beschäftigte Frauen in Deutschland durchschnittlich 21,6 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Frauen arbeiten häufiger in schlecht bezahlten Berufen und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Der berufswahlbedingte Unterschied erklärt nur einen Teil der Lohnlücke, es bleiben 8 – 12 % Differenz aufgrund des Geschlechts, wenn gleiche individuelle Merkmale verglichen werden.

Vom „Gender Pay Gap" zum „Gender Pension Gap"

Beide „Gerechtigkeitslücken" sind große gleichstellungspolitische Herausforderungen unserer Zeit. Nach einer Studie aus 2011 zur Rentenlücke, dem sog. Gender Pension Gap[1] – als neue Messgröße für geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit im Lebensverlauf – beträgt die Lücke zwischen den Geschlechtern 59,6 %. Das heißt, in Deutschland beziehen Frauen um 59,6 % geringere eigene Alterseinkommen als Männer. Auf 1.595 Euro an durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen bei Männern kommen 645 Euro für Frauen. Die Ergebnisse der Studie zeigen: Ungleiche Chancen zur Erwerbsarbeit und strukturelle Nachteile beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung sowie eine fehlende Kultur des Respekts vor familiärer Verantwortung in der Arbeitswelt sind Hauptursachen für den Gender Pension Gap. Es besteht ein großer gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf, um für Frauen und Männer gleichermaßen geeignete Rahmenbedingungen zur gelingenden Gestaltung beruflicher Ein- und Ausstiege sowie zur Wahrnehmung wechselnder Aufgaben in Familie und Beruf zu schaffen.

Nach Angaben des DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. – weisen Alleinerziehende die höchsten Armutsrisikoquoten auf. Knapp die Hälfte aller Alleinerziehenden mit zwei und mehr Kindern war danach 2010 von Einkommensarmut bedroht. Bei Alleinerziehenden mit einem Kind ist ein Drittel betroffen. Überdurchschnittlich stark armutsgefährdet sind auch ältere Menschen ab 75 Jahren. 16 % dieser Altersgruppe müssen nach DIW-Analysen mit einem Einkommen unterhalb der Armutsrisikoschwelle auskommen. Häufig handelt es sich dabei um Witwen.[2]

Schlussfolgerungen mit Blick auf Lebensverlaufsperspektive

Im Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2011 definiert die Sachverständigenkommission Frauen wie Männer als Erwerbstätige mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige. Bezogen auf das Erwerbsleben folgt daraus: (Fehl-)Anreize für lange Erwerbsunterbrechungen und eine Aufsplittung von typischen Frauentätigkeiten in nicht nachhaltige Minijobs sind zu beseitigen. Auch die vorübergehenden Verkürzungen der Arbeitszeit aufgrund Sorgearbeit müssen umkehrbar sein und dürfen nicht zu Einkommensnachteilen führen. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke muss verringert und der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden.[3] Dies ist nur ein Ausschnitt vielschichtiger Analysen und Handlungsempfehlungen.

1 „Gender Pension Gap", Untersuchung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT) für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011

Berechnungsgrundlage: ASID 2007 im Vergleich von Frauen und Männer, die heute 65 Jahre und älter sind.

2 DIW Wochenbericht Nr. 43.2012

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte treten für mehr Geschlechtergerechtigkeit ein und fordern:

- Gleiche Löhne und Gehälter für beide Geschlechter
- Abschaffen von Fehlanreizen für lange Erwerbsunterbrechungen
- Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz
- Ehegattensplitting zugunsten Individualbesteuerung abschaffen
- Mindestlöhne einführen
- Nachhaltige sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze anstelle von Minijobs
- Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge-Tätigkeiten verbessern
- Schluss mit der Vorstellung von den Männern als Alleinernährer der Familie!

Aktionsfelder Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

- setzen sich für die Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ein und sind mit Aktivitäten zum „Equal Pay Day“ vor Ort präsent
- werben für ein geschlechtsuntypisches Berufswahlverhalten und organisieren Veranstaltungen zum Girls´ Day und Boys´ Day
- sind Mitglied in den regionalen ESF-Arbeitskreisen und arbeiten an der Entwicklung der regionalen Arbeitsmarktstrategie mit. Dabei achten sie darauf, dass die gleichstellungspolitischen Ziele des Europäischen Sozialfonds im Sinne des Gender Mainstreamings berücksichtigt werden
- organisieren Veranstaltungen zum Wiedereinstieg in den Beruf und unterstützen Frauen und Männer bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Familien- oder Pflegephase

Infos:

www.gleichstellungsbericht.de
www.equalpayday.de
www.perspektive-wiedereinstieg.de
www.weforum.org
www.bmfsfj.de

3 vgl. „Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. 2011“

Gesundheit! **Weiblich und männlich**

Wissenschaftlich bewiesen: In der Gesundheit von Frauen und Männern gibt es Unterschiede. Bisher hat sich die Forschung weitgehend auf Männer konzentriert. Dabei spielt bei Herzproblemen, Depressionen, Knochenschwund und vielen anderen Krankheitsbildern das Geschlecht eine wesentlich größere Rolle als bisher angenommen. Krankheitssymptome unterscheiden sich bei Mann und Frau, Erkrankungen nehmen einen anderen Verlauf.

Gesundheit geschlechtersensibel betrachten

Frauenspezifische Lebenslagen, Lebensstile und Gesundheitsprobleme erfordern eine frauenspezifische Gesundheitsförderung. Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung stellt fest, dass – obwohl die Lebenserwartung von Frauen ca. 5 Jahre über der Lebenserwartung der Männer liegt – akute und chronische Erkrankungen bei Frauen häufiger auftreten.
Frauen erleiden durchschnittlich zehn Jahre später als Männer einen Herzinfarkt. Dafür sterben sie häufiger daran, da Herzprobleme bei ihnen erst später erkannt werden. Frauen erkranken doppelt so häufig an Depressionen wie Männer. Nur 30 % der Frauen über 18 Jahren sind übergewichtig gegenüber 50 % der Männer. Frauen gehen zu 50 % zu den angebotenen Vorsorgeuntersuchungen gegenüber 20 % der Männer. Sogar bei der Knieanatomie geht die Orthopädie mit speziell für Frauen konzipierten „Gender-Gelenken“ auf die weibliche Anatomie ein. Eine richtige Entscheidung: Frauen stellen mit zwei Dritteln die höhere Anzahl an Knie-Operationen. Auch die Forschung und die Pharmaindustrie müssen sich der Geschlechterdifferenz stellen und geschlechtersensible Medizin in allen Bereichen umsetzen: von Diagnoseverfahren bis zu geeigneten Therapien und Medikamenten.

Die ***Frauengesundheitsforschung*** sieht die naturwissenschaftliche Medizin im Licht der Geschlechterverhältnisse und fordert eine Sichtweise, die gesundheitliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern angemessen berücksichtigt.

Auch die ***Männergesundheitsforschung*** hält einen Bewusstseinswandel für notwendig – in Forschung, medizinischer Praxis, aber auch bei jedem einzelnen Mann und in der gesellschaftlichen Wahrnehmung. Im Alltag verhalten sich Männer oft weniger gesundheitsbewusst als Frauen. Traditionelle Männerrollen verhindern eher Achtsamkeit und Aufmerksamkeit für den eigenen Körper und begünstigen die Bereitschaft, Risiken einzugehen.

Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg zum Wohle der Menschen

Gesundheit ist neben Bildung eine der wichtigsten Voraussetzungen für Lebensqualität und Wohlstand einer Gesellschaft. Unter Gesundheit versteht die Weltgesundheitsorganisation das umfassende Wohlbefinden in körperlicher, seelischer und sozialer Hinsicht. Mit der Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg soll Prävention und Gesundheitsförderung zu einem gesundheitspolitischen Schwerpunkt werden, der vor Ort, in den Kommunen, umgesetzt wird. Kommunale Gesundheitskonferenzen sollen dabei die Plattform zur Vernetzung der AkteurInnen auf kommunaler Ebene sein.

Aktionsfelder
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

- werden als reguläre Mitglieder in die kommunalen Gesundheitskonferenzen berufen
- bringen eine geschlechterdifferenzierte Sicht in die Themen ein
- engagieren sich in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Infos:
www.bzga.de
www.frauengesundheitsportal.de
www.maennergesundheitsportal.de

Hürden **vor der Zielgeraden**

Seit der Wiedervereinigung stehen deutsche Sportlerinnen in der Rangliste der besten Nationen immer öfter auf dem Siegertreppchen ganz oben. Die FIFA Frauen Fußball WM 2011 in Deutschland gehörte zu den medialen Highlights der Sender. Ein Beweis dafür, dass Frauen im Sport inzwischen auf Augenhöhe mit Männern sind?

Frauen und Mädchen treten im Leistungssport und in den Sportorganisationen immer deutlicher in Erscheinung. 10,4 Millionen gehören dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) an. Das bedeutet einen Frauenanteil in den Sportvereinen von 40 %.[1] Den größten Zuwachs verzeichnen die Sportorganisationen bei Frauen über 60 Jahren. Speziell in Teamsportarten holen Frauen auf. Der deutsche Fußballbund (DFB) hat die stärksten Zuwachsraten in der Sparte Frauenfußball. Auch die Begeisterung für Frauenhandball steigt – vor allem mit Blick auf die WM 2017 in Deutschland.

Sport ist nicht nur gut für die Fitness, sondern auch integrativ. Fatmire Bajramaj, Mittelfeldspielerin des deutschen Fußballnationalteams, geboren im Kosovo, musste sich gegen Vater und Brüder durchsetzen, um Fußball spielen zu dürfen. Heute ist sie erfolgreiches Vorbild für viele junge Frauen und Integrationsbeauftragte des DFB.

Im Sportmanagement auf den hinteren Plätzen

Frauen sind spitze, aber noch nicht wirklich an der Spitze angekommen. In den 98 Mitgliedsorganisationen des DOSB dominieren die Männer. In den Präsidien der 16 Landessportbünde beispielsweise liegt der Frauenanteil bei knapp 19 % (Stand 2012). Nur ein Landessportbund wird von einer Präsidentin geführt. Das aktuelle DOSB-Präsidium dagegen ist weiblicher geworden: vier Frauen und sechs Männer engagieren sich in diesem Spitzengremium.

Frauenförderung in den Vereinen und im Sportmanagement muss sich weiter durchsetzen. Ilse Ridder-Melchers, DOSB-Vizepräsidentin Frauen und Gleichstellung, wirbt mit der Kampagne „FRAUEN GEWINNEN!“ für mehr Frauen und Mädchen in den Vereinen und Vorständen und beschreibt die von Frauen geprägte Unternehmenskultur so: „Je mehr Sportlerinnen in einem Verein aktiv sind, desto beständiger sind die Mitgliedszahlen. Weibliches Management ist erfolgreich: Der Sportentwicklungsbericht belegt, dass in Vereinen mit einem hohen Anteil an Frauen im Vorstand finanzielle Probleme geringer ausgeprägt sind.“

Von den ersten Leibesübungen…

Noch vor 150 Jahren kämpften Frauen in Deutschland um ihr Recht auf Leibesübungen. Einige Ärzte unterstützten ihre Forderungen. Die Übungen sollten so gewählt werden, dass sie dem „Wesen des weiblichen Körpers“ entsprachen. Gymnastik und Tanz sollten Anmut, Sanftheit und Duldsamkeit fördern. Dies war der Einstieg in die Frauensportarten, die den Weg in die Vereine ebneten.

… zum Spagat der Gerechtigkeit

Nicht nur bei den Strukturen des Sportsystems, auch beim Verdienst darf die Gleichberechtigung nicht aus dem Blick geraten. So sollten die Preisgelder bei Wettkämpfen im Spitzensport allein nach Leistung ausgeschüttet werden, unabhängig ob sie von einem Mann oder einer Frau erbracht wurde.

Aktionsfelder
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

- wirken bei einer geschlechtergerechten Sportentwicklung in der Kommune mit und arbeiten mit dem DOSB zusammen
- waren beteiligt an der Ausarbeitung „DOSB: Bewegt in die Zukunft: Sportvereine und Kommunen setzen auf Geschlechtergerechtigkeit“.

Infos:
www.dosb.de

1 Sportentwicklungsberichte des DOSB, herausgegeben vom Bundesinstitut für Sportwissenschaft

Frei leben **ohne Gewalt**

Gewalt gegen Frauen und Mädchen hat viele Gesichter: Sie äußert sich als körperliche, psychische, sexualisierte, ökonomische Gewalt. Körperliche Misshandlung, Vergewaltigung, sexueller Missbrauch, Drohung, Demütigung, Erniedrigung, Beherrschung und Kontrolle beschreiben nur einen kleinen Teil der Erscheinungsformen von Gewalt gegen Frauen.

Häusliche Gewalt ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet. An jenem Ort, der Schutz und Geborgenheit bieten sollte, ist jede vierte Frau der Gewalt durch Ehemänner, Lebenspartner oder andere Familienangehörige ausgesetzt.

Vor mehr als 30 Jahren, als die Frauenbewegung das Tabuthema ans Licht brachte, entstanden Frauen- und Mädchenhäuser, Notrufe, Frauenberatungsstellen und Fachberatungsstellen gegen sexuellen Missbrauch von Mädchen und Jungen. Im Zuge der Einführung des Gewaltschutzgesetzes im Jahr 2002 und des damit einhergehenden Platzverweisverfahrens bei häuslicher Gewalt kam es zu einem entscheidenden Paradigmenwechsel. Seither kann der Gewalt ausübende Partner durch die Polizei der Wohnung verwiesen werden. Zunehmend wird offenbar, dass spezielle Zielgruppen, wie ältere Frauen, Migrantinnen und Frauen mit Behinderung von den vorhandenen Beratungs- und Hilfeangeboten nicht oder nur unzureichend erreicht werden. Neben der notwendigen Forschung in diesem Themenfeld bedarf es vor allem der Vernetzung von Hilfsangeboten und intensiver Zusammenarbeit der Träger, die mit Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu tun haben. Rückhalt erhielt die Anti-Gewalt-Arbeit in den Themenfeldern häusliche Gewalt, Vergewaltigung in der Ehe, Zwangsheirat, Stalking und Frauenhandel durch die Verabschiedung verschiedener Gesetze.

Kinder als Zeugen und Opfer häuslicher Gewalt

Zu den Ursachen, warum Frauen überwiegend Opfer und Männer Täter häuslicher Gewalthandlungen werden, gehören Gewalterfahrungen in der Herkunftsfamilie in Kindheit und Jugend. Bei häuslicher Gewalt sind neben den Frauen oft auch deren Kinder die Leidtragenden, als Opfer von Misshandlungen oder durch das Miterleben der Gewalt gegen die Mutter. Die daraus resultierenden körperlichen und seelischen Verletzungen stellen häufig eine traumatische Erfahrung dar, die sich negativ auf die Entwicklung auswirken kann. Kinder sind daher in das Hilfesystem mit einzubeziehen.

Täterarbeit

Gewalttätiges Verhalten ist veränderbar, und so leistet die Arbeit mit den Tätern einen aktiven Beitrag zum Opferschutz. Durch Täterprogramme sollen gewalttätige Männer für ihre begangenen Taten in die Verantwortung genommen werden, ein Problem- und Unrechtsbewusstsein entwickeln, um so den Gewaltkreislauf zu unterbinden.

Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind

- Initiatorinnen von Infrastruktur- und Hilfeangeboten in der Anti-Gewalt-Arbeit
- (Mit-)Begründerinnen der Runden Tische gegen häusliche Gewalt vor Ort
- als Multiplikatorinnen tätig, um immer wieder auf das Thema und neue Handlungsfelder aufmerksam zu machen (z.B. Zwangsverheiratung, sexuelle Übergriffe unter Jugendlichen)
- sind Organisatorinnen von Fachtagungen und themenspezifischen Veranstaltungen, veröffentlichen Broschüren und Ratgeber, sind Erstanlaufstelle und Vermittlerinnen ins Hilfesystem, verankern in den Verwaltungen Dienstvereinbarungen und Kontaktstellen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz...

Infos: www.frauen-gegen-gewalt.de; www.frauenrechte.de
Broschüren (www.bmfsfj.de):

- Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland
- Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland *(jeweils BMFSFJ 2012)*
- Mehr Schutz bei häuslicher Gewalt - Information zum Gewaltschutzgesetz
- Mehr Mut zum Reden - Von misshandelten Frauen und ihren Kindern *(jeweils BMFSFJ 2010)*

Frau Ministerin Altpeter, glauben Sie, dass es weiterhin Verantwortliche geben muss, die sich um Frauenbelange kümmern?

Unbedingt. Solange Frauen und Männer in unserer Gesellschaft nicht wirklich gleichgestellt sind, brauchen wir Menschen, die sich darum an verantwortlicher Stelle kümmern. Daran arbeite ich als Ministerin, daran arbeiten aber auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Städten und Kreisen in Baden-Württemberg. Ihre Geschichte zeigt übrigens sehr deutlich, was sich in den letzten Jahrzehnten in unserer Gesellschaft für und mit Frauen verändert hat und welche Aufgaben noch vor uns liegen. Als vor 27 Jahren die ersten Frauenbeauftragtenstellen eingerichtet wurden, mussten – und ich sage das jetzt bewusst provokativ – viele erst einmal davon überzeugt werden, dass Frauenpolitik nicht nur „Gedöns" war. Diese Debatte ist heute zum Glück vorbei, der Ausbau der Ganztagsbetreuung oder Hilfen für von Gewalt betroffene Frauen sind selbstverständlich. Heute stehen wir vor anderen Herausforderungen. Trotz gleichem oder besserem Ausbildungsniveau verdienen Frauen noch immer weniger als Männer in vergleichbaren Positionen, sind sehr viel seltener in Spitzenpositionen und haben weit überdurchschnittlich oft Teilzeitjobs, weil sie Familie und Beruf nicht gut vereinbaren können. Das ist nicht akzeptabel.

Ihr Ministerium verfolgt u. a. das Ziel, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in Wirtschaft, Verwaltung und Politik zu verwirklichen. Wie wollen Sie dies erreichen?

Um Frauen gleiche Teilhabechancen in unserer Gesellschaft zu ermöglichen, brauchen wir ein verlässliches und flächendeckendes Unterstützungssystem, das ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Dazu gehören eine ausreichende Zahl von Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagsschulen sowie angesichts der demografischen Entwicklung gute Unterstützungsangebote im Bereich der Pflege. In Zukunft brauchen wir Antworten auf die Frage: Wer betreut mein Kind, wenn ich arbeite, UND wer kümmert sich um meine pflegebedürftigen Eltern? Erst dann haben Frauen und Männer in ihrer Partnerschaft tatsächlich die Freiheit zu entscheiden, wie sie die Aufgaben verteilen.
Das erreichen wir nur mit einem gesamtgesellschaftlichen Ansatz. Deshalb haben die Regierungsfraktionen bereits im Koalitionsvertrag festgelegt, dass wir das Chancengleichheitsgesetz des Landes novellieren werden. Und daran arbeiten wir bereits.

Wie sehen Ihre wichtigsten Forderungen bei der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes aus?

Für die Durchsetzung von gleichberechtigter Teilhabe von Frauen brauche ich starke Verbündete. Dabei spielen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württemberg eine wichtige Rolle. Deshalb will ich die Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes stärken und Gleichstellungsbeauftragte auf kommunaler Ebene durch Ergänzungen in der Gemeinde- und der Landkreisordnung gesetzlich verankern.
Ein anderes wichtiges Thema bei der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes ist es, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Hier hat das Land meiner Meinung nach Vorbildfunktion. Deshalb werden wir auch die schrittweise paritätische Besetzung der Aufsichts- und Verwaltungsräte von landeseigenen Unternehmen angehen.

Männer der „neuen Generation" wollen sich mehr in die Familie einbringen und stoßen dabei auf Hindernisse von Arbeitgebern und Gesellschaft. Wie wollen Sie dem begegnen?

In der Tat sind immer mehr Männer bereit, auch Aufgaben in der „Sorgearbeit" zu übernehmen. Ich freue mich, dass mittlerweile auch viele Arbeitgeber dieses völlig berechtigte Anliegen nicht mehr von vornherein

ablehnen. Heute bedeutet die Reduzierung von Arbeitszeit zugunsten der Familie nicht mehr automatisch das Karriereende. Aber wir sind noch lange nicht so weit, wie ich mir das wünsche. Auch bei den Männern geht es darum, traditionelle, über Jahrhunderte gewachsene Rollenerwartungen und Rollenzuweisungen zu verändern. Das geht nicht über Nacht. Aber ich bin zuversichtlich: Ich höre von vielen jungen Männern, dass sie es völlig selbstverständlich finden, sich genauso um ihr Kind zu kümmern wie die Kindsmutter. Und sie sind nicht bereit, davon Abstand zu nehmen, nur weil es der Karriere schaden könnte.

Eines Ihrer Hauptanliegen ist es, den Gender Pay Gap durch gesetzgeberische Maßnahmen zu beseitigen.

Das ist eine Sache, die man nur auf Bundesebene regeln kann. Deshalb habe ich schon vor Monaten eine Initiative im Bund eingebracht, die die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen endlich beenden soll. Leider hat die Initiative im Bundesrat keine Mehrheit gefunden. Durch unseren Vorstoß sind wir aber mit vielen anderen Bundesländern über das Thema ins Gespräch gekommen und auch geblieben. Es gibt, anders übrigens als bei der Quote, keine Länder, die über langjährige Erfahrungen verfügen und von denen wir uns etwas abschauen könnten. Aber auch bei dem Thema bin ich zuversichtlich: Steter Tropfen höhlt den Stein.

Häusliche Gewalt und Zwangsprostitution bleiben Dauerthemen. Trotzdem gibt es noch immer keine finanzielle Planungssicherheit für Frauenhäuser.

Obwohl ich schon lange in der Politik arbeite und die Zahlen seit Jahren kenne, bin ich über das Ausmaß von häuslicher Gewalt gegen Frauen und Kinder jedes Mal aufs Neue erschreckt. Ich halte die Frauen- und Kinderschutzhäuser in Baden-Württemberg für einen ganz wesentlichen Bestandteil des Hilfesystems für Frauen in Not. Rechtlich sind die Kommunen als örtliche Träger der Sozialhilfe für die Frauenhäuser zuständig. Alle Expertinnen und Experten sind aber einig, dass wir endlich eine bundeseinheitliche Regelung für die Finanzierung von Frauenhäusern brauchen. Nur so können wir sicherstellen, dass jeder Frau, egal wo sie lebt, der gleiche Zugang zum Hilfesystem ermöglicht wird. Leider hat sich die jetzige Bundesregierung allen diesbezüglichen Vorstößen verschlossen.

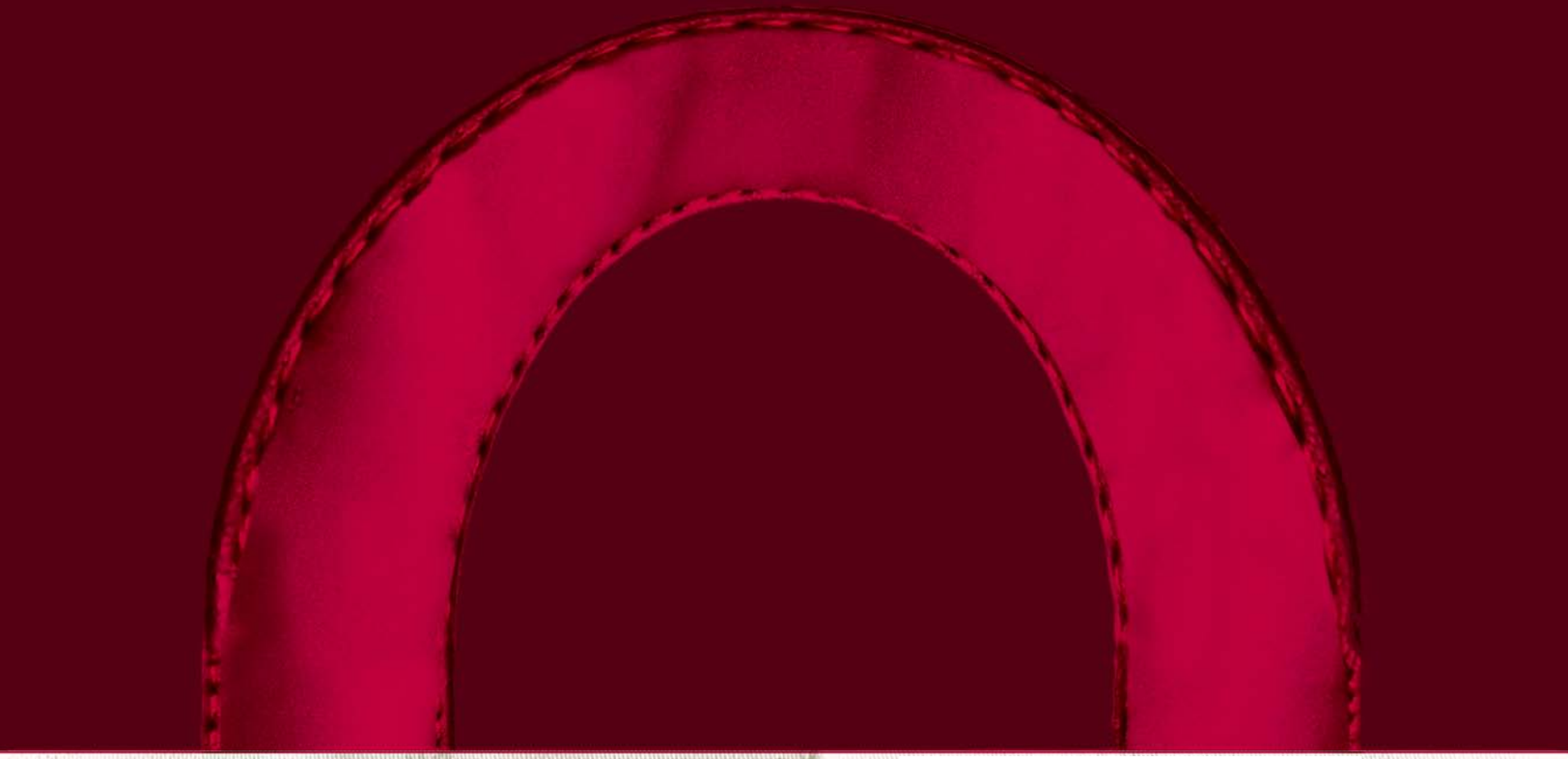
Mir ist es wichtig, dass die Frauenhäuser in Baden-Württemberg auch präventive und nachsorgende Aufgaben für die betroffenen Frauen und Kinder wahrnehmen können. Hier sieht sich auch das Land in der Pflicht. Für 2013 und 2014 ist es mir gelungen, die finanzielle Unterstützung von Frauen- und Kinderschutzhäusern trotz der angespannten Haushaltslage um 400.000 bzw. 500.000 Euro deutlich zu erhöhen. 2013 stehen insgesamt – also einschließlich der Zuschüsse für Investitionen – 1 Mio. Euro und 2014 1,1 Mio. Euro zur Verfügung. Dadurch wollen wir insbesondere sicherstellen, dass Frauen in einer Notlage rund um die Uhr jemanden erreichen und Aufnahme finden können. Darüber hinaus habe ich einen Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen veranlasst. Ich will, dass wir uns ganz genau anschauen, welche Infrastruktur zum Schutz von Frauen und Kindern wir in Baden-Württemberg bereits haben und wie wir sie verbessern können.

Was sind die wichtigsten frauenpolitischen Ziele, die Sie in dieser Legislaturperiode anstreben?

Ich will durch meine Arbeit dazu beitragen, dass Frauen ihr Recht ausüben können, ihr Leben nach ihren Vorstellungen und Wünschen zu gestalten. Daran sollen sie weder überkommene Rollenerwartungen noch fehlende Unterstützungsangebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hindern. Über all diejenigen, die dieses Ziel und die dafür erforderliche Arbeit mit mir teilen, freue ich mich sehr. Lassen Sie uns nicht nachlassen in unserem Bemühen.

Kurzvita

Katrin Altpeter MdL, ist Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren in Baden-Württemberg. Sie hat eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin absolviert, war später in der ambulanten und stationären Pflege tätig und hat sich zur Lehrerin für Pflegeberufe weitergebildet. Sie war zuletzt auch Lehrbeauftragte an der Katholischen Fachhochschule Freiburg. Sie ist seit 2001 Mitglied des Landtags von Baden-Württemberg und arbeitete bis zu ihrem Amtsantritt als Sozialministerin im Mai 2011 als Mitglied im Sozialausschuss des Landtags und im Arbeitskreis Sozialpolitik der SPD-Fraktion als Pflegeexpertin und später auch als Gesundheitsexpertin und war zugleich stellvertretende Vorsitzende der SPD-Landtagsfraktion.



Impressum

Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg (LAG)
www.frauenbeauftragte-ba-wue.de
mail@frauenbeauftragte-ba-wue.de

Redaktionsteam:

Susanne Brückner, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Ludwigsburg
Dr. Ursula Matschke, Leiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern, Stadt Stuttgart
Silvia Payer, Frauenbeauftragte Stadt Heilbronn
Melitta Thies, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Böblingen

Wir danken der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen Nordrhein-Westfalen für die Übernahmeerlaubnis der Grundkonzeption ihres „Gleichstellungs-Täschkens" (3. NRW-Auflage, Dezember 2011).

Konzeption und Grafik:

Ulrike M. Brinkmann & Patrizia Casagranda
Kaarst bei Düsseldorf. www.bk-w.de

Fotos:

Porträt Ministerin K. Altpeter: Sozialministerium
Fotolia
Patrizia Casagranda

Umschlag-Composing:

Patrizia Casagranda

Druck: Ungeheuer + Ulmer KG GmbH + Co, Ludwigsburg
1. Auflage für LAG Baden-Württemberg: 17.500
Februar 2013

Gefördert vom: Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN

Da steckt mehr
für Sie drin:
GLEICHSTELLUNG