

GIP

Gleichstellung in der Praxis

ISSN 1614-6085
D 66624
14. Jahrgang

3/2018



- Aufsatz: Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Impulse für diese Legislaturperiode
- Aufsatz: Sexismus als Merkmal struktureller Diskriminierung oder die „Krise der Männlichkeit“?
- Rechtsprechung: Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten
Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 26.9.2017 –
11 Sa 437/17 E



R. v. Decker

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

heute lesen Sie die Ausgabe 3 der GiP des Jahres 2018.

Schwerpunkte dieser Ausgabe sind die Vorstellung des zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, abgeschlossen im Jahr 2017, und ein Aufsatz zum Thema Sexismus, sexuelle Belästigungen von Silke Martini.

Die kurze Darstellung des Werdegangs und Inhalts des zweiten Gleichstellungsberichts macht deutlich, dass alle mit Gleichstellungsarbeit befassten Personen dort eine Vielzahl von Ideen, Vorschlägen und Anregungen zur eigenen Weiterarbeit finden. Der Bericht ist – auch – ein Steinbruch mit vielen wertvollen Fundstücken. Dies gilt insbesondere für die Anregungen für eine deutlich flexiblere Arbeitszeitgestaltung unter Aufgabe tradierter Muster. Gleichzeitig weist der Bericht auf die Gefahren entsprechender Strategien hin, um eine Entgrenzung der Arbeit auszuschließen. Es geht also stets um mehr als nur darum, Arbeits- und Präsenzzeiten zu flexibilisieren, um Angehörigen beider Geschlechter die Wahrnehmung von Care-Aufgaben besser zu ermöglichen.

Der Bericht spricht zutreffend auch das Problem der Personalbeurteilungen an und macht Vorschläge, auf welche Weise hier eine Verminderung von Diskriminierungspotenzialen erreicht werden kann. Es ist ja ein Irrglaube, dass sich Qualifikationen von Menschen unterschiedlichen Geschlechts unter Anwendung der jedenfalls im öffentlichen Dienst üblichen

Beurteilungssysteme „objektiv“ und diskriminierungsfrei ermitteln lassen. Diesen Zielen näher zu kommen, bedarf es erheblicher Anstrengungen.

Der Aufsatz von Martini verdeutlicht, dass sexuelle Belästigungen unverändert im Wesentlichen Probleme für Frauen schaffen, und stellt zugleich vor, auf welche Weise unter Einbeziehung von Männern Vorsorge gegen Wiederholungen getroffen werden kann.

Aus den zahlreichen Buchempfehlungen greife ich heraus die Studie von Jochmann-Döll und Tondorf zur Entgeltordnung des TV-L. Beide Autorinnen haben im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes untersucht, ob diese Entgeltordnung die Anforderungen des Unionsrechts an eine diskriminierungsfreie Gestaltung erfüllt und kommen zu dem wahrlich nicht überraschenden Ergebnis, dass diese Anforderungen weithin verfehlt werden. Die Untersuchung liefert zugleich Hinweise darauf, wie andere Entgeltordnungen entsprechend differenziert auf ihre Vereinbarkeit mit den Anforderungen einer Gleichbehandlung der Geschlechter geprüft werden können.

Wer sich die Durchsetzung einer geschlechtergerechten Sprache zur Aufgabe macht, sei auf das im Duden-Verlag neu erschienene Buch zur Geschlechtergerechten Sprache hingewiesen.

Gute Erkenntnisse beim Lesen dieser Ausgabe wünscht Ihnen

Torsten von Roettenken

Die Herausgeber/innen der GiP:



Dr. Torsten v. Roetteken
Vorsitzender Richter
am Verwaltungsgericht
a.D.



Kristin Rose-Möhring
Gleichstellungs-
beauftragte im
BMFSFJ, Vorsitzende
des Interministeriellen
Arbeitskreises der GB
der obersten Bundes-
behörden (IMA)

Inhaltsübersicht 3/2018

Editorial

1

Aktuelles

3

Aufsatz:

15

**Der Zweite Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung:
Impulse für diese Legislaturperiode**

Von Regina Frey und Katrin Lange

Linktipps

22

Aufsatz:

36

**Sexismus als Merkmal struktureller
Diskriminierung oder die „Krise der
Männlichkeit“?**

Von Silke Martini

Veranstaltungstipps

42

Literaturtipps

47

Rechtsprechung:

50

**Eingruppierung einer Gleichstellungs-
beauftragten**

Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersach-
sen vom 26.9.2017 – 11 Sa 437/17 E –

Vorschau

49

Kein Cartoon

56

Impressum

57

„Noch 217 Jahre bis zur Gleichberechtigung“

(spiegel-online vom 2.11.2017)

Gleichstellung

Aktuelles

Gender in Handelsabkommen

Die Auswirkungen von Handelsabkommen in den Partnerländern der EU haben größte Folgen für die Lebensumstände von Frauen in diesen Ländern. Nun hat mit einer breiten Mehrheit das EU-Parlament die Kommission aufgefordert, ein Gender-Kapitel in allen künftigen EU-Handelsabkommen aufzunehmen (Drucksache 2017/2015 (INI)).

Frauen Union fordert verbindliche volle Teilhabe von Frauen

„Mit 51 Prozent Frauen in der Gesellschaft, aber nur 26 Prozent in der CDU genügen wir nicht den Ansprüchen einer Volkspartei“, erklärte die CDU-Vorsitzende *Angela Merkel* auf der 70-Jahr-Feier der Frauen Union (FU). In ihrer durch schonungslose Selbstkritik gekennzeichneten und eindeutig an die Mehrheit der Männer in der Partei adressierten Festrede räumte sie die Wirkungslosigkeit des in der CDU seit 2 Jahrzehnten auf dem Papier geltenden Frauen-„Quorums“ ein, das Frauen jeden dritten Platz auf den Wahllisten verspricht. Die FU-Vorsitzende *Annette Widmann-Mauz* zeigte sich empört darüber, dass der Bundestag bei seinen Beratungen über eine anstehende Wahlrechtsreform die Frage der paritätischen Teilhabe von Frauen bisher konsequent ausgeklammert habe. Die Delegierten der FU richteten einen Appell an den Bundestag, in dem dieser aufgefordert wird, in seine Wahlrechtsreform die „vollständige Gleichberechtigung von Frauen in politischen Ämtern und Mandaten“ sicherzustellen, nötigenfalls auch durch weitergehende gesetzliche Regelungen. Das innerparteiliche Frauen-Quorum soll von einem Drittel auf die Hälfte festgesetzt und mit Verbindlichkeit ausgestattet werden.

Quelle: fpd 710/18

Ba-Wü: Keine Verbesserung der Chancen von Frauen bei Wahlen

In Baden-Württemberg ist die zwischen Grünen und CDU im Koalitionsvertrag vereinbarte Verbesserung der Chancen von Frauen bei Landtagswahlen für die-

se Legislaturperiode endgültig am Widerstand der CDU-Landtagsfraktion gescheitert.

Dort wird die Einführung einer Landesliste, die die Aussichten von Frauen für erfolgreiche Kandidaturen vergrößern könnte, mehrheitlich abgelehnt, weil sie die traditionell guten Chancen direkt kandidierender Männer einschränken würde. Nach einer Sitzung des grün-schwarzen Koalitionsausschusses, auf der keine Kompromisslösung gefunden werden konnte, musste Ministerpräsident *Kretschmann* einräumen, dass man „die CDU-Fraktion nicht dazu zwingen“ könne, das Wahlrecht zu ändern. Deren Vorsitzender *Wolfgang Reinhart* versprach „Verlässlichkeit“ in allen anderen vom Koalitionsvertrag abgedeckten Sachgebieten, verteidigte das vertragswid-



© Gabi Eder, pixelio.de

rige Verhalten bei der Frauenförderung jedoch mit dem Argument, mehr Frauen im Parlament sollten nicht „von oben verordnet“, sondern „unten von der Parteibasis nominiert werden“. Das derzeitige Landtagwahlrecht sei urdemokratisch, weil die Macht zur Aufstellung der Kandidatinnen und Kandidaten voll bei der Parteibasis liege.

Quelle: fpd 710/18

Mehr Quote wagen

Seit 2016 gilt die Quote: 30 Prozent der Aufsichtsratsmandate der Kapitalgesellschaften, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind, müssen weiblich besetzt sein. So sitzen nun fast 29 Prozent Frauen in den Kontrollorganen der 107 betroffenen Unternehmen. 2015 waren es erst knapp 23 Prozent. „Es war zu erwarten, dass alle die Quote erfüllen. Andernfalls hätten Stühle in Aufsichtsräten leer bleiben

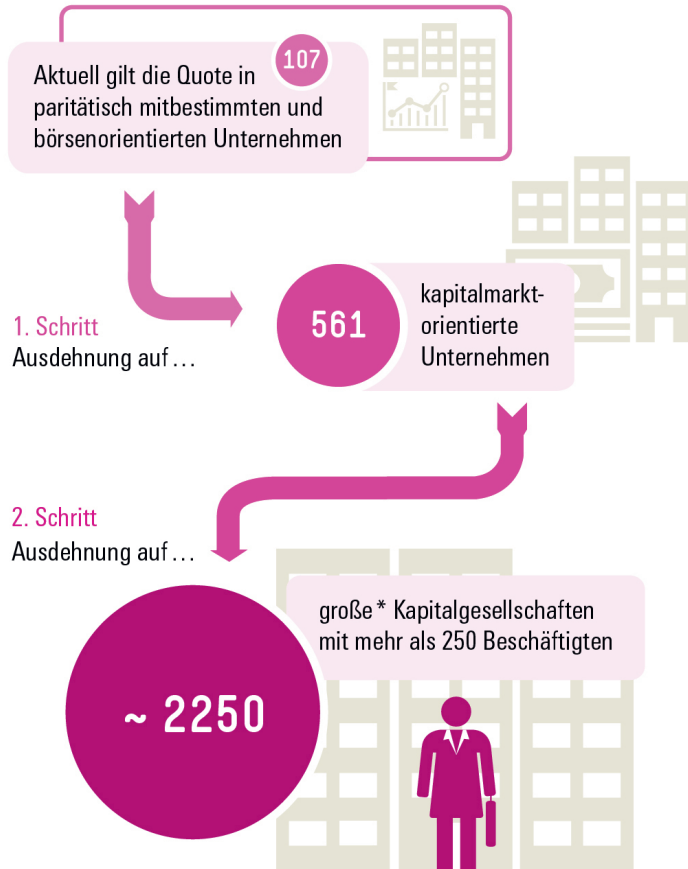
müssen“, sagt *Marion Weckes*, Expertin für Unternehmensführung von der Hans-Böckler-Stiftung. Das Erreichte genüge aber nicht: „Wir sind noch weit entfernt von einer hinreichenden, flächendeckenden Beteiligung von Frauen in Leitungsgremien“, so *Weckes*. Der Geltungsbereich der Quote sei viel zu eng gesteckt. Es sei nicht plausibel, warum sie nur für jene börsennotierten Unternehmen gelte, die „voll mitbestimmt“ sind, wo den Beschäftigten also die Hälfte der Aufsichtsratssitze zusteht. Die Geschlechtergleichstellung sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht nur den börsennotierten Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung übertragen werden könne. Zudem gebe es viele Firmen mit mehr als 2000 Beschäftigten, die keinen paritätisch besetzten Aufsichtsrat hätten.

Weckes plädiert dafür, den Geltungsbereich der Quote auszudehnen und das Kriterium „voll mitbestimmt“ zu streichen. Denkbar wäre, dass in einem ersten Schritt alle deutschen „kapitalmarktorientierten“ Gesellschaften verpflichtet werden. Langfristig fordert *Weckes*, die Aufgabe der Geschlechtergleichstellung allen großen Kapitalgesellschaften im Sinne des Handelsgesetzbuchs (ab 250 Beschäftigte) zu übertragen, unabhängig davon, ob eine Kapitalmarktorientierung vorliegt. Dann wären nicht nur börsennotierte Aktiengesellschaften, sondern auch inhabergeführte GmbHs mit gesetzlich vorgeschriebenem Aufsichtsrat verpflichtet, ihren Beitrag zur Geschlechtergleichstellung zu leisten. Insgesamt würde die Quote dann in rund 2250 Unternehmen gelten.

Quelle: Böckler Impuls 04/2018

Gleichstellung geht alle an

Wie die Frauenquote im Aufsichtsrat ausgeweitet werden könnte ...



djb vermisst geschlechtergerechte Besetzung der Richterwahlausschüsse

„Dies ist frauenpolitisch ein denkbar schlechter Auftakt“ kommentierte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), *Prof. Dr. Maria Wersig*, die Besetzung der Wahlausschüsse für die vom Bundestag zu berufenden Richter/innen des Bundesverfassungsgerichts und für die Wahl der Richter/innen der obersten Gerichtshöfe des Bundes, die am 22. März 2018 durch Wahl im Deutschen Bundestag erfolgte. Beide Ausschüsse werden künftig nur zu einem Drittel bzw. gar nur zu einem Viertel mit Frauen besetzt sein. „Der Schwund an weiblichen Abgeordneten im Deutschen Bundestag macht sich also deutlich bemerkbar. Wir können nur hoffen, dass bei den wichtigen Richterwahlen der nächsten Jahre die vielen hochqualifizierten Juristinnen nicht übergangen werden“.

* Definition nach Handelsgesetzbuch

Quelle: Weckes 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1075

Entgegen dem Trend haben die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vereinbart, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 zu erreichen. Der Anteil der Bundesrichterinnen liegt bei den fünf obersten Bundesgerichten zwischen 27 Prozent am Bundesfinanzhof und 42 Prozent am Bundesarbeitsgericht. Auch am Bundesverfassungsgericht sind Frauen in der Minderheit.

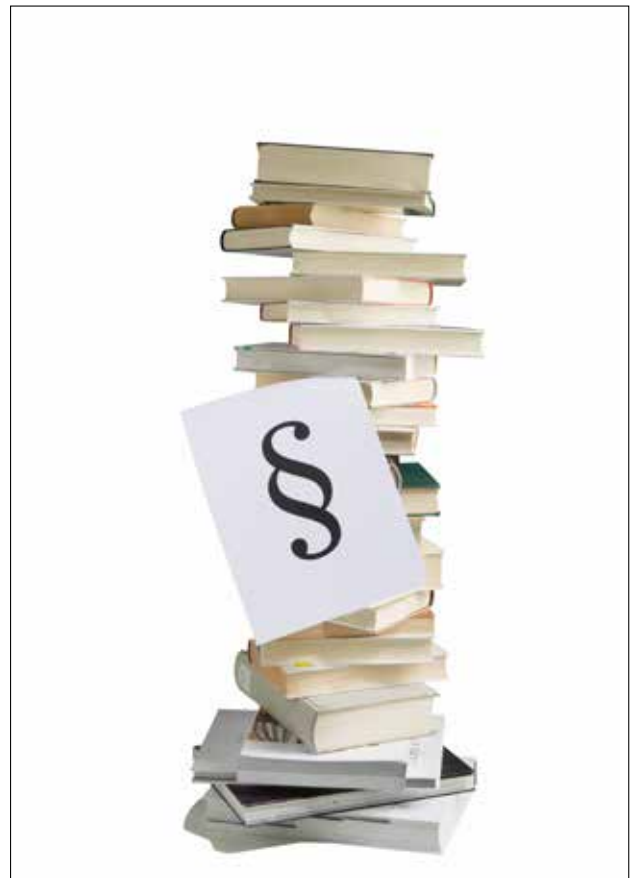
Quelle: djf-Pressemitteilung vom 23.3.2018

Diskriminierung in der juristischen Ausbildung

Deutsche Männer haben bessere Chancen als Frauen und Personen mit Migrationshintergrund, die juristischen Staatsprüfungen mit Prädikatsexamen abzuschließen. Dies gilt umso mehr, wenn die Prüfungskommission ausschließlich männlich besetzt ist – was in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2006 bis 2016 in 65 Prozent der mündlichen Prüfungen so war. Dies zeigt eine aktuelle Studie für das Ministerium der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djf), Prof. Dr. Maria Wersig, erklärt zu den Ergebnissen: „Wir müssen das Problem von Diskriminierung in der juristischen Ausbildung systematisch und strukturell in den Blick nehmen. Es braucht mehr Frauen als Vorbilder und Prüferinnen.“

Die aktuellen Daten bestätigen: Die juristische Ausbildung hat ein Diskriminierungsproblem. Der djf-Arbeitsstab „Ausbildung und Beruf“ fordert schon länger eine stereotypenfreie Gestaltung von Ausbildungsmaterial und mehr weibliche Lehrpersonen an juristischen Fakultäten und in der Referendar/innen-Ausbildung.

Die nun vorliegende Studie zeigt in einer wissenschaftlichen Langzeitstudie auf breiter Datengrundlage, dass Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in der Benotung statistisch signifikant schlechter abschneiden. Frauen mit Migrationshintergrund trifft diese Form der Benachteiligung doppelt hart. Die Präsidentin des djf weiter: „In kaum einem Fachgebiet hängt der berufliche Weg so sehr von der Abschlussnote ab wie in Jura. Ein Prädikatsexamen ist auch heute noch in vielen juristischen Berufsfeldern Voraussetzung für die Einstellung. Diese Aussagekraft der Abschlussnote ist zu hinterfragen, wenn die Note von Geschlecht oder Herkunft beeinflusst ist.“



© Bernd Christian Gassner, pixelio.de

In einem interdisziplinären Team haben die Professoren Andreas Glöckner, Emanuel V. Towfigh und Christian Traxler die Benotung in der staatlichen Pflichtfachprüfung und in der zweiten juristischen Staatsprüfung in Nordrhein-Westfalen von 2006 bis 2016 in einer methodisch aufwändigen Studie untersucht. Die Ergebnisse ihrer Analyse von rund 18.000 Jura-Abschlüssen stellten sie am 26. April 2018 in Berlin vor. Die Auswertung zeigt:

- Frauen schneiden in beiden Staatsexamina statistisch schlechter ab als Männer – sowohl in der schriftlichen als auch in der mündlichen Prüfung. Für letztere gilt dies selbst dann, wenn sie zuvor in den schriftlichen Prüfungen gleiche Ergebnisse erzielten.
- Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen die Schwelle zu einem Prädikatsexamen überwinden, ist deutlich geringer als bei Männern.
- 12 Prozent weniger Frauen überspringen die überaus karriererelevante Notenschwelle von neun Punkten. Nur wer mit einer Note von neun Punkten oder besser ein so genanntes Prädikatsexamen vorweisen kann, wird zum Beispiel zum Staatsdienst zugelassen.

- Bezieht man weitere Faktoren wie Abiturnote, Alter und Prüfungszeitpunkt in den statistischen Vergleich ein, sind die Unterschiede noch ausgeprägter.
- Noch deutlicher zeigt sich die ungleiche Benotung bei Absolventinnen mit Migrationshintergrund oder ausländisch klingendem Namen. Auch sie erreichen mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit ein Prädikatsexamen.
- Die Zusammensetzung der Kommission in der mündlichen Examensprüfung beeinflusst deren Notengebung. Wenn Frauen mitprüfen, verschwindet zumindest der Geschlechterunterschied in der mündlichen Prüfung.

Quelle: Pressemitteilungen des djb vom 2.5.2018 und des idw vom 27.4.2018

Ausführliches Feedback hilft Frauen

Zu den gängigen Erklärungsmustern, warum weniger Frauen in Spitzenpositionen zu finden sind, gehören geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Wettbewerbsorientierung. Demnach haben Frauen häufiger Hemmungen zu konkurrieren und machen daher seltener Karriere.

Ein Team um den Ökonomen *Tarek Jaber-Lopez* von der Universität Innsbruck hat sich experimentell mit dieser These auseinandergesetzt. Den Ergebnissen der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie zufolge scheuen Frauen tatsächlich eher vor Wettbewerbssituationen zurück. Feedbacks zur Leistungsfähigkeit können jedoch dazu beitragen, die Differenz zwischen den Geschlechtern zu überwinden.

Die Teilnehmenden mussten in mehreren Runden Aufgaben lösen. Dabei gab es zwei Entlohnungsmodelle: Bei der Stücklohnvariante wurde jede korrekte Lösung mit 50 Cent vergütet. Bei der Turniervariante mussten die Teilnehmenden in Sechsergruppen gegeneinander antreten. Die beiden Besten erhielten pro korrekt gelöster Aufgabe 1,50 Euro, die anderen vier gingen leer aus.

Zwischendurch gab es ein Feedback. Ein Drittel der Teilnehmenden wurde dabei lediglich über die eigene Leistung in Kenntnis gesetzt, ein weiteres Drittel über die Leistung sämtlicher Gruppenmitglieder. Das verbliebene Drittel erhielt zusätzlich Informationen zum Geschlecht der Konkurrenz. Nach dem Feedback sollten die Teilnehmenden mitteilen, welche der beiden Tätigkeiten sie bevorzugen, um anschließend in der favorisierten Tätigkeit erneut in einem Turnier gegen fünf andere anzutreten. Danach konnten sie sich entscheiden, ob sie in einer letzten Runde die bevorzugte Aufgabe für einen Stücklohn verrichten oder gegen Wettbewerber/innen antreten würden.

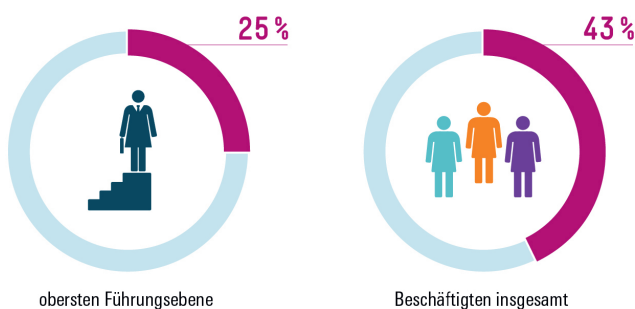
Die Ergebnisse sprechen dafür, dass Männer und Frauen genauso leistungsfähig sind: Egal, welche Phase oder Tätigkeit man betrachtet – signifikante Unterschiede zwischen den Leistungen der männlichen und weiblichen Teilnehmer sind nicht nachweisbar. Erhebliche Differenzen gibt es dagegen bei der Entscheidung zwischen Stücklohn und Konkurrenzmodell in der letzten Runde des Experiments – zumindest bei denjenigen, die nur zur eigenen Leistung ein Feedback erhalten haben: In dieser Gruppe votierten 56,6 Prozent der Männer, aber nur 25 Prozent der Frauen für die Turniervariante. Demnach scheinen Frauen also tatsächlich weniger wettbewerbsorientiert zu sein als Männer.

Die Differenz schmilzt allerdings zusammen, je informativer das Feedback ausfällt. Von den männlichen Teilnehmern, die auch über die Leistungen der anderen aufgeklärt wurden, entschieden sich 53,3 Prozent für Wettbewerb, von den weiblichen 36,7 Prozent. Wenn es zusätzlich Auskünfte zum Geschlecht gab, blieb überhaupt kein signifikanter Unterschied übrig.

Die Fachleute erklären ihren Befund damit, dass Männer eher zu übersteigertem Selbstbewusstsein neigen. Befragungen der Teilnehmenden hätten gezeigt, dass die Männer anteilig deutlich häufiger als die Frauen die Erwartung hatten, dass sie zu den Turniersiegern gehören würden. Dieser Unterschied werde durch ein umfassendes Feedback verringert. Die Risikoneigung scheint dagegen keine Rolle zu

Wenige Chefinnen

So hoch war 2014 in der Privatwirtschaft der Frauenanteil der...



Quelle: WSI-Genderdatenportal 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls1095

Hans Böckler
Stiftung

spielen. Wenn Unternehmen Frauen gezielt fördern wollen, sollten Beschäftigte ausführliche Informationen über ihre Leistungsfähigkeit im Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen erhalten, so die Schlussfolgerung.

Quelle: Böckler Impuls 5/2018

Abwertung der Erwerbsarbeit von Frauen

Anlässlich des „Equal Pay Day“ 2018 präsentierten das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) und das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung neue Forschungsergebnisse zur geschlechterbezogenen Lohnlücke.

„Wir können erstmals statistisch nachweisen, dass weibliche Erwerbsarbeit systematisch abgewertet wird“, erklärt IAQ-Forscherin *Sarah Lillemeier*. Möglich wird das durch den „Comparable Worth-Index“ (kurz: CW-Index) den die Forscherinnen am IAQ und WSI in Anlehnung an ein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungsverfahren („Paarvergleich“ aus dem eg-check) entwickelt haben. Der CW-Index ist ein statistisches Messinstrument und erfasst zur Arbeitsbewertung nicht nur Wissen und Können, sondern berücksichtigt auch Faktoren wie Verantwortung für andere oder psycho-soziale und physische Arbeitsanforderungen und -belastungen. Er basiert auf den Angaben von 17.799 Erwerbstätigen (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung).

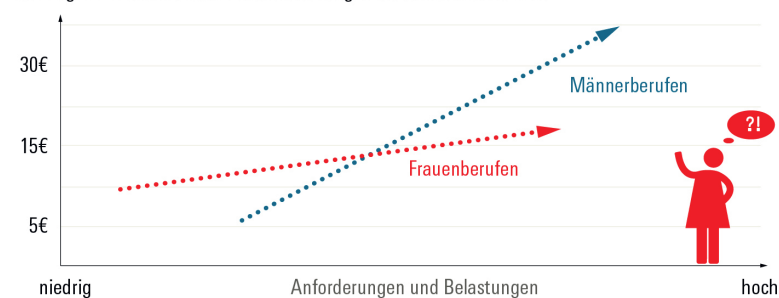
Legt man den „CW-Index“ als Maßstab an, haben die Beschäftigten in der größtenteils von Frauen ausgeübten Altenpflege ähnlich hohe Anforderungen und Belastungen zu bewältigen wie die in den männlich dominierten IT- und Technikberufen. Allerdings bekommen die Beschäftigten in der Altenpflege durchschnittlich nur 14,42 Euro pro Arbeitsstunde und die Beschäftigten im Technik- und IT-Bereich zwischen 25,72 Euro und 27,92 Euro. Von der vielbeschworenen Leistungsgerechtigkeit könne angesichts solcher Differenzen keine Rede sein, kommentiert *Sarah Lillemeier*. Vielmehr bestätige sich die sogenannte Devaluationshypothese: Ein hoher Frauenanteil geht mit einer schlechteren Lohnentwicklung trotz vergleichbarer Anforderungen und Belastungen einher. Mit dem CW-Index lasse sich erstmals statistisch nachweisen, dass Erwerbsarbeit von Frauen „von systematischen Abwertungen betroffen“ ist.

Grundsätzlich klappt eine Verdienstlücke innerhalb der einzelnen Anforderungs- und Belastungsgrup-

pen; und zwar je mehr das berufliche Anforderungsniveau steigt. Selbst wenn der Einfluss von Personen- und Jobmerkmalen wie Arbeitszeit, Berufserfahrung, Branche und Tarifbindung herausgerechnet wird, bleibt ein klarer Unterschied zwischen den Geschlechtern bestehen: Steigt der CW-Index um eine Einheit – nehmen die Ansprüche an die Beschäftigten also zu –, steigt der Verdienst bei Männern um mehr als sechs Prozent, bei Frauen um weniger als fünf Prozent.

Engagement zahlt sich nicht für alle aus

So steigen mit wachsenden Herausforderungen die Stundenlöhne in ...



Quelle: Lillemeier u.a. 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1094

Hans Böckler Stiftung

Die Forscherinnen kritisieren, dass vor allem in weiblich dominierten Bereichen die Verdienste geringer sind – etwa in Erziehung und Pflege –, obwohl hier die beruflichen Anforderungen und Belastungen vergleichsweise hoch sind. „Hier gibt es einen ganz zentralen politischen Handlungsbedarf, damit die hoch relevanten personennahen Dienstleistungen aufgewertet werden“, fordert IAQ-Direktorin *Prof. Dr. Ute Klammer*.

Quellen: Pressemitteilung des IDW vom 13.3.2018 und Böckler Impuls 5/2018

Entgelttransparenzgesetz muss umgestaltet werden

Der „Papiertiger“ Entgelttransparenzgesetz müsse „dringend zu einem effektiven Gleichstellungsrecht umgestaltet werden“, fordert der Deutsche Juristinnenbund (djb). Auf „Freiwilligkeit der Arbeitgeber und Vereinzelung der Beschäftigten basierende Ansätze“ hätten sich „als nicht effektiv erwiesen, um Entgeltgleichheit herzustellen“, sagte djb-Präsidentin *Maria Wersig*.

Die Arbeitgeber müssten konsequenter in die Pflicht genommen werden. Dringend geboten sei ein Verbandsklagerecht. Über das Gesetz hinaus seien aber noch weitere gesetzliche Maßnahmen erforderlich,



denn in frauendominierten Branchen würden generell erheblich geringere Entgelte gezahlt als in männerdominierten. Hier fehlten sowohl europäische als auch nationale Rechtsgrundlagen. *Wersig*: „Das Warten auf die im Koalitionsvertrag für Juli 2019 vereinbarte Evaluation des Gesetzes ist angesichts dessen offensichtlicher Schwächen nicht gerechtfertigt.“

Quelle: fpd 708/18

Auch der Kunstbetrieb benachteiligt Frauen finanziell

Die neue Studie eines internationalen Forscherteams belegt, dass für Kunstwerke von Künstlerinnen auf Auktionen bis zu 50 Prozent niedrigere Preise erzielt werden als für Kunstwerke von männlichen Künstlern. Durch zwei weitere Experimente konnte bestätigt werden, dass das Geschlecht eine entscheidende Auswirkung auf die Wertschätzung und deshalb auf die Karriere der Künstlerinnen und Künstler hat.

Quelle: idw

Steuerliche Entlastung von berufstätigen Müttern und Alleinerziehenden gefordert

Zum Internationalen Frauentag am 8. März hat die dbb bundesfrauenvertretung die Konzeptionslosigkeit der neuen Bundesregierung bei der Besteuerung von Familien bemängelt. „Der Koalitionsvertrag lässt kein zielführendes Konzept erkennen, wie Familien sinnvoll steuerlich entlastet werden können. Die Politik setzt die steuerliche Förderung von Ehen und Familien nach dem Gießkannenprinzip fort, anstatt auf die Einführung von steuerlichen Erleichterungen für Alleinerziehende und den Abbau von Fehlanreizen durch das Ehegattensplitting hinzuwirken“, machte *Helene Wildfeuer*, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 7. März 2018 deutlich.

Die aktuelle Steuerpolitik zielt an den Wünschen junger Paare nach mehr Partnerschaftlichkeit bei der Organisation von Familie und Erwerbsleben vorbei. „Die Einführung des Faktorverfahrens bei der Besteuerung von Ehepaaren als Regelverfahren in Verbindung mit der Abschaffung der Lohnsteuerklasse V ist hier zielführend“, so *Wildfeuer*. Darüber hinaus müsse die Politik sich an neue Konzepte zur besseren steuerlichen Entlastung von Eltern mit Kindern wagen und die Lebensrealitäten von berufstätigen Müttern und Alleinerziehenden zentral einbeziehen. „Seit vielen Jahren werben wir dafür, im Besteuerungsverfahren den Kinderfreibetrag nicht wie bislang vom Einkommen, sondern als gleichen Steuerbetrag direkt von der Steuerschuld abzuziehen – beispielsweise durch eine Steuererstattung in der Einkommensteuerveranlagung. Auch die Einführung eines allgemeinen Steuerabzugsbetrags in der Höhe des Existenzminimums eines Kindes, der zu einer auszahlenden Negativsteuer führen kann, ist eine denkbare Alternative und könnte das Kindergeld ablösen“, führte *Wildfeuer* aus.

Quelle: dbb frauen newsletter Nr. 09/18

Frauen zahlen nur 27 Jahre Rentenbeiträge

Männer zahlen in Deutschland durchschnittlich 39,6 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung ein, die durchschnittliche Beitragszeit für Frauen lag 2016 bei 27,6 Jahren. Das geht aus der Antwort (19/1222) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage (19/945) der Fraktion Die Linke hervor. Darin heißt es weiter, dass 2016 313.000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Alter von 60 Jahren und älter Regelleistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), also Arbeitslosengeld II, erhielten. Das waren 7,3 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II. Die Armutsrisikoquote der Bevölkerung ab 65 Jahren ist demnach nach den Daten des Mikrozensus von elf Prozent im Jahr 2005 auf 14,8 Prozent im Jahr 2016 gestiegen. Frauen sind mit 16,4 Prozent stärker betroffen als Männer mit 12,7 Prozent.

Quelle: Pressemitteilung hib – heute im Bundestag Nr. 188 vom 26.3.2018

Wünsche an den Arbeitsplatz

Frauen wünschen sich einen sicheren Arbeitsplatz und eine interessante Arbeit. Flexible Arbeitszeiten

sind ihnen dagegen weniger wichtig. Darin gleichen sich Frauen und Männer. Dies hat *Mareike Bünning* vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) in einer neuen Studie zu den Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen in Deutschland herausgefunden.

Nur 14 Prozent der Erwerbstätigen sind flexible Arbeitszeiten sehr wichtig, was angesichts der Debatten um Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders bei den weiblichen Erwerbstätigen erstaunt. „Mütter mit kleinen Kindern sind die Gruppe, die am meisten Wert auf flexible Arbeitszeiten legt“, sagt *Mareike Bünning*, „aber auch von ihnen finden nur 20 Prozent flexible Arbeitszeiten sehr wichtig. Während einige Frauen flexible Arbeitszeiten als hilfreich für die Vereinbarkeit ansehen, hilft es anderen mehr, wenn sie klar geregelte, feste Arbeitszeiten haben.“

Auf die Plätze drei und vier der Liste setzen Frauen den Wunsch, bei der Arbeit Kontakt zu anderen Menschen zu haben, und die Möglichkeit, selbstbestimmt und unabhängig zu arbeiten. Jeweils 39 Prozent ist dies sehr wichtig. Hier unterscheiden sich die Geschlechter am stärksten. Männer legen im Vergleich zu Frauen mehr Wert auf Gestaltungsspielräume (sehr wichtig bei 45 Prozent) und weniger Wert auf Kontakt zu anderen Menschen (32 Prozent). Auf Platz fünf und sechs folgt bei Frauen wie bei Männern der Wunsch, anderen Menschen zu helfen und eine Arbeit auszuüben, die nützlich für die Gesellschaft ist.

Positiv ist, dass die meisten Arbeitsplätze die Merkmale aufweisen, die den Erwerbstätigen besonders wichtig sind. Jeweils über 80 Prozent der weiblichen und männlichen Erwerbstätigen erklären, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, einer interessanten und unabhängigen Arbeit nachzugehen und Kontakt zu anderen Menschen zu haben. Defizite gibt es laut Selbsteinschätzung der Beschäftigten bei den Aufstiegsmöglichkeiten und der Möglichkeit, ein hohes Einkommen zu erzielen. Diese beiden Bedingungen finden Frauen mit 30 Prozent zudem deutlich seltener vor als Männer (40 Prozent).

Quelle: Pressemitteilung des WZB vom 6.3.2018

Wenn Eltern abends arbeiten

Abend- und Nachtarbeitsstunden von Eltern haben negative Auswirkungen auf das Verhalten und die emotionale Stabilität ihrer Kinder. Ein WZB-Team um *Jianghong Li* hat Daten von 838 Kindern im Alter

von sieben bis zehn Jahren ausgewertet. Sie zeigen, dass Eltern mit familienunfreundlichen Arbeitszeiten zu mehr Strenge und negativem Kommunikationsverhalten wie Schelten oder Schreien neigen. Für Mütter wie Väter gilt: Der Erziehungsstil beeinflusst entscheidend das Wohlbefinden der Kinder.

Weit folgenreicher als Wochenendarbeit sind Abend- und Nachtschichten der Eltern. Von den befragten Vätern arbeiten 23 Prozent regelmäßig nachts und 40 Prozent abends, unter den Müttern tun dies elf beziehungsweise 28 Prozent. Die Auswirkungen auf die Kinder wurden in vier Bereichen gemessen: Hyperaktivität, emotionale Probleme, auffälliges Verhalten und Probleme mit Gleichaltrigen. Für alle Bereiche wurden negative Folgen der familienunfreundlichen Arbeitsstunden festgestellt, am deutlichsten im Bereich des kindlichen Verhaltens.

Wie komplex der Familienalltag ist, zeigt sich an einem interessanten Detail der Untersuchung: Abend- und Nachtarbeitszeiten des einen Elternteils führen auch beim anderen Elternteil zu einer Veränderung des Erziehungsstils. Insbesondere für Männer von Frauen mit familienunfreundlichen Arbeitszeiten lässt sich dieser „Spill-over-Effekt“ zeigen. Gleichzeitig hat der väterliche Erziehungsstil noch deutlichere Konsequenzen für die Entwicklung des Kindes.

Quelle: Pressemitteilung des WZB vom 2.5.2018

Zeitflexibles Arbeiten aus Sicht der Beschäftigten

Arbeit wird räumlich und zeitlich zunehmend flexibler. Aber ergibt sich daraus wirklich eine ausgewogenere Work-Life-Balance oder belasten flexible Arbeitszeitmodelle das Privatleben? Nachdem bereits im Juli 2017 die Resultate der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 zur örtlich selbstbestimmten Arbeit veröffentlicht wurden, befasst sich die nun publizierte Studie „Flexible Arbeitszeiten – Arbeitszeitmodelle und Flexibilitätsanforderungen“ mit der zeitlichen Dimension der Flexibilität. Basis der Untersuchung bildet erneut die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017, bei der deutschlandweit ca. 680 000 Personen – zu einem sehr großen Anteil aus dem verarbeitenden Gewerbe – teilgenommen haben. Außerhalb der Schichtarbeit sind flexible Arbeitszeitmodelle im befragten Teilnehmerfeld weit verbreitet. Die meisten arbeiten heute im Modell der Gleitzeit. Auf dem Vormarsch befindet sich zunehmend jedoch die Vertrauensarbeitszeit, welche

sich in Kombination mit mobiler Arbeit als häufiges Modell gerade für Führungskräfte erwies.

Auf dem Prüfstein standen im Rahmen der Studie auch die gegenwärtigen gesetzlichen Grenzen der zeitlichen Flexibilisierung. Die Ergebnisse lassen erkennen, dass zeitliche Flexibilisierung nicht selten auch diese Grenzen überschreitet, insbesondere dann, wenn auf eine Zeiterfassung verzichtet wird. Es zeigt sich anhand der Ergebnisse auch, dass aktive Betriebsratsarbeit beim Thema Arbeitszeit einen spürbaren Schutz gegen Entgrenzung darstellt. Dies betrifft etwa die Einhaltung der täglichen maximalen Arbeitszeit von zehn Stunden.

Je stärker die Gestaltung der Arbeitszeit in Beschäftigtenhand liegt, umso besser wird die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben eingeschätzt. „Selbstbestimmung ist hierbei das Zauberwort. Eine zunehmende Arbeitsintensivierung geht klar zulasten dieser Selbstbestimmung, da sie jeden flexiblen Spielraum nimmt. Zeitdruck und Stress in der Arbeit sind nach den Ergebnissen der Befragung der größte Gegenspieler einer guten Work-Life-Balance. Solche psychischen Belastungen sollten in ihrer Bedeutung sehr ernst genommen werden“, kommentiert Studienautor *Christian Piele* die Analysen zum Meinungsbild der Beschäftigten. Die Analyse zu den Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung auf die Work-Life-Balance bildet ein weiteres Kernelement der Studie.

Quelle: Pressemitteilung des idw vom 8.5.2018

Die Auswirkungen eines zusätzlichen Kita-Jahrs

Gehen Kinder ein Jahr früher in eine Kindertageseinrichtung (Kita) als andere, sind sie im Alter von etwa 15 Jahren kommunikativer, durchsetzungsfähiger und gewissenhafter. Das geht aus einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hervor, die als eine der ersten für Deutschland die längerfristigen Auswirkungen eines frühen Kita-Eintritts auf die Persönlichkeitseigenschaften im Jugendalter untersucht. Dafür haben die DIW-Bildungsökonominnen und -ökonom *Maximilian Bach*, *Josefine Koebe* und *Frauke Peter* Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zu mehr als 4.500 Neuntklässler/innen analysiert, die entweder ab 1997 oder 1998 eine Kita besuchten.

„Ein zusätzliches Kita-Jahr wirkt sich deutlich auf Persönlichkeitseigenschaften aus, die auch für den späteren Bildungs- und Arbeitsmarkterfolg entschei-



DIW Wochenbericht

15 2018

DIW BERLIN

dend sind“, sagt Studienautorin *Frauke Peter*. „Das unterstreicht, wie wichtig es ist, grundsätzlich allen Kindern und ihren Eltern Zugang zu früher Kinderbetreuung zu gewähren.“

Seit die Politik im Jahr 2013 einen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz ab dem zweiten Lebensjahr eingeführt hat, sind die Betreuungskapazitäten für Kinder unter drei Jahren noch stärker in den Fokus gerückt. Vielerorts deckt der Kita-Ausbau aber noch immer nicht den Bedarf. Ähnlich war die Situation Ende der 1990er Jahre, nachdem 1996 ein Rechtsanspruch auf Kita-Betreuung ab dem vierten Lebensjahr eingeführt wurde. Da die Kommunen mit dem Ausbau nicht nachkamen, wurde eine Stichtagsregelung erlassen: Nur Kinder, die vor Beginn eines Kita-Jahres im August oder September drei Jahre alt wurden, bekamen noch im selben Jahr einen Platz, alle anderen erst ein Jahr später.

Diese Konstellation ermöglichte es den Fachleuten, das Kita-Eintrittsalter ausschließlich in Abhängigkeit von den verfügbaren Plätzen zu betrachten. Andere Einflussfaktoren auf das Eintrittsalter rechneten sie heraus – dazu zählen etwa der Bildungshintergrund der Eltern oder das Haushaltseinkommen. Den Berechnungen zufolge sind Jugendliche, die Ende der 1990er Jahre aufgrund ausreichend vorhandener Plätze mit drei Jahren in eine Kita gehen konnten, deutlich kommunikativer und durchsetzungstärker als Jugendliche, die erst ein Jahr später einen Kita-Platz bekamen. Der entsprechende Effekt liegt bei acht Prozent, bei der Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit sind es sieben Prozent. Diese Ergebnisse haben auch dann Bestand, wenn man den möglichen Einfluss durch die Persönlichkeitseigenschaften der Eltern herausrechnet.

Auch wenn die Studienergebnisse auf Daten zu mindestens drei Jahre alten Kindern beruhen, die Ende der 1990er Jahre in die Kita gingen, ließen sich Parallelen zur heutigen Situation vermuten, sagt Bildungsökonomin *Josefine Koebe*: „Auch für das heute noch jüngere

Kita-Eintrittsalter ist zu erwarten, dass ein Unterschied beim Kita-Eintritt um ein Jahr die Persönlichkeitseigenschaften längerfristig beeinflusst.“ Der Kita-Ausbau sollte demnach noch mehr forciert werden, um den Bedarf zu decken. Mit Blick auf die Entwicklung der Kinder dürfe aber nicht in Vergessenheit geraten, dass auch die Kita-Qualität steigen müsse, betont Studienautor *Maximilian Bach*. Das könne etwa durch einen verbesserten Personalschlüssel oder mehr Vor- und Nachbereitungszeiten für das pädagogische Fachpersonal gelingen. „Davon würden nicht nur die Kinder selbst, sondern die Volkswirtschaft als Ganzes profitieren – schließlich legt eine qualitativ gute frühkindliche Bildung heute den Grundstein für gut ausgebildete Erwerbstätige von morgen“, so *Bach*.

Quelle: Pressemitteilung des DIW vom 11.4.2018

Familie und Beruf

Wie schwer Familie und Beruf in Europa zu vereinbaren sind, zeigt eine Grafik aus Böckler-Impuls 3/2018.

ARBEITSZEIT

Familie und Beruf schwer zu vereinbaren

Zu müde, um sich nach der Arbeit um den Haushalt zu kümmern, waren von den Europäern ...



Wegen langer Arbeitszeiten kamen familiäre Pflichten zu kurz bei ...



Wegen familiärer Angelegenheiten litt die Konzentration am Arbeitsplatz bei ...



Quelle: Eurofound, Januar 2018 bit.do/impuls106g

Hans Böckler
Stiftung

Kita-Leitungen vermissen Wertschätzung

„Es ist ein Armutszeugnis für die Politik, wenn gerade einmal zwei Prozent der befragten Kita-Leitungen sagen, dass sie sich von ihr spürbar unterstützt fühlen“, sagte *Udo Beckmann*, Bundesvorsitzender des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) mit Blick auf die Ergebnisse einer Studie des Deutschen Kitaleitungskongresses (DKLK). Danach nehmen 80 Prozent der befragten Kita-Leitungen die Wertschätzung durch die Politik als mangelhaft wahr. „Lässt die Politik ihren Versprechungen weiterhin keine Taten folgen, etwa indem sie die Fachkraft-Kind-Relation verbessert, zeitliche Ressourcen für die Leitungsarbeit und Fortbildungen bereitstellt und für eine finanzielle Besserstellung von pädagogischem Personal sorgt, setzen wir die Zukunft unserer Kinder und damit unseres Landes aufs Spiel“, so *Beckmann* weiter. „Es kann von niemandem erwartet werden, sich dauerhaft hoch motiviert zu engagieren, wenn eine Würdigung der erbrachten Leistung und die notwendigen Gelingensbedingungen versagt werden.“

Es laufe etwas grundsätzlich schief in Deutschland, wenn Kita-Leitungen die Herkulesaufgabe stetig steigender Anforderungen im frühkindlichen Bereich meistern müssten, gleichzeitig aber weiterhin drei Viertel der Befragten eine realitätsferne Wahrnehmung ihrer Arbeit durch die Öffentlichkeit beklagten. Besonders alarmierend sei, dass insbesondere jüngere Leitungskräfte sich nicht wertgeschätzt fühlen. „Die Politik sollte sich bewusst sein, dass solche Ergebnisse mit Blick auf den prognostizierten dramatischen Fachkräftemangel zusätzlich abschreckende Wirkung haben“, so *Beckmann*.

Anspruch auf Ganztagschulplatz

Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung hat ermittelt: Insgesamt müssen bis einschließlich 2025 knapp 105.000 Grundschullehrer/innen neu eingestellt werden. Davon entfallen etwa 60.000 auf den Ersatz auscheidender Lehrkräfte. 26.000 Lehrer/innen werden außerdem benötigt, um die Unterrichtsversorgung bei steigenden Schüler/innenzahlen zu gewährleisten. Für den Ausbau von Ganztagschulen werden weitere 19.000 Lehrkräfte benötigt. Allerdings stehen im gleichen Zeitraum nur 70.000 ausgebildete Absolventinnen und Absolventen für das Grundschullehramt zur Verfügung. Damit fehlen den Grundschulen mindestens 35.000 regulär ausgebildete Lehrkräfte. Erst ab 2026 zeichnet sich Entspannung ab. Die Stu-

die weist u.a. darauf hin, dass „fast 40 Prozenten aller Grundschullehrkräfte – überwiegend sind es Frauen – in Teilzeitarbeit arbeiten“. Es bedürfe entsprechender Anreize für eine Deputataufstockung von Teilzeitkräften, z. B. einer verlässlichen Betreuung der Kinder von Lehrkräften und der Entlastung von nicht unterrichtsbezogenen Aufgaben.

Hebammen-Beruf muss aufgewertet werden

Hebammen sind in ländlichen Regionen, aber auch in Städten, immer seltener anzutreffen, obwohl die Geburtenrate derzeit wieder steigt. Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (LAG) setzt sich für eine Aufwertung des Berufes der Hebamme ein, sie fordert die Akademisierung des Berufs, eine bessere Vergütung, auf Landesebene einen Runden Tisch aller Beteiligten sowie eine umfängliche Bedarfserhebung. Nach Ansicht der LAG müsste es einen Aktionsplan auf Landesebene geben mit einer breitangelegten Informations- und Werbekampagne für diesen so wichtigen Beruf. Immerhin ist die gesunde Geburt nationales Gesundheitsziel.

Quelle: Pressemitteilung der LAG vom 24.4.2018

Beschwerdestelle gegen Sexismus in der Filmbranche

Mehr als zwölf Berufs- und Branchenverbände der Film- und Fernsehbranche gründen die erste überbetriebliche Anlaufstelle für Betroffene sexualisierter Belästigung, Gewalt und Diskriminierung. Das neue Institut soll nicht nur als erste Anlaufstelle für Betroffene von sexualisierter Belästigung, Gewalt und Diskriminierung dienen, darüber hinaus werden auch Aufarbeitung und Prävention zentrale Aufgaben sein.

Quelle: ver.di Frauen- und Gleichstellungspolitik

Gegen Sexismus in Theatern und Orchestern

Am 6. März 2018 hat sich in Berlin eine Arbeitsgruppe des Deutschen Bühnenvereins zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit und Frauen in Führungspositionen getroffen. Vertreter/innen der Leitungsebenen von Theatern und Orchestern sowie von Rechtsträgern haben zusammen mit Vorstand und Präsidiumsmit-



© Stephanie Hofschlaeger, pixelio.de

gliedern des Deutschen Bühnenvereins über Konsequenzen aus der Missbrauchs- und Strukturdebatte diskutiert. Die Arbeitsgruppe beschäftigte sich sowohl mit Fragen der Diskriminierung als auch mit Macht- und Führungsfragen sowie mit Strukturproblemen.

Der Bühnenverein plant Maßnahmen auf mehreren Gebieten:

- Er wird eine neutrale Beratungsmöglichkeit für Betroffene sexueller Belästigung einrichten. Ob und inwieweit eine Kooperation mit der kürzlich für den Filmbereich angekündigten Anlaufstelle beim Bund möglich und sinnvoll ist, wird schnellstmöglich geklärt.
- Gemeinsam mit den Rechtsträgern soll daran gearbeitet werden, dass Führungskräfte im Bereich der Personalführung und betrieblichen Leitung zukünftig durch verbesserte Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden.
- Der Bühnenverein wird außerdem einen Verhaltens- und Wertekodex entwickeln, der Regeln für einen angstfreien zwischenmenschlichen Umgang im Theater und Orchester formuliert, und der von den einzelnen Häusern im Sinne einer Selbstverpflichtung weiter ausgestaltet werden kann.
- Darüber hinaus wird der Bühnenverein das Weiterbildungsangebot für seine Mitglieder in diesem Bereich verstärken, beispielsweise bezogen auf die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

- Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter haben sich die Mitglieder der Arbeitsgruppe für eine paritätische Gremienbesetzung im Deutschen Bühnenverein ausgesprochen.

Mit diesen ersten Schritten will der Deutsche Bühnenverein aktiv einen Kulturwandel in den Theatern und Orchestern anregen und einleiten.

Quelle: Pressemitteilung des Bühnenvereins vom 9.3.2018

■ Fragwürdige Bundeswehr-Werbung

Mit einer „fragwürdigen Kampagne“ habe die Bundeswehr zum Girls' Day am 26. April Nachwuchswerbung unter Schülerinnen ab 10 Jahren betrieben. Diesen Vorwurf erhob das Kinderhilfswerk terre des hommes (tdh). Wörtlich: „In einem Werbespot zermalmt eine Panzerfahrerin cool und lässig einen Kleinwagen, der auf einem Frauenparkplatz abgestellt wurde.“ tdh sieht dadurch die Prinzipien der UN-Kinderrechtskonvention und die besonderen staatlichen Schutzpflichten gegenüber Minderjährigen verletzt.

„Kriege und Zerstörung sind kein Spaß“, erklärten die Linken im Bundestag. Für deren frauenpolitische Sprecherin *Cornelia Möhring*, ist es „empörend, die lebensgefährliche Tätigkeit als Soldatin ... mit Spaßfaktor darzustellen“.

Quelle: fpd 710/18

■ Fünf Jahre Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“

Seit März 2013 sind qualifizierte Beraterinnen an 24 Stunden und 365 Tagen im Jahr unter der Rufnummer 08000 116 016 und über die Webseite www.hilfetelefon.de erreichbar – kostenlos, vertraulich und zu allen Formen von Gewalt. Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist damit das einzige bundesweite und anonyme Angebot, das Betroffenen zu jeder Zeit zur Seite steht. Am häufigsten wurde in den vergangenen fünf Jahren zu Fällen häuslicher Gewalt/Gewalt in Partnerschaften und sexualisierter Gewalt beraten.

Auch als zentrale Anlaufstelle für gewaltbetroffene Frauen, die nur wenig oder kein Deutsch sprechen, konnte sich das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ etablieren. Insgesamt wurden zwischen 2013 und Ende 2017 rund 5.500-mal Dolmetscherinnen für in- zwischen 17 Fremdsprachen zu den Telefonaten hin-



zugeschaltet. Am häufigsten wurde auf Arabisch, Russisch und Türkisch beraten.

Im Zeitraum von März 2013 bis Ende 2017 wurden rund 69.000 hilfe- und schutzsuchende Personen an Unterstützungseinrichtungen vor Ort weitervermittelt, am häufigsten an Beratungsstellen für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen (über 37.000-mal) und Frauenhäuser (rund 18.000-mal).

Quelle: Pressemitteilung des BMFSFJ vom 5.3.2018

■ Mehr Gewalt vor allem gegen weibliche Polizeibeamte

Fast 72 000 Polizistinnen und Polizisten seien 2016 im Dienst bedroht, angegriffen, beleidigt oder verletzt worden, teilte der DGB mit und erklärte: „Das Maß ist voll!“ Die Zahlen würden in der Polizeilichen Kriminalstatistik seit 2011 erfasst und seien seitdem meist gestiegen. Unter Berufung auf die Gewerkschaft der Polizei heißt es, gerade weibliche Polizistinnen hätten in zunehmendem Maße mit Beleidigungen, Bedrohungen und Demütigungen zu kämpfen. Grundsätzlich sei der Umgang in der Gesellschaft rauer geworden.

Quelle: fpd 705/18

■ Zum Rechtsanspruch auf einen Frauenhausplatz

Anfang März 2018 forderte die Niedersächsische Sozialministerin *Carola Reimann* den Rechtsanspruch auf einen Frauenhaus-Platz. Hintergrund ist die große Zahl der abgewiesenen Frauen, die trotz großer Notlage keine Aufnahme in eines der 40 Frauenhäuser Niedersachsens gefunden haben. Der Rechtsanspruch auf einen Frauenhausplatz ist ein erster wichtiger Schritt, geht aber nicht weit genug, um die Not der Frauen zu lindern. Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (lag) fordert deshalb: ein niedersachsenweites Aktionsprogramm, mit Vorga-

ben und Empfehlungen, wie der Schutz der Frauen auf allen Ebenen präventiv und infrastrukturell gewährleistet werden kann.

Die lag weist in diesem Zusammenhang auf die von Deutschland im vergangenen Jahr ratifizierte Istanbul-Konvention hin, die den Staat verpflichtet, Frauen vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen. Dieses Übereinkommen enthält umfassende Verpflichtungen zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Die Konvention hat zum Ziel, Frauen ein gewaltfreies Leben zu ermöglichen. In Deutschland sind 2016 363 Frauen infolge häuslicher Gewalt von ihren Partnern, Ehemännern oder Ex-Ehemännern nach häufig langem Martyrium getötet worden. Das Übereinkommen ist in Deutschland am 1. Februar 2018 in Kraft getreten.

„Immer mehr Frauen sind durch die intensive Berichterstattung zum Thema häusliche Gewalt dafür sensibilisiert worden, dass die Gewalt, die sie durch Partner oder Ex-Ehemann erleiden, ein Unrecht und strafbar ist,“ sagt lag-Vorstandsfrau *Anne Behrends*. „Und Frauen wissen, dass diese Gewalt für sie persönlich tödliche Folgen haben kann“.

Die lag fordert Ministerin *Reimann* auf, ein Landesaktionsprogramm aufzustellen, mit dem genaue Bestands- und Bedarfsanalysen erhoben werden, das Schritte für die praktische Umsetzung des Schutzes von Frauen und Mädchen formuliert, das Standards festlegt, wie viele Frauenhaus-Plätze zum Beispiel pro Einwohnerinnenzahl vorgehalten werden müssen und wie Sorge dafür getragen werden kann, dass genügend Plätze für Frauen in Frauenhäusern bereitstehen. Das Aktionsprogramm soll auch eine Koordinierungsstelle auf Landesebene vorsehen. Die lag will dabei auch den Bund in die Pflicht nehmen, Mittel für die Umsetzung der Istanbul-Konvention in Deutschland bereitzustellen.

Quelle: Pressemitteilung der lag vom 14.3.2018

Kritischer Blick auf die Prostitution

Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (LAG) tagte mit ihrer Landeskongress am 19. April in Stade zum Schwerpunktthema Prostitution. Die Soziologin *Manuela Schon* referierte zu dem Thema: „Die ‚Freier‘ im Fokus – Warum das Nordische Modell des Prostitutionsverbots eine Erfolgsgeschichte

ist“. Sie führte aus, dass viele Länder im europäischen Ausland, z. B. Schweden, Norwegen, Irland, Island, Frankreich und auch das ferne Kanada, bereits ein Prostitutionsverbot nach schwedischem Vorbild umgesetzt haben. Das schwedische Prostitutionsverbot bestraft nicht die Prostituierten, sondern die Sexkäufer, aber auch die Bordellbetreiber/innen und Menschenhändler/innen. Die Prostituierten werden nicht bestraft, weil man weiß, dass sie kaum freiwillig in dem Dienst sind, sondern dazu gezwungen werden.

Nur in Deutschland herrsche unbeirrt aller kritischen politischen Diskussion die Grundhaltung vor, nach der jede Frau frei ihren Beruf wählen kann. Diese liberale Haltung hat zur Folge, dass Deutschland zur Drehscheibe für Männer aus ganz Europa geworden ist, die Frauen für sexuelle Dienste kaufen. Auch Fakten, die das derzeitige System der Prostitution in ein kritisches kriminelles Licht stellen, hinderten die Bundesregierung nicht daran, die Prostitution in dieser Form beizubehalten. Es wurde 2017 das Prostituiertenschutzgesetz eingeführt, mit dem man glaubt, den kriminellen Machenschaften rund um die Prostitution ein Ende setzen zu können. Die Realität zeigt leider ein anderes Bild: „Mehr als die Hälfte der Prostituierten hat bereits in der Kindheit Missbrauch und sexualisierte Gewalt erlebt und diese Gewalterfahrungen setzen sich fort“, so *Schon*. Selbst der Tod der Prostituierten ist keine Seltenheit.

Schon machte deutlich, dass es in Deutschland Ausstiegsprogramme mit konkreten Angeboten, wie einer Ausbildung, eine sichere Wohnung, Angebote der Gesundheitsfürsorge für die Prostituierten geben müsse, denn daran scheiterten viele Ausstiegswillige. Insbesondere eingeschleuste Frauen müssen einen Aufenthaltstitel erhalten und bleiben können. Mit Zahlen konnte auch belegt werden, dass oft die Pornographie das Einfallstor für die Prostitution ist. Ein Blick in die Freierforen im Internet macht die ganze Frauenverachtung und Entwürdigung deutlich. Daran wurde schnell klar, dass es die Gleichstellung der Geschlechter nicht geben kann, solange Frauen ihren Körper für sexuelle Dienste „verkaufen“ müssen.

Quelle: Pressemitteilung der LAG vom 24.4.2018

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Impulse für diese Legislaturperiode

Mitte 2017 wurde der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung veröffentlicht. Er enthält grundlegende Ideen für die Neugestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit und geht damit über den Diskurs von „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ hinaus. Das Gutachten der Sachverständigen enthält zahlreiche Impulse für die aktuelle Legislaturperiode – teilweise wurden diese auch im Regierungsprogramm von CDU/CSU und SPD aufgegriffen. Andere (zentrale) gleichstellungspolitische Maßnahmen fehlen wiederum in der Koalitionsvereinbarung. Im vorliegenden Beitrag stellen wir die Grundzüge des Zweiten Gleichstellungsberichts vor. Anhand von zwei Themen gehen wir konkret auf Handlungsempf. im Bericht ein: Gleichstellung im öffentlichen Dienst und Strukturen und Instrumente für die Durchsetzung von Gleichstellung. Wir geben außerdem einen Einblick, welche Themen des Berichts in der neuen Legislaturperiode auf der Agenda stehen.

stellung wurde die Fachöffentlichkeit durch das Einholen von Expertisen und die Zivilgesellschaft im Rahmen von Fachveranstaltungen mit einbezogen. Die Bundesregierung fügte den Sachverständigen-gutachten ihre Stellungnahme bei und legte beide Teile als „Gleichstellungsbericht“ dem Bundestag und der Öffentlichkeit vor.³ Der Zweite Gleichstellungsbericht enthielt zudem eine Bilanz des Ersten Berichts.

Die **regelmäßige Gleichstellungsberichterstattung** ist ein wichtiges Element im Rahmen wirksamer institutioneller Mechanismen zur Durchsetzung von Gleichstellung. Mit Hilfe von Gleichstellungsberichten wird eine Regierung darin unterstützt, eine empirisch abgesicherte, konsistente wie auch ziel- und wirkungsorientierte Gleichstellungspolitik zu entwickeln und umzusetzen.⁴ Auch in vielen anderen Politikbereichen gibt es diese Berichte, wie zum Beispiel den Altenbericht oder den Sozialbericht.

1. Gleichstellungsberichte der Bundesregierung: Auftrag, Zweck, Funktion und Stellenwert für die Gleichstellungspolitik

Der **Koalitionsvertrag** von CDU, CSU und SPD legte 2005 erstmals fest, dass in jeder Legislaturperiode ein „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ erstellt wird.¹ Anlässlich der Ergebnisse des Ersten Gleichstellungsberichts von 2011 haben Bundestag und Bundesrat beschlossen, dass auch weiterhin einmal pro Legislatur ein Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern vorgelegt wird.²

Die **bisherigen Gleichstellungsberichte** wurden von einer von der Bundesregierung einberufenen Sachverständigenkommission verfasst. Diese arbeiteten unabhängig und ehrenamtlich. Sie formulierten entlang einer Leitidee gleichstellungspolitische Ziele und Handlungsempfehlungen. In den Prozess der Er-



*Dr. Regina Frey,
Politikwissenschaftlerin und
Leiterin der Geschäftsstelle
für den Zweiten
Gleichstellungsbericht der
Bundesregierung
am Institut für Sozialarbeit und
Sozialpädagogik e. V. in Berlin.
(Foto: ISS)*



*Katrin Lange,
Diplom Politikwissenschaftlerin
und wissenschaftliche
Mitarbeiterin
in der Geschäftsstelle für den
Zweiten Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung
am Institut für Sozialarbeit und
Sozialpädagogik e. V. in Berlin.
(Foto: ISS)*

2. Entstehungsprozess und Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichtes

Im April 2015 setzte die damalige Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Manuela Schwesig*, die **Sachverständigenkommission** zur Erstellung des Gutachtens ein. Im Mai 2015 konstituierte sich die Kommission unter dem Vorsitz der Juristin *Eva Kocher*.⁵ Die interdisziplinäre zwölköpfige Kommission arbeitete knapp zwei Jahre lang am Gutachten.⁶ Die Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. unterstützte die Arbeit der Kommission.

Das Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht wurde im Januar 2017 an die damalige Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig übergeben und im März 2017 veröffentlicht.⁷ Am 21. Juni 2017 wurde der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Bundeskabinett verabschiedet.⁸ Die nachfolgende Bundesfrauenministerin *Katarina Barley* informierte den Bundestag am gleichen Tag über den Zweiten Gleichstellungsbericht in einer Regierungs-

befragung.⁹ Der Bundesrat nahm den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im September 2017 zur Kenntnis.¹⁰

Das über 190 Seiten starke Gutachten der Sachverständigenkommission behandelt Gleichstellung in vier Kapiteln: In einem einführenden Teil werden wichtige Grundlagen und der Fokus des Gutachtens erläutert. Der zweite Teil des Gutachtens geht auf die bestehenden gleichstellungspolitischen Herausforderungen und Schieflagen ein und leitet gleichstellungspolitische Ziele ab. Im dritten Kapitel werden in zehn thematischen Abschnitten Handlungsempfehlungen zu zentralen gleichstellungspolitischen Themen vorgestellt. Im vierten Kapitel werden vier weitere Themen als aktuelle Herausforderungen in der Gleichstellungspolitik behandelt.

Erarbeitung eines Veranstaltungssets „Weichen stellen durch Gleichstellung“: Nach dem Erscheinen des Berichts wurde Informationsmaterial erarbeitet, das die Durchführung von Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung mit den Kernaussagen des Berichts unterstützt. Das Veranstaltungsset gibt konkrete Hilfestellungen für die Durchführung von Veranstaltungen zu den Themen des Zweiten Gleichstellungsberichtes. Vorbereitetes Material (Flyer, Einladungsschreiben, Leitfäden, Power-Point-Präsentationen etc.) wird nach einem Login unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/vset> kostenfrei zur Verfügung gestellt, s. auf S. 23.



Abbildung 1: Coverfoto Zweiter Gleichstellungsbericht

3. Kernbotschaften des Zweiten Gleichstellungsberichtes

3.1 Gleichstellung ist in Deutschland weiterhin nicht erreicht

Die Erwerbsarbeit ist in Deutschland nach wie vor so organisiert, dass sie von einem Idealbild des in Vollzeit tätigen Arbeitnehmers geprägt ist. Dies führt dazu, dass diejenigen, die Sorgearbeit, also die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, übernehmen, Nachteile in ihrer beruflichen Entwicklung und sozialen Absicherung haben. Zusätzlich verschärfen sich die Gleichstellungsprobleme bei der Vereinbarkeit von **Erwerbs- und Sorgearbeit** an der Schnittstelle von privat und beruflich prekär organisierter Sorgearbeit. Private Sorgearbeit wird aus der Ökonomie ausgegrenzt, bezahlte Sorgearbeit darin abgewertet. Sowohl die bezahlte als auch die unbezahlte Sorgearbeit ist unter Frauen und Männern weiterhin deutlich ungleich verteilt – und somit auch

die Chancen und Risiken im Lebensverlauf. Obwohl die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt mittlerweile rein numerisch sehr hoch ist, arbeiteten 2016 47 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, während es bei den Männern nur zehn Prozent waren.¹¹ Das „**Zuverdienst-Modell**“ hat eine große Verbreitung und die Mehrheit der Frauen folgt in ihrer Erwerbstätigkeit einem Vierphasenmodell: Berufseinstieg, Elternzeit, anschließende Teilzeitarbeit bis zum Wiedereinstieg in die volle Erwerbsarbeit.¹² Dieses Modell schafft gleichstellungspolitische Schieflagen: Wer mehr unbezahlte Sorgearbeit übernimmt, ist ökonomisch abhängiger und kann für die eigene Alterssicherung weniger vorsorgen.

3.2 Paradigmenwechsel in der Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit

Die Kommission formuliert in ihrem Gutachten zahlreiche Anregungen zur Neugestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit, damit sich diese gleichstellungspolitischen Schieflagen verringern. Dabei geht es um mehr als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – es geht um einen **Paradigmenwechsel** in der Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit. In Anlehnung an das von *Nancy Fraser*¹³ in den Fachdiskurs eingebrachte Earner-Carer-Modell („Caregiver Parity Model“), schlagen die Sachverständigen das „Erwerb-und-Sorge-Modell“ vor:

Allen Menschen unabhängig vom Geschlecht soll es ohne Überforderung ermöglicht werden, neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit auszuüben und gleichzeitig private Sorgearbeit jederzeit zusammen mit Erwerbsarbeit zu leben.

Im Erwerb-und-Sorge-Modell reduzieren beide Partner/innen ihre Arbeitszeit und teilen sich einen großen Teil der Sorgearbeit. Der verbleibende Teil der Sorgearbeit wird ausgelagert. Das Modell fordert von der Politik die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen. Diese sollen die Probleme von Erwerbs- und Sorgearbeit beheben ohne – wie bisher – die gesellschaftliche Organisation der Sorgearbeit zu individualisieren: Zweiverdienst-Arrangements sollen ohne Überforderung und ohne Nachteile für den weiteren Lebensverlauf und die eigene Existenzsicherung gelebt werden können. Das Modell funktioniert ebenso bei Alleinerziehenden.

Eine Politik, die es den Menschen ermöglicht, ein solches Modell zu leben, heißt nicht, das Erwerb-und-Sorge-Modell zum verbindlichen Leitbild zu erheben oder gar vorzuschreiben. Berechnungen des Frauen-

hofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik im Auftrag der Sachverständigenkommission zeigten aber, dass viele Frauen und Männer mit Kindern unter den gegebenen Rahmenbedingungen ihre Arbeitszeitwünsche nicht realisieren können und sich hier einen größeren Ausgleich wünschen.¹⁴

3.3 Ein neuer Gleichstellungs-Indikator: Der Gender Care Gap

Gender Pay Gap und Gender Pension Gap sind inzwischen bekannte Instrumente, um Schieflagen in der Gleichstellung der Geschlechter zu benennen. Die Sachverständigenkommission führt einen weiteren Indikator in die Debatte ein, denn: Gesellschaftliches Leben und wirtschaftliches Wachstum sind ohne die lebensnotwendigen Tätigkeiten der Sorgearbeit nicht möglich. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge können nur verstanden werden, wenn auch die unbezahlte Arbeit einbezogen wird. Weil Frauen mehr (unbezahlte) Sorgearbeit leisten, können sie weniger einer Erwerbsarbeit nachgehen, die sie bis ins Alter ökonomisch absichern wird. Doch jede Gesellschaft und jede Volkswirtschaft ist auf die lebensnotwendige Sorgearbeit angewiesen. Dennoch wurde sie historisch abgewertet und unsichtbar gemacht. Die Kommission beauftragte deswegen die **Errechnung des Gender Care Gap**¹⁵ und schlägt vor, diesen regelmäßig zu ermitteln. Der Gender Care Gap bildet die ungleiche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern ab. Er betrug 2012/2013 52,4 Prozent. Das heißt, Frauen leisten durchschnittlich täglich anderthalb Mal mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Dies entspricht einem Zeitaufwand von täglich einer Stunde und 27 Minuten mehr Sorgearbeit.

4. Handlungsempfehlungen

Um den von der Kommission geforderten Paradigmenwechsel in der Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit zu bewerkstelligen, formuliert sie in thematischen Abschnitten Handlungsempfehlungen.

Das Gutachten enthält eine Vielzahl an Empfehlungen zu diesen zehn Themen in Abschnitt C und zu den vier Themen in Abschnitt D. Im Folgenden werden die Handlungsempfehlungen zu den Themenfeldern Gleichstellung im öffentlichen Dienst (aus dem Abschnitt C. I.) und Strukturen und Instrumenten für die Durchsetzung von Gleichstellung (aus dem Abschnitt D. IV.) vertiefend dargestellt.

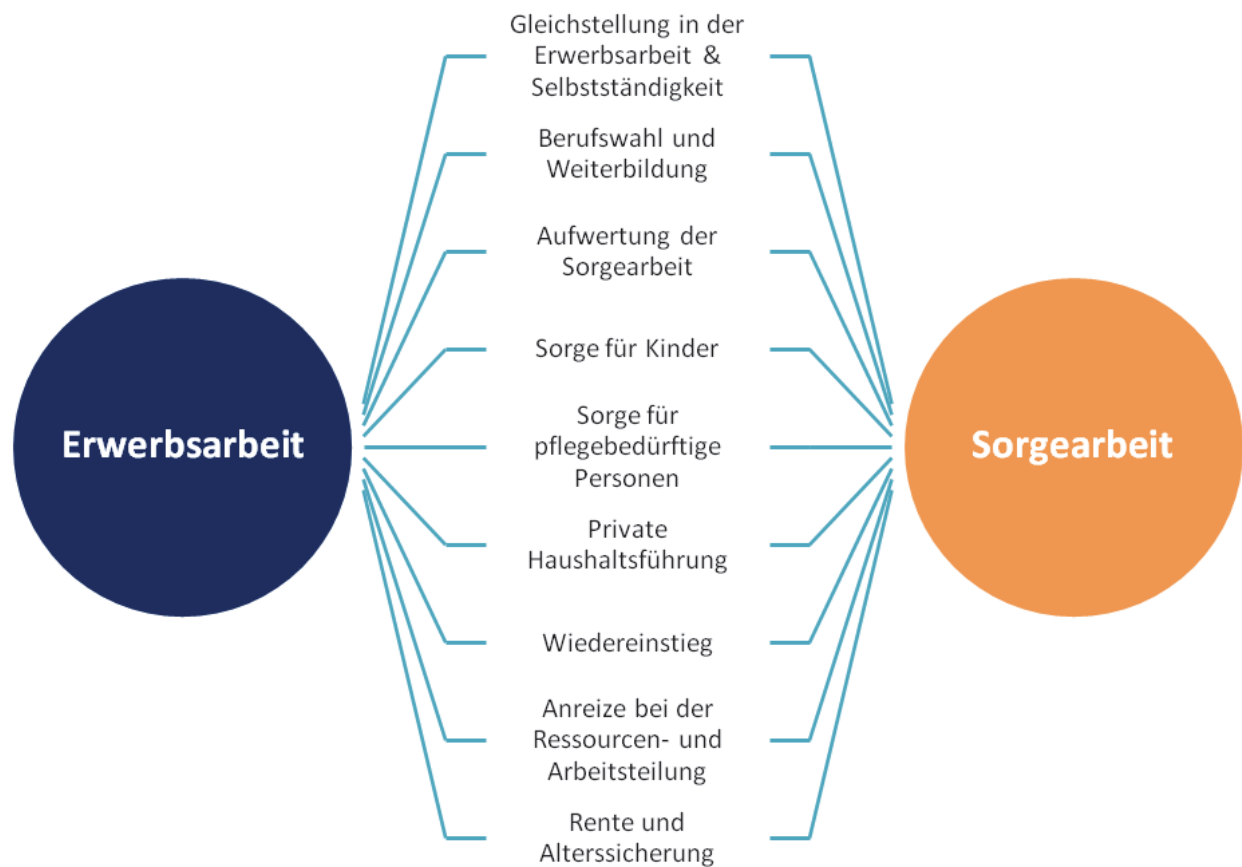


Abbildung 2: Themen des Zweiten Gleichstellungsberichts (eigene Darstellung)

4.1 Gleichstellung im öffentlichen Dienst

4.1.1 Flexible Arbeitszeiten und -orte

Die vorherrschenden Rahmenbedingungen des „Normalarbeitsverhältnisses“ erschweren vielen Menschen mit Fürsorgeverpflichtungen ein partnerschaftliches Erwerb-und-Sorge-Arrangement zu leben. Im Gutachten der Sachverständigen wird festgestellt: Häufig werde Gleichstellung in Unternehmen, Betrieben und Dienststellen auf Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben reduziert und Teilzeitarbeit reduziert auf ein Angebot für Frauen. Der Kommission ist es deshalb wichtig, den Zusammenhang zu einem **lebensphasenorientierten Konzept von Arbeitszeit** herzustellen und das Erwerb-und-Sorge-Modell für alle Menschen in gleicher Weise zu ermöglichen.¹⁶ Zu einer ausgewogeneren Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern könnten flexible Arbeitszeitkonzepte und mobiles Arbeiten beitragen. Die Kommission fordert daher die Einführung einer befristeten Teilzeit sowie die Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf eine flexible Vertei-

lung der Arbeitszeit, wenn keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Durch betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte, wie sie in einem **Wahlarbeitszeitgesetz** möglich wären, könnten Beschäftigte mit Sorgeverantwortung ihre Arbeitszeiten an ihre Bedürfnisse anpassen, ohne langfristige Nachteile für den weiteren Lebensverlauf und die eigene Existenzsicherung zu erleiden.¹⁷

Die Sachverständigen warnen aber auch vor den Gefahren der Entgrenzung, Überforderung und Überlastung, die mit flexibler und mobiler Arbeit verbunden sein könnten. Daher bedürfe es auch geeigneter Schutzmaßnahmen. Am wichtigsten sei dabei eine **gleichstellungsorientierte Personalplanung**, die allen Beschäftigten die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten ermöglicht und dabei Arbeitsverdichtung vermeidet. Welche Gefahren hier drohen, zeigen Erfahrungen aus dem öffentlichen Dienst. Hier ist die notwendige Entlastung bei Arbeitszeitverkürzung zwar oft gesetzlich geregelt (vgl. § 16 Abs. 2 BGleG); in der Praxis jedoch reichen die Budgets häufig nicht

aus, um für personellen Ausgleich zu sorgen.¹⁸ Innovative Modelle der Arbeitsorganisation wie Tandemlösungen zur Stellenteilung scheitern im öffentlichen Dienst häufig daran, dass jeweils nur genau eine Planstelle zur Verfügung stehe, die sich zwei Beschäftigte dann allenfalls zu zweit mit jeweils 50 Prozent teilen können. Die Kommission empfiehlt daher eine Prüfung der Möglichkeit, im öffentlichen Dienst **Tandemlösungen** für (z. B.) zweimal 75 Prozent zu ermöglichen.¹⁹ Die Kommission empfiehlt darüber hinaus die Regelung von Mindeststandards zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Arbeitszeitgesetz. Dies betreffe insbesondere die lückenlose Erfassung und Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit und die geregelte, zeitliche Begrenzung von Erreichbarkeit.²⁰

Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung ist die Einführung eines **Rechts auf befristete Teilzeit** (erneut) vorgesehen.²¹ Zudem soll ein Rahmen (und Modelle) geschaffen werden, „in dem Unternehmen, Beschäftigte und Tarifpartner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden können“²². Ebenso verpflichtet sich die Bundesregierung im Koalitionsvertrag, „Teilzeittätigkeit in Führungspositionen [des öffentlichen Dienstes] stärker als bisher zu ermöglichen“²³. Inwiefern die Idee des von der Kommission vorgeschlagenen Wahlarbeitszeitgesetzes als „Rahmen“ gesehen und entsprechend umgesetzt wird, ist unklar und bleibt insofern abzuwarten.

4.1.2 Frauen in Führungspositionen

Gemäß der Kommission stelle die zunehmend **privatrechtliche Organisation** öffentlicher Unternehmen die Effektivität des Gleichstellungsrechts vor Herausforderungen: Viele Gleichstellungsgesetze bezögen öffentliche Unternehmen nicht unmittelbar in ihren Geltungsbereich ein. Die geringen Frauenanteile in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen seien ein Zeichen für die schwache Wirksamkeit einer solchen Norm. Die Kommission empfiehlt auf dieser Grundlage, dass alle privatrechtlichen Unternehmen mit (Mehrheits-)Beteiligung der öffentlichen Hand explizit in den unmittelbaren **Geltungsbereich** des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes aufgenommen werden sollen.²⁴ Diese Forderung wird im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung in Form eines Prüfauftrages aufgegriffen.²⁵ Zudem soll eine „gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des Öffentlichen Dienstes bis 2025“²⁶ erreicht werden. Dieses Ziel soll

gemäß Koalitionsvertrag im Bundesgleichstellungsgesetz aufgenommen werden.²⁷

4.1.3 Gleichstellungsgesetze

Im öffentlichen Dienst gibt es zwar bereits verbindliche Gleichstellungsgesetze, die einen institutionellen Rahmen und Mindeststandards für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbsarbeit setzen. Die Kommission empfiehlt jedoch insgesamt eine Analyse der Gleichstellungsgesetze auf ihre gleichstellungsorientierte Wirksamkeit hin. Denn es fehle an systematischen und vergleichenden **Evaluationen**, die einen Schluss erlauben würden, welche gleichstellungsrechtlichen Regelungen im öffentlichen Dienst sich als besonders zielführend erwiesen haben. Hinweise aus der Praxis deuteten darauf hin, dass eine Stärkung sowohl der Rolle von Gleichstellungsplänen als auch der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten hilfreich wären.²⁸

4.1.4 Personalbeurteilungen

Im öffentlichen Dienst, in dem berufliche Aufstiege und Karrieren stärker als in der Privatwirtschaft formalisiert sind, komme der Personalbeurteilung eine Schlüsselrolle zu. Problematisch seien **Beurteilungsmerkmale**, die von den Beurteilenden nur subjektiv eingeschätzt werden und sich auf Eigenschaften der Person beziehen. Sie seien anfällig für den unbewussten Einfluss von Geschlechterstereotypen, individuelle (Vor-)Urteile und andere leistungsfremde Aspekte. In der Folge würde Teilzeittätigkeit, Telearbeit, Eltern- und Pflegezeiten häufig negativ gewertet, auch wenn dies sachlich nicht gerechtfertigt sei.²⁹

Die Kommission schlägt die folgenden **Mindestanforderungen** an Beurteilungskriterien und -verfahren vor, die in einschlägigen Gesetzen und Richtlinien aufgenommen werden sollten:³⁰

- Beurteilungskriterien sollten konkretisiert werden, um Transparenz zu schaffen.
- Beurteilende sowie Beurteilte sollten geschult werden, insbesondere hinsichtlich ihrer Genderkompetenz und über Diskriminierungsrisiken.
- Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat sollten in weichenstellenden Phasen einer Beurteilungsrunde beteiligt werden, insbesondere bei der Definition der Beurteilungskriterien und bei Besprechungen von Beurteilerinnen und Beurteilern.
- Für die dienstliche Beurteilung von Führungskräften sollte es eine Rolle spielen, inwieweit sich diese erfolgreich um Gleichstellung bemüht haben.

Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung wird hierzu betont, dass bei „der Feststellung von Kompetenzen im Rahmen dienstlicher Beurteilungen [...] Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege zu berücksichtigen [sind]“³¹. Dies sieht bereits § 18 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) vor.

4.2 Strukturen und Instrumente für die Durchsetzung von Gleichstellung

Auch wenn Gleichstellungsberichte wichtige Impulsgeber für eine zielgerichtete und kohärente Politik sind: Zur Durchsetzung dieser Impulse bedarf es weiterer Mechanismen. Solchen Mechanismen der Gleichstellung, widmet das Gutachten das letzte inhaltliche Kapitel (D. IV.). Vorgeschlagen werden vier Maßnahmen:

1. Erstens sollen laut Kommission **Gleichstellungsaktionspläne und -strategien** mit konkreten Zielvorgaben sowie einer Koordinierungsstruktur geschaffen werden; hier wird darauf verwiesen, dass dies in den meisten europäischen Mitgliedstaaten ein übliches Instrument ist.
2. Zweitens sollen die **gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung** verbindlich geregelt und verbindliche Standards (inklusive verbindlicher Relevanzprüfung) für den Prüfprozess definieren werden.
3. Drittens schlägt die Sachverständigenkommission die Einführung einer **gleichstellungsorientierten Haushaltspolitik** vor. Dies sei in Deutschland schon deshalb angezeigt, da der Bundeshaushalt als Gesetz verabschiedet wird und hier die gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung anzuwenden ist.
4. Viertens soll eine **wissenschaftliche Beratungs-, Service- und Transfereinrichtung für die Gleichstellungspolitik** etabliert werden. Eine solche Einrichtung solle laut Sachverständigenkommission eine Schnittstelle zwischen Forschung und Anwendung sein, die den Transfer von Wissen ermögliche und ein Gleichstellungs-Monitoring mithilfe von Indikatoren unterstützt.³²

Die Stellungnahme der Bundesregierung greift explizit den vierten Punkt, die **Einrichtung einer Transferstelle** auf. So heißt es hier: „Die Einrichtung einer in anderen Politikbereichen üblichen Einrichtung für begleitende Beratung und den laufenden Transfer von Fachwissen könnte eine laufende, an Zielen ausgerichtete, umsetzungsorientierte und evaluierende Begleitung von Gleichstellungspolitik ermöglichen.

Die Bundesregierung begrüßt diesen Vorschlag“.³³ Auch wird die Prüfung einer solchen Einrichtung zugesagt.

In der Koalitionsvereinbarung finden sich zwei der vier Punkte wieder: Zum einen wird eine **Gleichstellungsstrategie** und ein dazugehöriger ressortübergreifender Aktionsplan festgelegt. Zum anderen soll eine **Bundesstiftung** gegründet werden, „... die sich wissenschaftlich fundiert insbesondere Fragen der gerechten Partizipation von Frauen in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft widmet“³⁴.

5. Ausblick

Das Sachverständigengutachten, aber auch die Stellungnahme der damaligen Bundesregierung sind ein **Wissensschatz** für gleichstellungspolitische Arbeit. Der Bericht enthält neben den hier vorgestellten Themen auch viele weitere Impulse für derzeit aktuell diskutierte **Themen wie Pflege und Digitalisierung**. Neben der Vielzahl an Empfehlungen zu einer breiten Palette an Themen hat die Sachverständigenkommission mit dem Erwerb-und-Sorge-Modell einen Ansatz in die gleichstellungspolitische Diskussion gebracht, der einen wertvollen Orientierungsrahmen für die Zukunft bietet.

Der Koalitionsvertrag enthält teilweise Maßnahmen, die im Gleichstellungsbericht empfohlen werden. Hierzu lohnt es sich, nicht nur das Kapitel des Koalitionsvertrages zur Kenntnis zu nehmen, das sich explizit mit Gleichstellung von Frauen und Männern befasst. So enthält der Koalitionsvertrag einige **Maßnahmen zur Aufwertung von Sorgeberufen** wie zum Beispiel flächendeckende Tarifverträge in der Altenpflege oder Zuschüsse für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen. Auch wenn entsprechende Maßnahmen im Gleichstellungsbericht weitaus konkreter beschrieben werden, lassen sich hiervon positive Gleichstellungseffekte im Sinne des Erwerb-und-Sorge-Modells erwarten.

Das Regierungsprogramm weist jedoch in zentralen gleichstellungspolitischen Themenbereichen **Leerstellen** auf: So wird eine gleichstellungspolitische Reform des **Steuerrechts** (Stichwort: Umbau des Ehegattensplittings) nicht thematisiert und die Minijob-Falle bleibt unangetastet. Auch auf einen **geschlechtergerechten Haushalt** müssen die Menschen hierzulande wohl noch länger warten.

Auf der Webseite www.gleichstellungsbericht.de können der Zweite Gleichstellungsbericht in Gänze, aber auch eine zusammenfassende Broschüre des BMFSFJ, Themenblätter zu einigen Kernthemen des Gutachtens sowie die Expertisen, Stellungnahmen und weitere Hintergrundinformationen heruntergeladen werden. Auch stehen Materialien zum Bericht in Englisch, Französisch und Chinesisch zur Verfügung, nähere Infos s. bei den Linktipps auf S. 22 und 23.

Anmerkungen

- 1 CDU; CSU; SPD (2005): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD, https://www.cdu.de/system/tuf/media/dokumente/05_11_11_Koalitionsvertrag_Langfassung_navigierbar_0.pdf?file=1&type=node&id=1100 (Abruf: 14.10.2015), Seite 119.
- 2 Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/2840, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796> (Abruf: 05.10.2017), Seite 5.
- 3 BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Die Gleichstellungsberichte der Bundesregierung, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/die-gleichstellungsberichte-der-bundesregierung/118040> (Abruf: 28.03.2018).
- 4 Ebd.
- 5 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Moderne Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer. Pressemitteilung, 8.5.2015, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=215706.html> (Abruf: 14.10.2015).
- 6 Sie setzte sich aus den folgenden zwölf Mitgliedern zusammen: Eva Kocher (Vorsitz), Universität Frankfurt (Oder), Thomas Beyer, Technische Hochschule Nürnberg, Eva Blome, Universität Greifswald, Holger Bonin, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen, Uta Meier-Gräwe, Justus-Liebig-Universität Gießen, Helmut Rainer, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, Stephan Rixen, Universität Bayreuth, Christina Schildmann, Hans-Böckler-Stiftung, Carsten Wippermann, Katholische Stiftungsfachhochschule München und Delta-Institut für Sozialforschung, Anne Wizorek, Autorin, Beraterin für digitale Medien, Aysel Yollu-Tok, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.
- 7 BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): 52,4 Prozent Gender Care Gap – Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht. Sachverständige veröffentlichen Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht. Pressemitteilung, 7.3.2017, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-52-4-prozent-gender-care-gap---gleichstellung-von-frauen-und-maennern-noch-nicht-erreicht-/114318> (Abruf: 17.01.2018).
- 8 BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bundesregierung sieht weiter Handlungsbedarf in der Gleichstellungspolitik. Zweiter Gleichstellungsbericht vom Kabinettschluss, 21.6.2017, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesregierung-sieht-weiter-handlungsbedarf-in-der-gleichstellungspolitik/116932> (Abruf: 17.01.2018).
- 9 Bundestag (2017): *Barley*: Gleichstellung von Frauen und Männern ist noch nicht erreicht, <http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2017/kw25-de-regierungsbefragung/509748> (Abruf: 28.03.2018).
- 10 Bundesrat (2017): Beschluss des Bundesrates. Zweiter Gleichstellungsbericht. Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten mit Stellungnahme der Bundesregierung. Drucksache 525/17, [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0501-0600/525-17\(B\).pdf?__blob=publicationFile&v=5](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0501-0600/525-17(B).pdf?__blob=publicationFile&v=5) (Abruf: 17.01.2018).
- 11 BA – Bundesagentur für Arbeit (2017): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2016. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> (Abruf: 7.5.2018), Seite 12.
- 12 Ebd. „Bei weiblichen Beschäftigten steigt die Teilzeitquote bis zu Beginn der 40er Jahre kontinuierlich an und erreicht in diesem Alter den Höchstwert von 58 Prozent. Danach nimmt die Teilzeitquote bis zu den rentennahen Altersgruppen stetig ab.“
- 13 Fraser, Nancy (1994): After the Family Wage: Gender Equity and Social Welfare. In: *Political Theory* 22 (4), S. 591–618.
- 14 Bundesregierung 2017, Seite 154ff.
- 15 Klünder, Nina (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/30.b/a/f83f36.pdf (Abruf: 24.01.2018).
- 16 Bundesregierung 2017, Seite 130.
- 17 Ebd., Seite 119.
- 18 Ebd., Seite 121.
- 19 Ebd., Seite 131.
- 20 Ebd., Seite 121.
- 21 CDU/CSU und SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 28.3.2018), Seite 53.
Ebenso war ein Recht auf befristete Teilzeit bereits im Koalitionsvertrag der vorangegangenen Regierung festgeschrieben. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde auch vom zuständigen Arbeitsministerium vorgelegt. Letztendlich konnte sich die damalige Regierung jedoch nicht darauf einigen. Es bleibt abzuwarten, wie ein neuer Lösungsansatz ausgestaltet sein wird.
- 22 Ebd., Seite 52.
- 23 Ebd., Seite 24.
- 24 Bundesregierung 2017, Seite 131.
- 25 CDU/CSU und SPD 2018, Seite 24.
- 26 Ebd.
- 27 Ebd.
- 28 Bundesregierung 2017, Seite 131.
- 29 Ebd., Seite 131 f.
- 30 Ebd., Seite 132.
- 31 CDU/CSU und SPD 2018, Seite 24.
- 32 Bundesregierung 2017, Seite 230 f.
- 33 Ebd., Seite 21.
- 34 CDU/CSU und SPD 2018, Seite 25.

Linktipps

Neue Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum 2018-2023

Durch den Europarat wurde die neue Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum 2018-2023 verab-

schiedet. <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb> (auf Englisch)

Veröffentlichungen zum Zweiten Gleichstellungsbericht

Wie es um die Gleichstellung in Deutschland steht, was erreicht wurde und was noch zu tun ist – eine neue Broschüre des BMFSFJ fasst die Erkenntnisse und Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung zusammen.

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/122402

Zum Gleichstellungsbericht: www.bmfsfj.n2g32.com/reo51h7b-phnommwy-i6800qxf-23n

Themenblätter zum Gutachten: www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/24.themenbl%C3%A4tter-zum-bericht.html

- Themenblatt 1: Erwerbs- und Sorgearbeit
- Themenblatt 2: Ziele und Indikatoren
- Themenblatt 3: Aufwertung der Sorgearbeit
- Themenblatt 4: Gleichstellung in Betrieben
- Themenblatt 5: Finanzielle Unabhängigkeit und Partnerschaftlichkeit ermöglichen
- Themenblatt 6: Männer und Gleichstellung
- Themenblatt 7: Gleichstellung und Pflege
- Themenblatt 8: Strukturen und Instrumente zur Umsetzung von Gleichstellung
- Themenblatt 9: Aktuelle Herausforderung Digitalisierung
- Themenblatt 10: Aktuelle Herausforderung Flucht
- Themenblatt 11: Alterssicherung
- Themenblatt 12: Kommune

Expertisen zu den Themen: www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html

- Ganztagschulen in der Primarstufe (Alt, Christian; Hüskens, Katrin; Lange, Jens)
- Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten (Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker)
- Die Arbeitsteilung im Paar (Boll, Christina)

- Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs (Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia)
- (Solo)-Selbständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung (Gather, Claudia; Schürmann, Lena; Trenkmann, Jeannette)
- Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung (Käpplinger, Bernd; Kubsch, Eva)
- Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13 (Klunder, Nina)
- Die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ und ihre Bilanzierung (Lange, Katrin)
- Wie können kleine und mittlere Unternehmen bei der Ermöglichung von Zeitsouveränität für ihre Beschäftigten unterstützt werden? (Mahler Walther, Kathrin)



Quelle: Wikipedia

- Economic Perspectives on the Income Taxation of Couples and the Choice of Tax Unit (*Rees, Ray*)
- Gender und Sozialraumorientierung in der Pflege (*Scheele, Sebastian*)
- Gewalt in Paarbeziehungen (*Schrötte, Monika*)
- Integration von Flüchtlingen unter einer Gleichstellungsperspektive – Bestandsaufnahme und Forschungsbedarf (*Schwenken, Helen*)
- Das Ehegattensplitting (*Spangenberg, Ulrike*)

Veranstaltungsset zum Zweiten Gleichstellungsbericht

Mit dem Veranstaltungsset „Weichen stellen durch Gleichstellung“ zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung können Sie eigene Veranstaltungen zu diesem Thema ausrichten. Mit den bereitgestellten Materialien wird Ihnen die Arbeit für die Organisation und Durchführung Ihrer Veranstaltung erleichtert. Das Set enthält die folgenden Materialien:

- einen ausführlichen Organisationsleitfaden, in dem zwei verschiedene Veranstaltungsformate (kurz und lang) ausgearbeitet sind;
- eine umfangreiche PowerPoint-Präsentation zu gleichstellungspolitischen Themen, die Sie nach Bedarf anpassen können;
- ein dazugehöriges Moderationsskript mit ausführlichen Notizen zu den einzelnen Folien der Pow-

erPoint-Präsentation, das Sie bei Ihrem Vortrag unterstützt;

- Vorschläge für Einladungsschreiben, Handzettel- und Plakatvordrucke, die Sie ganz einfach individuell anpassen können;
- acht Kurzinfos, um einzelne Themen des Zweiten Gleichstellungsberichts vertiefen zu können;
- Zugang zu einem exklusiven Pool an externen Moderatorinnen und Moderatoren, die geschult worden sind und Sie bei Bedarf auf Ihrer Veranstaltung unterstützen können.

Sie erhalten Zugang zum Veranstaltungsset über diesen Link:

www.gleichstellungsbericht.de/vset-download.

Neuer UN Women Bericht

Die Frauenorganisation der Vereinten Nationen, stellte im Februar 2018 zusammen mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (BMZ), der Deutschen Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V. (DGVN) und dem Deutschen Komitee für UN Women den neuen globalen Bericht „Den Versprechen Taten folgen lassen: Gleichstellung der Geschlechter in der Agenda 2030“ mit zahlreichen aktuellen Daten zur Gleichstellung der Geschlechter vor. Erstmals seit Verabschiedung der Agenda 2030 und der globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) im Jahr 2015 liegen nun Zahlen vor, die das erschreckende Ausmaß der allge-

genwärtigen Diskriminierung von Frauen und Mädchen weltweit zeigen. Die Daten belegen, dass die Gleichstellung der Geschlechter der Schlüssel zum Erreichen aller globalen Entwicklungsziele ist. Der Bericht beleuchtet deshalb alle 17 Ziele aus einer Geschlechterperspektive und zeigt konkrete Möglichkeiten zu deren erfolgreicher Umsetzung bis zum Jahr 2030 auf.

www.unwomen.de/schwerpunkte/die-agenda-2030-fuer-nachhaltige-entwicklung.html

Quelle: BAG-Newsletter Februar 2018

Gleichstellung sichtbar machen

An drei Modellstandorten in Niedersachsen soll mit Unterstützung lokaler Akteurinnen und Akteure – insbesondere der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten – die Vernetzung und Sichtbarmachung

von Gleichstellung etabliert bzw. verstärkt werden. www.vernetzungsstelle.de/index.cfm?uuid=20D5C54EB55A63D879E88E0DC37F2DD6&and_uuid=59394A49626442F7B1461665ADF9F967

Wie kann man Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erfassen?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Menschen vor Diskriminierungen schützen. Doch wie können Benachteiligungen gemessen werden? Wie sinnvoll ist die Kategorie „Migrationshintergrund“? Und wie kann die Erhebung von Daten zur Gleichstellung und interkulturellen Öffnung beitragen? Dazu hat die Organisation „Citizens for Europe“

die Broschüre „Wer nicht gezählt wird, zählt nicht“ veröffentlicht. Darin werden Konzepte wie Intersektionalität erklärt und Gründe diskutiert, weshalb die Erhebung von Gleichstellungsdaten wichtig ist.

<http://vielfaltentscheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/?back=87>

Demokratie braucht Feminismus

Rechtspopulisten und religiös-fundamentalistische Gruppierungen stellen Gleichstellung zunehmend infrage. Warum feministische Errungenschaften ge-

gen Angriffe verteidigt werden müssen, hat die Heinrich Böll Stiftung zusammengestellt. www.gwi-boell.de/de/demokratie-braucht-feminismus

Frauenanteil bei Regierungsbeauftragten hat sich halbiert

Die Bundesregierung hat laut „Rheinischer Post“ bei der Auswahl ihrer Beauftragten und Koordinator/inn/en Männer stark bevorzugt. Nach Berechnungen der Zeitung stieg die Zahl dieser Posten von 32 auf 33, zugleich nahm jedoch die Zahl der mit besonderen Themen im Regierungsauftrag berufenen Frauen von 14 auf sieben ab. Der Frauenanteil sank damit von 43,7 Prozent in der vorhergehenden Regierung auf 21,2 Prozent. Als „fatales Signal“ verurteilte Grünen-Fraktionschefin *Katrin Göring-Eckardt* diese Entscheidungen. Die Vorsitzende der Gruppe der

Frauen in der Union, *Yvonne Magwas*, kritisierte die mangelnde Frauenpräsenz in der Breite des Parlaments. Das hänge mit der mangelnden Aufstellung von Frauen als Direktkandidatinnen zusammen. Die Landesverbände müssten jetzt bereits damit beginnen, Frauen für die Bundestagswahl 2021 zu unterstützen und aufzubauen. Siehe dazu auch S. 3.

www.finanznachrichten.de/nachrichten-2018-04/43578823-rheinische-post-frauenanteil-bei-regierungsbeauftragten-hat-sich-halbiert-007.htm

Entgelt- und Gleichbehandlungs-Check

Vor dem Equal Pay Day am 18. März 2018 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ads) mehrere Unternehmen für ihr Engagement für Lohngerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter gewürdigt. „Die Unternehmen setzen ein klares Signal: Sie wollen Vorbilder für mehr Geschlechtergerechtigkeit sein“, sagte die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, *Christine Lüders*, in Berlin. „Das ist ein Gewinn für alle Beschäftigten: Denn alle profitieren von einer offenen und fairen Unternehmenskultur.“ *Lüders* zeichnete fünf Arbeitgeber dafür aus, sich einem Entgelt-Check mit dem anerkannten Lohnmessverfahren „eg-check.de“ unterzogen zu haben. Zertifiziert wurden das Albert-Schweitzer-Familienwerk Mecklenburg Vorpommern e.V., die Investitionsbank Schleswig-Holstein, die mwh HIRSCH Steuerberatungsgesellschaft mbH und die HST Han-

se Treuhand Steuerberatungs GmbH sowie die Stadtwerke Neustrelitz GmbH.



Vier weitere Unternehmen unterzogen sich außerdem dem „Gleichbehandlungs-Check“ (gb-check). Mit dem Prüfinstrument können Arbeitgeber und Interessenvertretungen potenzielle Diskriminierungen im Betrieb identifizieren, Ungleichbehandlungen vorbeugen und Maßnahmen entwickeln, um die

Chancengleichheit voranzubringen. Es können sechs Bereiche geprüft werden: die Stellenausschreibung, der Bereich der Einstellung und des Aufstiegs, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die betriebliche Weiterbildung, die Beurteilung und die Arbeitszeit. Den „gb-check“ nutzten die ALDI SÜD Dienstleistungs-GmbH & Co. oHG, die B. Braun

Melsungen AG, der Bayerische Rundfunk und die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Weitere Informationen zur Teilnahme am Projekt „Gleicher Lohn“ finden Sie unter www.antidiskriminierungsstelle.de.

Quelle: Pressemitteilung der ads vom 13.3.2018

Diskriminierungspotentiale des TV-L

Auch einheitliche Entgeltregelungen, die weder zwischen Lohn und Gehalt noch zwischen Frauen und Männern unterscheiden, können im Ergebnis Angehörige des einen Geschlechts benachteiligen; dies wäre dann mittelbare Diskriminierung nach dem AGG und auch nach dem neuen EntgTranspG. Trifft dies für die neue Entgeltordnung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu? Oder werden frauen- und männerdominierte Tätigkeiten hier diskriminierungsfrei bewertet und eingruppiert? Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde die Entgeltordnung des TV-L mit Hilfe des

Regelungs-Checks zum Grundentgelt aus eg-check.de intensiv geprüft. Ergebnis: Trotz der Reformbemühungen der letzten Jahre erfüllt die Entgeltordnung des TV-L nicht in hinreichendem Maße die rechtlichen Anforderungen, die an ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem gestellt werden. Damit thematisiert die Untersuchung das rechtliche Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, das bereits seit mehr als 50 Jahren gilt.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.html?nn=6575434

Neues Equal Pay Programm in Österreich

Unter dem Namen „Equal Pay – Zukunftsfit durch faire Entlohnung“ wurde in Österreich ein umfassendes Beratungsprogramm initiiert, das durch den Europäischen Sozialfonds und das österreichische Sozialministerium finanziert wird. Unternehmen werden

bei der Analyse des bestehenden und der Einführung eines neuen, diskriminierungsfreien Gehaltssystems sowie bei der Professionalisierung relevanter Human-Resource-Prozesse unterstützt. www.equalpay.at/

Frauen empfinden häufig ihren Verdienst als gerechter als Männer

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen betrug bei Vollbeschäftigten zuletzt immer noch 16 Prozent. Doch obwohl die meisten Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, bewerten sie häufig ihr eigenes Einkommen als gerechter als dies Männer tun. Ein wesentlicher Grund für diesen Befund liegt in einer immer noch weitgehend in typi-

sche Männer- und Frauenberufe unterteilten Arbeitswelt. Dies zeigt nun erstmals eine für Deutschland repräsentative Untersuchung auf Basis der Daten der Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin.

<http://idw-online.de/de/news690889>

Gender Experiment

Wie sieht es mit Chancengleichheit der Geschlechter und Lohngerechtigkeit aus? TERRE DES FEMMES machte in Zusammenarbeit mit der Agentur Jung von Matt/SAGA dazu ein bislang einzigartiges Experiment: Mit versteckter Kamera wurden Transgenderpersonen begleitet, die sich einmal als Frau, ein-

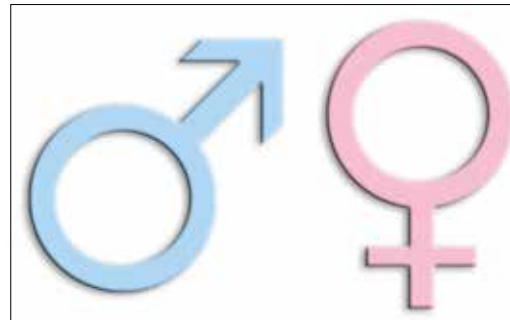
mal als Mann auf dasselbe Jobangebot bewarben. Das Ergebnis: Der Frau wurde in einem Vorstellungsgespräch bis zu 33 Prozent weniger Geld für die gleiche Arbeit angeboten.

www.gender-salary-experiment.de/de/

Widerstand gegen Fair Pay

Überall auf der Welt ist Lohngerechtigkeit auf dem Vormarsch: In Deutschland können Beschäftigte Auskunft über die Gehälter der Kollegen verlangen, in Großbritannien sind Zahlen zum unternehmensinternen Gender Pay Gap Pflicht und in Island wird bestraft, wer nicht für Lohngleichheit sorgt. Zugleich melden sich derzeit besonders viele Lohnlückenleugner/innen und Dinosaurier zu Wort. Laut *Henrike von Platen* vom Fair Pay Innovation Lab ist das ein sehr gutes Zeichen!

www.fpi-lab.org/aktuell/fair-fairer-europa/



© Thommy Weiss, pixelio.de

Unzureichende Änderungen bei der Steuerbelastung von Frauen

Der Deutsche Juristinnenbund (djb) kritisiert unzureichende Änderungen bei der Steuer- und Abgabenbelastung von Frauen im Nationalen Reformprogramm 2018 (NRP). Der djb hatte zum wiederholten Mal auf die hohe steuerliche Belastung von Zweitverdienenden hingewiesen und angemahnt, Fehlanreize zu verringern, die Zweitverdienende von einer Erwerbstätigkeit abhalten, und den Übergang in regulä-

re Beschäftigungsverhältnisse zu erleichtern. Das NRP beschränkt sich jedoch nach wie vor auf marginale Änderungen beim Lohnsteuerverfahren: den seit dem 1. Januar 2018 erleichterten Wechsel in die Steuerklassenkombination IV und die schon lange beschlossenen Erleichterungen bei der Beantragung des Faktorverfahren ab 2019. Weiterlesen: www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/pm18-15/

Digitalisierung – die perfekte Komplizin für Lohngerechtigkeit

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt enorm. Doch während die Technik, die Arbeitsbedingungen und die Formen des Zusammenarbeitens neu sind, ist beim Thema Geld alles beim Alten ge-

blieben: Noch immer verdienen Frauen signifikant weniger als Männer. <http://www.fpi-lab.org/wirtschaft-unternehmen/digitalisierung-komplizin-lohngerechtigkeit/>

Digitalisierung

Die Digitalisierung revolutioniert gerade die Arbeitswelt. Sie trifft auf einen Arbeitsmarkt, auf dem Frauen noch immer benachteiligt sind. Wird die Digitalisierung das ändern? Die Gender-Expertinnen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen in einer aktuellen Analyse, auf welchen Feldern sich diese Frage entscheidet. Kernpunkte:

- Mobiles Arbeiten kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, aber solange Arbeitgeber Geschlechterstereotype im Kopf haben, zahlen Frauen für mobiles Arbeiten mit Karriereachteilen.
- Beim neuen Trend „agiles Arbeiten“ können Frauen mit Skills wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit punkten, aber wie kriegt man Arbeitgeber dazu, das auch finanziell zu honorieren?

- Crowdworkerinnen können überall und jederzeit Geld verdienen – aber auch genug zum Leben?



© Konstantin Gastmann, pixelio.de

Die Forscherinnen beschreiben, wo gehandelt werden muss, damit Frauen von der Digitalisierung des Arbeitsmarktes profitieren. „Die Potenziale sind riesig, aber der Automatismus geht genau in die andere Richtung: Wenn wir die Digitalisierung nicht gestalten, werden Frauen die Verliererinnen sein“, sagt *Christina Schildmann*, Leiterin der Stiftungs-Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“.

„Dabei geht es nicht nur um mobiles Arbeiten, sondern um geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertung, um eine Weiterbildungsrevolution und Spielregeln für die Arbeit auf digitalen Plattformen.“

www.boeckler.de/pdf/p_arbp_311.pdf

Frauen in der Arbeitswelt 4.0

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt in umfassender Weise: Wie sich diese Veränderungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirkt, ob sich Chancen für Frauen bieten, inwieweit Frauen von der Flexibilisierung profitieren und welche Arbeitsfelder besonders von

Automatisierung betroffen sind wurde im Rahmen der Podiumsdiskussion „Digital First, Frauen second? Welchen Einfluss hat Arbeit 4.0 auf die Geschlechtergerechtigkeit?“ am 12. März 2018 in Dresden diskutiert. www.kompetenzz.de/Aktuelles/Digital-first

Potenziale für mehr und bessere Beschäftigung

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die deutsche Gesellschaft, gerade auch die Sozialsysteme, können durch eine bessere Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik auf etwa ein gutes Drittel bis ein Fünftel reduziert werden. Damit blieben die Auswirkungen der gesellschaftlichen Alterung bis 2060 finanziell gut beherrschbar, größere Eingriffe ins Rentensystem könnten dauerhaft vermieden werden. Der Schlüssel dazu liegt in einer besseren Erwerbsintegration, indem die Erwerbstätigenquote vor allem von Frauen und Migrantinnen erhöht und Unterbeschäftigung mit sehr kurzen Arbeitszeiten, insbesondere in Minijobs, abgebaut wird. Dabei geht es um durchaus

realistische Ziele: Die genannte Pufferwirkung um knapp zwei Drittel bis vier Fünftel lässt sich erreichen, wenn in Deutschland bis 2050 eine Erwerbsbeteiligung erreicht wird, wie sie Schweden bereits heute hat. Zu diesen Ergebnissen kommt eine neue Studie, die das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans Böckler Stiftung erarbeitet hat: Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt von *Erik Türk, Florian Blank, Camille Logeay, Josef Wöss, Rudolf Zwiener*, https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_137_2018.pdf

Quelle: Pressemitteilung des IMK vom 18.4.2018

Mit der Frauenerwerbstätigkeit steigt das Care-Defizit

Der geschlechterpolitische Erfolg der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen hat eine gravierende Schattenseite: Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, geben Frauen die unbezahlte Sorgearbeit zunehmend an Dienstleisterinnen ab. Das ist indes oft mit prekären Arbeitsverhältnissen verbunden. Die GEW zeigt am Beispiel Frankreich, dass es auch an-

ders ginge – wenn die Arbeit von Tagesmüttern* anders geregelt wäre. Daneben brauchen wir eine Diskussion über den Umgang mit Zeit und eine Änderung des Normalarbeitsverhältnisses.

www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/mit-der-frauenerwerbstaetigkeit-steigt-das-care-defizit/

* Das gleiche Problem stellt sich auch bei Putzfrauen.

Praxisleitfaden familiengerechte Personalpolitik

Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen stellt den Praxisleitfaden „Familiengerechte Perso-

nalpolitik – Gute Praxis nordrhein-westfälischer Unternehmen“ zur Verfügung. Darin finden Sie neben fachlichen Informationen und Daten rund ums The-

ma „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ viele Good-Practice-Beispiele aus nordrhein-westfälischen Unternehmen, die praxisnah und verständlich aufzeigen, wie familiengerechte Personalpolitik im

betrieblichen Alltag möglich ist. Die Publikation ist kostenfrei unter der Nummer „2018/MKFFI 1005“ hier bestellbar: www.mkffi.nrw/broschuerenservice.

Arbeitszeitgesetz verliert an Bedeutung

Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen zunehmend. Schon heute verbringen Arbeitnehmer/innen in ihrer Freizeit durchschnittlich mehr als fünf Stunden pro Woche mit beruflichen Aktivitäten. Das geht aus einer aktuellen Auswertung der Studie „Arbeiten in Deutschland“ hervor, die das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) gemeinsam mit dem Karrierenetzwerk XING durchführt.

In der repräsentativen Befragung gaben 62,8 Prozent von 1.809 Beschäftigten zwischen 25 und 54 Jahren an, sich auch in ihrer Freizeit mit Tätigkeiten zu beschäftigen, die eigentlich ihrer regulären Arbeitszeit

zuzurechnen sind. Unter den zusätzlich befragten 1.967 XING-Mitgliedern sind es sogar 87,6 Prozent.

<http://idw-online.de/de/news690345>



© Radka Schöne, pixelio.de

Vereinbarkeit für Väter

Damit Väter weniger arbeiten und sich mehr Zeit für die Familie nehmen können, müssen Unternehmen Vätern Angebote machen. Das Forum „Väter und Vereinbarkeit“ hat einen Leitfaden für väterorientierte Personalpolitik erstellt.

www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/171121_Leitfaden_Vaeter/2017_leitfaden_vaeter_und_vereinbarkeit.pdf

Vereinbarkeit dank Zuwanderung

Durch die Zuwanderung wächst auch das Angebot an Haushaltsdienstleistungen, beispielsweise im Bereich der Hauswirtschaft, der Kinderbetreuung oder der häuslichen Altenpflege. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt: Ein Anstieg des Anteils der Migrantinnen an der Bevölkerung in einer Region erhöht bei den einheimi-

schen Frauen die Wahrscheinlichkeit, mehr Stunden erwerbstätig zu sein. Gleichzeitig wenden die einheimischen Frauen dann im Schnitt weniger Zeit für Kinderbetreuung und Hausarbeit wie Waschen, Kochen und Putzen auf.

<http://idw-online.de/de/news688716>

Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege

In Deutschland sind 3,3 Millionen Menschen pflegebedürftig, etwa zwei Drittel von ihnen werden zu Hause versorgt. Jede/r elfte Beschäftigte muss daher den Job und die Pflege von Angehörigen unter einen Hut bringen. 71 Prozent können das jedoch zeitlich

schlecht vereinbaren, ergab eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit.

www.dgb.de/themen/++co++dde051f8-0a80-11e8-a822-52540088cada

NRW: Frauen in Führung & Führen in Teilzeit

Eine Handreichung für die Praxis zum Thema Führungsfrauen wurde von einer Gruppe von nordrhein-westfälischen Gleichstellungskolleginnen in mehreren Treffen im Jahr 2017 erarbeitet. Der intensive Informations- und Erfahrungsaustausch sowie bereits erste Diskussionen zeigten die Vielschichtigkeit des

Themas und die unterschiedliche Wahrnehmung, Herangehensweise und Bearbeitung in den Kommunen und Kreisen.

www.frauenbueros-nrw.de/images/Handreichung_Frauen_in_F%C3%BChrung.pdf

Vereinbarkeit in der Politik

Frauen sind in der Politik unterrepräsentiert. Ganz besonders gilt das für Mütter. Die Art, wie in Deutschland Politik betrieben wird, ist extrem familienfeindlich: oft keine Mittagspause, Sitzungen bis spät in die Nacht – eine krassere Präsenzkultur ist kaum denkbar. Dass es anders geht, zeigt Dänemark. Wer dort nach sieben Uhr gesichtet wird, muss sich fragen lassen: „Gibt es Probleme zuhause?“ Eine interfraktionale Gruppe von Bundestagsabgeordneten mit kleinen Kindern hat in der vergangenen Legislaturperiode das Bündnis „Eltern in der Politik“ gegründet. Es setzt sich für eine bessere Vereinbarkeit von Mandat und Politik ein. www.eltern-in-der-politik.de/

Vor welchen großen Herausforderungen junge Mütter stehen, die gleichzeitig Abgeordnete/Minister-

rinnen sind, darüber berichtet das Magazin „Der Freitag“.

www.freitag.de/autoren/der-freitag/brei-und-haerten



© Silke Kaiser, pixelio.de

Frauen in der Politik

Von gleichberechtigter Teilhabe von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen kann bislang keine Rede sein. Stereotype und Erwartungshaltungen der Gesellschaft stehen dem entgegen, indem sie die Sichtbarkeit und Wahrnehmung von Frauen beeinflussen. In der Studie „Frauen-Politik-Medien“ 2017 wird dargestellt, welches Frauenbild Medien aktuell

vermitteln und welche Rolle Frauen auf politischer Ebene spielen. Gleichberechtigte Teilhabe ist ein Menschenrecht – und ein Umdenken dringend notwendig.

<https://kommunikationsradar.wordpress.com/2018/03/01/frauen-politik-medien-studie-2017/>

Die 100 einflussreichsten Wirtschaftsfrauen

Sie managen Konzerne, leiten erfolgreiche Gründerfirmen oder Dienstleistungsunternehmen: Das manager magazin präsentiert die 100 wichtigsten Business-Frauen Deutschlands in Kurzporträts.

www.manager-magazin.de/fotostrecke/kurzportraits-die-100-einflussreichsten-wirtschaftsfrauen-fotostrecke-157008-2.html

Kulturwandel in der Wissenschaft

Die Dokumentation der Konferenz „Gender2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ steht in schriftlicher wie filmischer Form zur Verfügung. Im

Frühjahr 2017 waren Fachleute zusammengekommen, um über den dringend notwendigen Kulturwandel für die Gleichstellung in der Wissenschaft zu

diskutieren. Ein bisher einmaliges Format, das den Beginn einer neuen Art von Vernetzung innerhalb

der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft markiert.

www.gender2020.de/aktuelles/

Frauen als Priesterinnen

Die Initiative „Weiheämter für Frauen in der römisch-katholischen Kirche“ kämpft dafür, dass Frauen endlich auch Priesterinnen werden können. www.priesterinnen.net/index.html

Auch der bekannte Benediktinermönch und christliche Bestseller-Autor *Anselm Grün* sieht keine theologischen Gründe gegen Priesterinnen, Bischöfinnen oder eine Päpstin. „Nur: Hier geht es um geschichtliche Prozesse. So etwas braucht Zeit“, sagt er.

www.domradio.de/themen/glaube/2018-03-30/moench-anselm-gruen-haelt-bischoefinnen-und-paepstin-fuer-moeglich

Die Bundesfrauenkonferenz des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) unterstützt den Vorschlag der Päpstlichen Lateinamerika-Kommission, eine „Bischofssynode der Weltkirche über Frauen“ einzuberufen. Auf der Konferenz in Münster wurde darauf hingewiesen, Mädchen und Frauen seien weltweit stärker von Armut betroffen, sie würden schlechter bezahlt als Männer und seien zunehmend häuslicher Gewalt ausgesetzt. Die BDKJ fordert „Solidarität und Unterstützung für Mädchen und Frauen von der gesamten Kirche“. Nur mit gleichberechtigten Mädchen und Frauen habe die Kirche eine Zukunft. Die Katholische Kirche könne aber „nicht glaubwürdig die Gleichberechtigung von Mädchen und Frauen in der Gesellschaft fordern, wenn sie innerhalb ihrer eigenen Strukturen Frauen die gleichen Rechte wie Männern verweigert“. Deshalb müssten „auch heiße Eisen, wie z. B. die Zulassung von Frau-

en zu Weiheämtern“, auf der Frauen-Synode angesprochen werden.

Quelle: *füd* 709/18



© Thorsten Neuhaus, pixelio.de

Österreichisches Netzwerk

Die Sorority ist eine unabhängige Plattform zur branchenübergreifenden Vernetzung und Karriereförderung von Frauen in Österreich. Sie möchte all jenen ein Fundament bieten, die Berufliches feministisch denken und die Gleichstellung am Arbeitsmarkt vor-

antreiben wollen. Aus diesem Grund gibt es monatliche Mitgliederversammlungen zum informellen Austausch, Workshops zur Weiterbildung oder Diskussionsveranstaltungen.

<https://sorority.at/>

Frauenanteil vs. Stereotype

Ab 22 Prozent Frauenanteil verringern sich stereotypische Prägungen. Mit steigendem Frauenanteil in

Managementpositionen agieren Entscheidende beiderlei Geschlechts fokussierter und kompetitiver. Die

Einstellungen und Fähigkeiten von männlichen und weiblichen Managern gleichen sich ab einem Frauenanteil von ca. 22 Prozent zunehmend an, wobei sich Frauen an Männer anpassen. Dies sind die zentralen

Ergebnisse der aktuellen Studie „Post-Diversity-Ära“ der Personalberatung Russell Reynolds.

<http://de.diversitymine.eu/studie-bestaetigt-ab-22-frauenanteil-verringern-sich-stereotypische-praegungen/>

Seit wann es starke Frauen gibt



© Rudolpho Duba, pixelio.de

Männer sind heldenhafte Jäger, Frauen kümmern sich um Heim und Kind – soweit die gängige Vorstellung von der Steinzeit. Es gibt nur ein Problem: Das stimmt nicht! Ein Artikel von *Hubert Filser* auf SÜDDEUTSCHE.de vom 5.2.2018.

www.sueddeutsche.de/wissen/gender-forschung-neues-aus-der-steinzeit-1.3850957?sc_src=email_48445&sc_lid=5963696&sc_uid=B6X3gWrbLd&sc_lid=2418&utm_medium=email&utm_source=emarsys&utm_content=www.sueddeutsche.de%2Fwissen%2Fgender-forschung-neues-aus-der-steinzeit-1.3850957&utm_campaign=PLAN+W+2018-02-21

Wandel der Geschlechterrollen

50 Jahre lang malten amerikanische Kinder nur Männer, wenn sie Forschende zeichnen sollten – jetzt nicht mehr! An einer neuen Studie lässt sich ablesen, dass es Fortschritte bei der Gleichberechtigung der Geschlechter gibt.

<https://ze.tt/kinder-forscherinnnen-draw-a-scientist-gleichberechtigung/>

Gegen sexistische Werbung im Fußball

Zusammen mit der Initiative Pinkstinks hat der FC St. Pauli ein Regelwerk für Werbekommunikation aufgestellt. Darin gibt es die rote Karte für sexistische Werbung im Stadion und an der Bande. Zur Nachahmung für andere Fußballvereine empfohlen!

<https://pinkstinks.de/fussball-ohne-sexismus-fc-st-pauli-wird-vorbild/>

„Wir Frauen müssen unbequem und laut sein!“
Zoë Beck im Interview über Sexismus in der Buchbranche, <https://detektor.fm/kultur/zoe-beck-sexismus-buchbranche>

Diversität für Kommunen

Aus einem Projekt für Stadtverwaltungen hat sich das flexible Format „DiverseCity“ entwickelt, mit dem der Völklinger Kreis Unternehmen, Kommunen und

Verbände bei der Entwicklung ihres ganzheitlichen Diversity Managements unterstützt. <http://diversecity.de/>

Sichtbarer Migrationshintergrund und Diskriminierungserfahrungen

Eine neue Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) geht erstmals der Frage nach, wie sich ein sichtbarer und/oder hörbarer Migrationshintergrund auf subjektive Diskriminierungserfahrungen auswirkt.

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2018/nl_01_2018/nl_01_studien_und_veroeffentlichungen_2.html

Diskriminierungserfahrungen ethnischer Minderheiten in Europa

Schwarze Menschen sehen sich in Deutschland öfter Herabsetzung und Gewalt ausgesetzt als im übrigen Europa. Das ist eines der Ergebnisse der jüngsten Untersuchung, mit der die Europäische Grundrechte-Agentur (FRA) Diskriminierungserfahrungen von Minderheiten in den 28 Mitgliedsstaaten der EU abgefragt hat. Erneut zeigte sich, dass rassistische Dis-

kriminierung in Deutschland für viele Menschen mit Migrationshintergrund Alltag ist und dass Beratungsstrukturen für Betroffene gestärkt werden müssen. Studienergebnisse (auf Englisch): <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>

Auf ewig Gast

In Deutschland geboren sein und trotzdem sehr oft rassistisch beleidigt werden und zum Gast-sein gezwungen sein – der Heidelberger Rapper „Animus“ erzählt von seinen Erfahrungen.

www.facebook.com/funk/videos/586510608368790/



© Barbara, Street-Art-Künstlerin

Diskriminierung an Schulen

Der Praxisleitfaden „Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden“ zeigt auf, wo in Schulen Diskriminierung stattfindet, welche Auswirkungen die Diskriminierungserfahrungen auf Betroffene haben, welchen rechtlichen Diskriminierungsschutz es im

Bereich Schule gibt und wie Schulen Antidiskriminierung verankern können.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2018/nl_01_2018/nl_01_studien_und_veroeffentlichungen_1.html

GEW: „Schulsystem muss sich stärker auf Mehrsprachigkeit einstellen“

Das Schulsystem muss sich mehr auf die Mehrsprachigkeit von Kindern und Jugendlichen einstellen. Das hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit Blick auf die PISA-Sonderauswertung zum Schulerfolg und zur Lebenszufriedenheit von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gefordert. „Das ist ein wichtiger Baustein, um die Teilhabe dieser Kinder und Jugendlichen an Bildung zu verbessern“, sagte GEW-Vorsitzende *Marlis Tepe* in Frankfurt a.M. „Es ist die Aufgabe von Schule, soziale Ungleichheiten und Diskriminierung abzubauen. Dieser Herausforderung wird das Bildungswesen in Deutschland nicht ausreichend gerecht. Die GEW setzt sich dafür ein, die strukturelle Benachteiligung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund und deren Ausgrenzung zu beenden.“

„Deshalb müssen Sprachbildung und mehrsprachiges Lernen von Beginn an mehr ins Zentrum gerückt und systematisch in allen Bildungsbereichen verankert werden“, schlug *Tepe* vor. Dabei sollten auch Modelle integrierten Fach- und Sprachlernens sowie herkunftssprachliche Bildungsangebote systematisch ausgebaut werden. Zudem seien diskriminierungssensible Schulentwicklung und interkulturelle Elternarbeit ebenso notwendig, wie die Lehrkräfteausbil-

dung und die Curricula auf inklusive und diversitätsbewusste Lehrinhalte und Didaktiken auszurichten. „Wir brauchen mehr Konzepte und Materialien, die vorurteilsbewusst sind und sich kritisch mit dem Thema Rassismus auseinandersetzen“, betonte die GEW-Vorsitzende.

Die PISA-Sonderauswertung hatte offenbart, dass Schüler/innen mit Migrationshintergrund oft schwächere Leistungen als erbringen und unglücklicher in der Schule sind als ihre Klassenkameradinnen und -kameraden: www.oecd.org/berlin/publikationen/the-resilience-of-students-with-an-immigrant-background.htm.



© Dieter Schütz, pixelio.de

G8: Höhere Lernintensität verringert Chancengerechtigkeit

Die Politik hat sich seit der Jahrtausendwende darauf konzentriert, das Bildungssystem in Deutschland effizienter zu gestalten und die gymnasiale Schulzeit von neun auf acht Jahre zu verkürzen (G8-Reform). Da nicht gleichzeitig auch die Inhalte verringert wurden, ist die Lernintensität seitdem gestiegen. Diese gestiegene Lernintensität führt zu weniger Chancengerechtigkeit von Schülerinnen und Schülern beim

Zugang zu Bildung: Langfristig sank im betrachteten Zeitraum die Chancengerechtigkeit um mehr als 25 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim.

<https://idw-online.de/de/news693832>

Antidiskriminierungs-Beratungsstellen

Die Landschaft der Beratungsstellen hat sich in den letzten Jahren verändert. Deshalb hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ihre Beratungsstellensuche weitgehend aktualisiert und überarbeitet.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2018/nl_01_2018/nl_01_aus_der_arbeit_2.html

Animationsfilm „Gleichberechtigt leben in Deutschland“

Der Erklär-Film „Gleichberechtigt leben in Deutschland“ informiert insbesondere geflüchtete Frauen (und Männer) über ihre Rechte und das Verbot von Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Er steht in deutscher, englischer und arabischer Sprache zum kostenlosen Download zur Verfügung. Der dreiminütige Film ist vielseitig einsetzbar, zum Beispiel für Beratungsstellen, in Sprachkursen für Geflüchtete, in

Flüchtlingsunterkünften oder Schulen und anderen Bildungseinrichtungen.

www.frauenrechte.de/online/index.php/themen-und-aktionen/flucht-und-frauenrechte/aktuelles/2721-animationsfilm-gleichberechtigt-leben-in-deutschland-von-terre-des-femmes-geht-an-den-start

Fachdialog für geflüchtete Schwangere

Im November 2016 startete das dreijährige Modellprojekt „Fachdialognetz für schwangere, geflüchtete Frauen“ zur Vernetzung der Fachangebote für diese Frauen. Im Mittelpunkt steht der Dialog und die Zusammenarbeit von institutionellen Fachkräften, die mit geflüchteten, schwangeren Frauen arbeiten (z. B. Krankenhäuser, Hebammen, Beratungsstellen, Migrationsdienste, Jugendhilfe, öffentlicher Gesund-

heitsdienst). So können die Maßnahmen zur Stärkung der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und Rechte von schwangeren, geflüchteten Frauen aufeinander abgestimmt und die vorhandenen Potentiale besser genutzt werden. Eine Datenbank bietet einen aktuellen Überblick über Angebote und Maßnahmen: www.fachdialognetz.de/start/

Frauennetzwerk zur globalen Gesundheitspolitik in Deutschland

Das neue Frauennetzwerk „Women in Global Health – Germany“ soll Frauen in Führungspositionen im Bereich der globalen Gesundheit stärken. Denn gerade in dem stark von weiblichen Fachkräften gepräg-

ten Gesundheitsbereich sind die Führungspositionen überwiegend von Männern besetzt.

www.womeningh.org/

Broschüre zur Istanbul-Konvention

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet auf seiner Homepage die Broschüre „Gesetz zu dem Übereinkommen des Europarats vom 11. Mai 2011 zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt- Istanbul-Konvention“ zum kostenlosen Download an. Sie enthält

- das Gesetz zu dem Übereinkommen des Europarats vom 11. Mai 2011 zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt,

- das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (in Deutsch, Englisch und Französisch) sowie
- die Denkschrift.

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gesetz-zu-dem-uebereinkommen-des-europarats-vom-11-mai-2011-zur-verhuetung-und-bekaempfung-von-gewalt-gegen-frauen-und-haeuslicher-gewalt/122282

Frauen gegen Gewalt

Offen über sexuelle Belästigung zu sprechen und etwas dagegen zu tun, ist kein Makel, sondern ein Qualitätsmerkmal von Arbeitgebern. Unverantwortlich ist es, das Ausmaß von Belästigung und sexualisierter Gewalt zu ignorieren. Eine Datenbank mit Fachberatungsstellen gibt es hier: www.frauen-gegen-gewalt.de/organisationen.html.

Außerdem stellt diese Website eine ausführliche Infothek zur Verfügung, in der über die unterschiedlichen Gewaltformen, aktuelle Termine, Stellungnahmen, Infomaterial und vieles mehr informiert wird.

Dokumentation des Fachtags „Gewalt gegen Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen“

Frauen mit Beeinträchtigungen bzw. Behinderung sind überdurchschnittlich häufig von Gewalt betroffen. Darüber hinaus stoßen sie beim Zugang zu Beratung und Unterstützung auf eine Reihe von Barrieren. Mit diesen Themen haben sich Mitarbeiter/in-

nen in Frauenschutz- und Opferunterstützungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Behindertenhilfe und Pflege intensiv auseinandergesetzt.

<https://ms.sachsen-anhalt.de/index.php?id=35913>

Informationen zum Thema Menschenhandel

Die Webseite der Polizeilichen Kriminalprävention der Länder und des Bundes wurde um das Thema Menschenhandel erweitert. Dort wird zusätzlich zu einem allgemeinen Informationsteil „Was ist Men-

schenhandel?“ konkret auf Rechte, Ansprüche, Hilfe und Unterstützung für Opfer und Bedrohte eingegangen. www.polizei-beratung.de/opferinformationen/menschenhandel/hilfe-und-unterstuetzung/

Ist der Feminismus zu weit gegangen? Natürlich! Es gehört zum Wesen des Feminismus, „zu weit zu gehen“ für die aktuell geltenden Normen. Weil sich sonst nichts verändert.

(Margarete Stokowski, 6.3.2018, www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/weltfrauentag-ist-der-feminismus-zu-weit-gegangen-a-1196647.html)

Sexismus als Merkmal struktureller Diskriminierung oder die „Krise der Männlichkeit“?

Die Vorfälle in Amerika und das übergriffige Verhalten mächtiger Männer hat eine weltweite Diskussionswelle über das Thema sexuelle Belästigung ausgelöst. Auch in Deutschland wurde und wird dieses Thema bereits seit dem Jahr 2014 – nach den Äußerungen eines Politikers gegenüber einer Journalistin – heftig diskutiert und führte 2016 im Zusammenhang mit den Vorfällen am Silvesterabend 2015/16 sogar zu einer Novellierung unseres Strafrechtes. Immer geht es um die selbstverständliche verbale oder auch körperliche Übergriffigkeit, der sich Frauen im Alltagsleben und am Arbeitsplatz ausgesetzt sehen. Millionenfach haben Frauen ihre Erlebnisse unter #metoo gepostet. Darunter Ministerinnen und weibliche Parlamentsmitglieder ebenso, wie Studentinnen und Arbeitnehmerinnen aller Branchen und Bereiche von Erwerbstätigkeit. Beispielhaft dafür ist die Filmbranche in den Blickpunkt geraten.

Es wäre allerdings fatal, das Thema nur exemplarisch darauf zu beziehen. Vielmehr gehört Machtmissbrauch von Männern gegenüber Frauen zur Struktur unseres gesellschaftlich gelebten Geschlechterverhältnisses, denn sonst wären die Erfahrungen, die Frauen im alltäglichen Umgang damit machen, nicht in der Häufigkeit abgebildet, in der sie jetzt öffentlich werden. Personalisierungen mit reißerischem Unterton zur „Entlarvung“ einzelner Täter sind dabei zwar Auslöser für öffentliche Diskussionen, aber nicht

ganz unproblematisch, denn durch die Fokussierung auf den Einzelfall wird die politische Dimension des Themas häufig verkannt.

Dessen Bedeutung für das Geschlechterverhältnis deutlich zu machen, ist nun lohnende Aufgabe von Gleichstellungsarbeit, denn es geht um das Auflösen der gesellschaftlichen Diskriminierung von Frauen.

1. Was hat sexuelle Belästigung mit Diskriminierung zu tun?

Das Wort Diskriminierung kommt aus dem Lateinischen und bedeutet zunächst nur trennen, absondern oder unterscheiden. Ab dem 16. bis in das 19. Jahrhundert hinein wurde es in diesem Kontext auch verwendet. Erst ab dem frühen 20. Jhd. wird das Wort negativ belegt und in der Bedeutung „herabsetzen, benachteiligen, verunglimpfen“ verwendet. Spätestens seit dem Inkrafttreten des allgemeinen **Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** bezeichnet das Wort juristisch auch eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes (§ 1 AGG), die es zu verhindern, oder soweit sie denn eingetreten ist, zu beseitigen gilt.

In § 3 Abs. 4 AGG ist **sexuelle Belästigung** als expliziter Tatbestand der Benachteiligung wegen des Geschlechtes aufgenommen¹. Ein solches Verhalten kann im Arbeitsverhältnis mit Schadensersatz und Schmerzensgeld geahndet werden. § 14 AGG enthält sogar ein Leistungsverweigerungsrecht der betroffenen Person, bei Untätigkeit des Arbeitgebers oder ungeeigneten Maßnahmen zur Abhilfe.

Allerdings bleibt das **Risiko** – wie mehrere Untersuchungen zeigen – bei den Opfern. Immerhin handelt es sich bei dem Arbeitsverhältnis um einen existenziellen Bereich des sozialen Miteinanders, den keine Person unnötig schnell belastet. Häufig entscheiden sich Betroffene entsprechend dafür, die Vorkommnisse nicht beim Arbeitgeber anzuzeigen, um nicht in den Fokus des Interesses zu geraten, oder das Betriebsklima nicht zu belasten. Da es sich bei einer sexuellen Belästigung um eine Würdeverletzung han-



*Silke Martini,
Rechtsanwältin,
Genderconsultings Hamburg*

delt, ist das erste Gefühl, das sich bei den Opfern einstellt, die Scham – und damit geht keine Person gerne in die Öffentlichkeit. Dazu kommt, dass je nachdem, wie das Verhältnis zum Belästiger von außen wahrgenommen wird und welche Vorstellung von „angemessenem“ Verhalten zwischen den Geschlechtern im Betrieb vorherrscht, nicht selten **Täter und Opfer** vertauscht werden (...ja, wenn sie auch so einen kurzen Rock an hat...).

Beweisprobleme der häufig ohne Zeugen erlebten Situation und verinnerlichte Rollenbilder, die zu Selbstbeschuldigungen führen, sind weiterhin dafür verantwortlich, dass viele Fälle im Dunkeln bleiben. Durch #metoo wird diese Dunkelziffer jetzt erhellt und das Ausmaß des Problems für Frauen auch in unserer Gesellschaft deutlich. Trotzdem bleibt es ein hartnäckiger Mythos, dass Frauen sich durch die Behauptung einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz einen betrieblichen Vorteil verschaffen könnten. Dadurch liegt die Aufmerksamkeit häufig eher auf etwas, das kaum vorkommt, nämlich Missbrauch des Vorwurfes einer sexuellen Belästigung, als auf der Vertretung der Interessen der Opfer. Es sind vielmehr die überwiegend weiblichen Belästigungsoffer, die nach den dazu durchgeführten empirischen Erhebungen einen betrieblichen Nachteil erleiden, wenn sie einen Fall von sexueller Belästigung betrieblich machen. Nicht der Täter wird häufig als Störer wahrgenommen, sondern die Frau stört den „Betriebsfrieden“, die ihn als solchen benennt. Viele haben aufgrund des belasteten Betriebsklimas danach selbst gekündigt, oder sich versetzen lassen.²

Es handelt sich bei dem Thema sexuelle Belästigung also eindeutig um eine verbotene Diskriminierung im Sinne einer Benachteiligung wegen des Geschlechtes und zwar weit überwiegend um die Benachteiligung von Frauen. Leider ist dieser Tatsache nicht allein mit Paragraphen entgegenzuwirken. Im Gegenteil, eine Verkürzung auf juristische Tatbestände und Beweisbarkeiten lässt die **geschlechterpolitischen Zusammenhänge** außen vor. Genau hier aber liegt die Brisanz des Themas, denn es offenbart eine Menge Ungleichheit in der Wertigkeit und im Sozialverhalten der Geschlechter. Dies kommt zunächst in der Betroffenenstruktur zum Ausdruck.



2. Vornehmlich Frauen sind betroffen

Betroffene von sexueller Belästigung sind nachweisbar in erster Linie Frauen, und zwar von Belästigungen durch Männer. Auch Männer sind Betroffene – allerdings lange nicht in gleicher Häufigkeit wie Frauen – und vor allem nicht überwiegend durch Frauen, sondern durch andere Männer. 81 Prozent der Belästigung von Männern werden durch andere Männer ausgeübt.³

Das gesetzliche Verbot für belästigendes Verhalten gilt zwar sowohl gegenüber Frauen als auch gegenüber Männern aber wir haben es seit jeher mit einem starken **Ungleichgewicht bezüglich der Geschlechterverteilung** hinsichtlich der Täter und der Opfer zu tun. Frauen sind mehr als doppelt so häufig Opfer von Belästigungen wie Männer⁴. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verteilung von Täter zu Opfer nicht 1 zu 1 vorgenommen werden kann, sondern es im Verhältnis wenige Männer sind, die sich im Betrieb belästigend verhalten. Allerdings werden diese daran über Jahre hinweg nicht gehindert, da es nach wie vor eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz für übergriffiges Verhalten von Männern zu Frauen gibt und betriebliche Akteurinnen und Akteure sich dafür bisher nicht verantwortlich fühlten. Häufig wurde ein solches Verhalten als „nicht ernst gemeint“ auch noch belächelt oder als sog. „Kavaliersdelikt“ eingeordnet und die Brisanz in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter nicht erkannt. Dass es sich dabei um Machtmissbrauch und nicht um Beziehungsverhältnisse auf Augenhöhe handelt, wird deutlich, wenn genauer auf die Täter/Opferstruktur geschaut wird.

3. Sexuelle Belästigung ist Machtmissbrauch

Grundsätzlich kann **jede** Frau in unserer Gesellschaft jederzeit in jedwedem Zusammenhang Opfer sexueller Belästigung durch Männer werden, völlig unabhängig von ihrem Aussehen, ihrem Alter oder ihrer beruflichen Qualifikation. Es reicht ganz einfach aus, dass sie eine Frau ist. Allerdings gibt es drei Gruppen von Frauen, die besonders häufig Opfer von Belästigungssituationen werden, und das sind – entgegen landläufiger Auffassung – nicht die mit den besonders kurzen Röcken und den weiten Ausschnitten, sondern:

1. **Ganz junge Frauen** um die 20, die sich noch nicht wehren können oder deren Glaubwürdigkeit auf-

grund geringer Betriebszugehörigkeit angezweifelt wird und die aufgrund ihrer Stellung in der Hierarchie kaum durchsetzungsfähig sind.

2. **Alleinstehende Frauen**, denen der soziale Background abgesprochen wird, um sich Hilfestellung zu holen oder gar „verteidigt“ zu werden. Auch wird in diesem Zusammenhang gerne angenommen, dass eine grundsätzliche Bereitschaft bestehe, sich auf männliches „Balzverhalten“ einzulassen. Damit werden gleich mehrere schwere Fehler in der Beurteilung einer Situation gemacht. Es geht bei sexueller Belästigung nämlich nicht um die Anbahnung einer Beziehung, sondern um Machtmissbrauch, und Frauen sind auch als Einzelpersonen zu schützen und nicht nur als „Eigentum eines Besitzers“.
3. Die letzte Gruppe der besonders häufig von sexueller Belästigung betroffenen Frauen verwundert zunächst am meisten – erklärt sich aber bei genauerem Hinsehen aus dem gleichen Grund. Es handelt sich nämlich um die Gruppe der **behinderten Frauen**. Dass wir es hier mit schwachen Opfern zu tun haben, ist auf den ersten Blick ersichtlich – zumal damit auch noch alle Geschlechterklischees auf den Kopf gestellt werden, die im Alltagsbewusstsein vieler Menschen verankert sind. Welcher Anstrengung es bedarf, im Einzelfall dagegen anzugehen, ist unschwer zu erkennen.

Auf der Seite der Täter sieht es dagegen ganz anders aus. Hier ergibt sich aus dem Datenmaterial, dass es sich überwiegend um Männer handelt, die eine mindestens zehnjährige Betriebszugehörigkeit aufweisen können und über mehr oder weniger **betriebliche Macht** verfügen. Wenn diese Männer dann in ihrem Verhalten von der Betriebsöffentlichkeit toleriert werden, erlangen sie eine große „Reichweite“, wie an den prominenten Fällen aus der Filmbranche deutlich wird. Das Gleiche gilt allerdings auch für jeden betriebsbekannten Belästiger z. B. in der Bauindustrie oder im Finanzamt – letztlich werden sie in ihrem Verhalten bestätigt und gestützt, indem keine/r etwas dagegen unternimmt.

Was sind also die Begründungszusammenhänge dafür, dass ein solches Verhalten so lange toleriert wurde?

4. Sexismus als Ausdruck von Geschlechterhierarchie

Unsere Rechtsordnung garantiert zwar den **Schutz vor Benachteiligung** wegen des Geschlechtes (Art. 1

u. 3 Abs. 2 GG, i. V. m. § 1 AGG) und postuliert, dass die Geschlechter gleichwertig und gleichermaßen in ihrer Würde zu schützen sind.⁵ Bei näherer Betrachtung offenbart sich aber ein eklatanter Unterschied in der gesellschaftlichen Wahrnehmung der Wertigkeit des männlichen und weiblichen Geschlechts und in der zwischengeschlechtlichen Interaktion.

Wenn Männer wie *Trump* oder *Berlusconi* sich über Frauen äußern als wenn sie eine **jederzeit verfügbare Ware** wären – „du kannst alles mit ihnen machen“⁶ – oder sich in benevolenter (wohlwollender, positiver) Weise sexistisch äußern, indem sie etwa die Ehefrau des französischen Präsidenten als „großartig in Form“⁷ bezeichnen oder sich in der Aussage ergehen, dass Vergewaltigungen in Italien gar nicht zu vermeiden sind, weil die Italienerinnen dafür „viel zu schön“ wären⁸, dann offenbart sich darin eine hierarchische Betrachtung des Geschlechterverhältnisses, die nicht nur diesen Herren vorbehalten ist.

Männern generell wird im sexistischen Sinne die **Definitions-macht über Frauen** zugesprochen und die Möglichkeit sie jederzeit bewerten, einordnen und „benutzen“ zu dürfen. Wenn diese Macht sich dann auch noch mit Machtpositionen in Abhängigkeitsverhältnissen paart, ist das System geschlossen, aus dem es für die Opfer häufig kein Entrinnen mehr gibt.

Deshalb die späten Bekenntnisse inzwischen erfolgreicher Schauspielerinnen, die ihren Bekanntheitsgrad sicherlich nicht erreicht hätten, wenn sie die Belästigungssituationen vor 15 oder 20 Jahren veröffentlicht hätten.

Das ein solches Verhalten aber nicht nur einzelne Potentaten in Machtpositionen zuzuschreiben ist, sondern den alltäglichen Umgang im Geschlechterverhältnis prägt, zeigt sich in sexistischer Werbung oder dem sog. „cat calling“, also dem Hinterherpfeifen oder den bewertenden Bemerkungen, denen Frauen im alltäglichen Leben ausgesetzt sind ebenso, wie in der großen Nachsichtigkeit gegenüber Männern, die sich sexistisch verhalten. In gleicher Weise, in der Frauen durch Sexismus zur „Ware“ werden, profitieren Männer als Gruppe nämlich von der sog. **patriarchalen Dividende**, indem ihnen die „Auswahl“ zusteht.

5. Krise der Männlichkeit?

Eine solche Betrachtung des Geschlechterverhältnisses offenbart die **unterschiedliche Wertigkeit**, die den Geschlechtergruppen gesellschaftlich zugeordnet wird. Dies wird als Sexismus⁹ bezeichnet, der auf

der Vorstellung beruht, das männliche Geschlecht sei dem weiblichen von Natur aus überlegen. Damit wird bis heute die Benachteiligung von Frauen gerechtfertigt bzw. die „Krise der Männlichkeit“ begründet, die sog. „Maskulisten“ durch Gleichstellungspolitik erkennen wollen. Dies drückt sich z. B. in Parteiprogrammen rechter Organisationen aus und bildet auch die Grundlage dafür, dass Geschlechterforschung oder gleichstellungspolitische Maßnahmen als „Gender-Wahnsinn“ gebrandmarkt werden.¹⁰

Eine Gefährdung der **jahrtausendalten Privilegien** des weißen, heterosexuellen Mannes erscheint ihnen quasi als Untergang der Welt. Allerdings handelt es sich dabei nur um ihre *Ansicht der Welt* und wenn diese untergeht, wäre es ein Gewinn und kein Verlust für die Gesellschaft.

Gleichstellungspolitik bedeutet nämlich auch im Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder Sexismus nichts anderes, als das **Eintreten für die Gleichwertigkeit der Geschlechter unter ausdrücklicher Anerkennung der Andersartigkeit**. Es geht also nicht um Gleichmacherei von Unterschieden. Dies muss leider immer wieder neu transportiert werden, weil gerne behauptet wird, Gleichstellungspolitik wolle die Geschlechterunterschiede abschaffen. Niemand will die Unterschiede zwischen Männern und Frauen leugnen oder gar die Anziehungskraft, die sie gerade aus diesem Grunde aufeinander ausüben können. Es geht lediglich um ein angemessenes Sozialverhalten auf „Augenhöhe“. Dass dies überhaupt eingefordert werden muss, liegt allein an der o.g. hierarchischen Struktur im Geschlechterverhältnis. aus der sich sexistisches, also **abwertendes** Verhalten von Männern gegenüber Frauen herleitet¹¹.

6. Stereotype und Leitbilder in der Interaktion der Geschlechter

Aus der **hierarchischen Struktur** dieser Geschlechterbeziehung ergibt sich dann folgerichtig auch die überwiegende Betroffenheit von Frauen als Opfer sexueller Übergriffe durch Männer. Diese begründet sich nämlich

1. aus der unterschiedlich zugeschriebenen Wertigkeit der Geschlechter,
2. den typisierenden Leitbildern in der Interaktion,
3. den daraus resultierenden Vorurteilen durch stereotype Schuldzuweisungen.

Diese **Leitbilder und Verhaltenszuordnungen** sind in unterschiedlichsten Zusammenhängen und bei

unterschiedlichen Altersgruppen unschwer abzurufen¹².

- Männer sind *aktiv* und *erobern* Frauen, dafür muss im Zweifel auch *Widerstand* überwunden werden.
- Frauen *zieren* sich, um nicht als *Schlampe* zu gelten.
- Frauen sind *passiv* und warten, bis der *Richtige* kommt.
- Viele Sexualkontakte *werten Männer auf* und *Frauen ab*.
- Frauen *provizieren* Männer zu übergriffigem Verhalten.
- Frauen wird aus der Wahrnehmung *durch Männer* Wert zugesprochen.

Diese **geschlechterstereotypen Zuordnungen** führen dann dazu, dass den Frauen die Verantwortung für männliches Verhalten zugeschrieben wird, und die weibliche „Provokation“ zur Entschuldigung für übergriffiges Verhalten von Männern wird.

Männern wird gleichzeitig abgesprochen, sich selbstbestimmt verhalten zu können, und zugestanden, das „Nein“ einer Frau nicht ernst nehmen zu müssen.

Auch wird Frauen dadurch verweigert, ihre sexuellen Kontakte **selbst bestimmen** zu können. Vielmehr sollen sie warten, bis ein Mann sie wahrnimmt und damit aufwertet. Eine Ablehnung männlicher Avancen kann also in diesem Kontext gar nicht ernst gemeint sein, denn das würde ja gleichzeitig eine Ablehnung von Wertsteigerung bedeuten und wäre in diesem Selbstverständnis absurd. Entsprechend wird ein „Nein“ uminterpretiert in den *notwendigen* Widerstand, den ein *anständiges* Mädchen dem *Eroberer* entgegensetzen muss, um nicht als *Schlampe* zu gelten.

Dass sich daraus keine stimmige Kommunikation auf Augenhöhe und im gegenseitigen Respekt ergeben kann, ist offensichtlich.

7. Veränderung männlichen Sozialverhaltens

Solange wir diese Muster also nicht bearbeitet und durch neue, gleichwertige ersetzt haben, nützt uns auch keine Verankerung des Grundsatzes „nein heißt nein“ für sexuelle Belästigungen im öffentlichen Raum im neuen § 184i StGB. Dabei bleibt nämlich dem Gericht ein **Interpretationsspielraum** für die Frage, was für einen Mann in diesem Zusammenhang eine erkennbare Ablehnung kennzeichnet. Wenn diese Interpretation wieder auf dem Hintergrund der alten Muster stattfindet, haben wir wenig gewonnen.

Gegen strukturelle Diskriminierung nützen auch keine **Seminare** der Marke: „Wie wehre ich mich erfolgreich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Viele Vorkommnisse, die als belästigend erlebt werden, ergeben sich nämlich aus dem täglichen Sexismus, dem Frauen auch am Arbeitsplatz immer noch ausgesetzt sind. Dieser ist in so vielfältigen Formen in der Gesellschaft präsent, dass er den meisten Menschen **gar nicht mehr auffällt**. Daraus ergeben sich dann aber Verhaltensweisen, die sich im Einzelfall zum Tatbestand der sexuellen Belästigung verdichten können. *Wann* das allerdings durch *wen* der Fall sein wird, ist nicht vorhersehbar. Ebenso wenig wie die eigene Reaktion darauf, da diese von so vielen Faktoren – insbesondere von Gefühlen – beeinflusst wird, dass sie gar nicht planbar ist. Entsprechend geht es nicht um das Einüben von Reaktionen der Frauen auf eine sexuelle Belästigung durch Männer, sondern um das Verändern männlichen Sozialverhaltens. Dies wird aber gesamtgesellschaftlich nur gelingen, wenn wir die Strukturen des Geschlechterverhältnisses verändern und den Sexismus überwinden.

8. Männer als Verbündete gewinnen

Bleibt die Auseinandersetzung mit der Frage: Wie sollen sich Männer denn nun **konkret verhalten**, um sich nicht dem Vorwurf der sexuellen Belästigung auszusetzen? Können sie jetzt zu keiner Frau mehr in den Fahrstuhl steigen, wie Herr Kubicki es vor hat¹³? Müssen sie Strafanzeigen befürchten, wenn sie einer Frau die Tür aufhalten oder etwa ein Kompliment machen? Darf man jetzt nicht mehr flirten oder findet eine „Hexenjagd“ auf alle Männer statt?

Bei näherer Betrachtung sind dies alles **populistische Märchen**, um sich nicht mit den wahren Begründungszusammenhängen des Themas auseinandersetzen zu müssen. Die Verunsicherung bezieht sich nämlich bei näherem Hingucken lediglich auf das Loslassen von Stereotypen, geschlechterhierarchischen Mustern in der Interaktion mit Frauen. Die meisten Männer sind darauf aber gar nicht mehr angewiesen und können sich als denkende Menschen in einer modernen Gesellschaft selbstbestimmt im Geschlechterverhältnis bewegen.

9. Verunsicherung nutzen und aufheben

Zur allgemeinen Beruhigung können wir feststellen, dass die meisten Männer sich einfach weiter so verhalten können wie bisher – denn auffällig durch se-

xuelle Belästigung von Frauen werden ja nur verhältnismäßig wenige von Ihnen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist aber noch einmal die Unterscheidung von *Beziehung* im gegenseitigen Einvernehmen und *Belästigung*.

Wir stehen immer und überall miteinander in **Beziehungen**, auch am Arbeitsplatz. Daraus können sich Freundschaften oder sogar Liebesbeziehungen ergeben. Das soll bitte auch so bleiben und ist in diesem Zusammenhang nicht zu bewerten. Solange alle einverstanden sind, können Beziehungen gestaltet werden wie immer sie wollen. Auch ein Flirt am Arbeitsplatz ist nicht verboten und kann sogar als sog. „Arbeitseros“ beflügelnd für das Arbeitsergebnis wirken.

Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung geht es aber nicht um gegenseitige Beziehungen, sondern um die **Belästigung** einer Person durch das einseitige Sozialverhalten einer anderen Person. Den Unterschied dazwischen herauszufinden, ist jeder Person unschwer erkennbar.

Jeder Mensch – ob männlich oder weiblich – hat ein gesundes Empfinden dafür, wann eine andere Person durch das eigene Verhalten belastet ist und **Grenzen** überschritten werden. Männern war es nur bisher erlaubt, den geschützten Bereich von Frauen nicht zu wahren, ohne dafür in die Verantwortung genommen zu werden.

Lediglich das soll sich in Zukunft ändern. Da dies den meisten Männern bereits jetzt schon gelingt, sollte es auch in Zukunft kein Problem sein. Es geht ja im Betrieb bei sexueller Belästigung eher um das Sozialverhalten einer Minderheit der männlichen Geschlechtergruppe. Dieses Verhalten wurde aber bisher von der Mehrheit (insbesondere) der Männer **toleriert** – und auch daran soll sich etwas ändern.

Deshalb ist es gut, wenn Männer jetzt verunsichert sind, weil sie sich mit dem Sozialverhalten ihrer Geschlechtergruppe **auseinandersetzen** müssen, um neue, angemessene Sicherheit im Umgang mit Frauen zu erlangen. Auch hier gilt die alte Erkenntnis von *Lenin*, dass Stagnation Rückschritt bedeuten würde.

10. Männer in die Verantwortung nehmen

Dabei ist die wichtigste Botschaft, die es zu vermitteln gilt, dass auch Männer für ihr Verhalten **selbst verantwortlich** sind und allein daran gemessen werden und nicht an dem Verhalten von Frauen, die sie „provizieren“.

Sollte dann immer noch die These vertreten werden, dass Männer eben auf weibliche Reize reagieren *müssen* und ihr Verhalten nicht selbst steuern können, werden sie damit selbst ins Abseits gedrängt. Menschen, die ihre Sinne nicht beherrschen können, sind nach unserer Rechtsordnung nämlich als geschäftsunfähig einzustufen. Männer würden dann in relevanten gesellschaftlichen Zusammenhängen sowieso keine Rolle mehr spielen dürfen. Es findet also keine „Hexenjagd“ – schon der Begriff ist diskriminierend – gegen Männer statt, sondern im Gegenteil, sie werden als **selbstbestimmte Wesen** ernst und in die Verantwortung genommen.

Männer sollten dafür sorgen, diejenigen ihrer Geschlechtsgenossen, die die Zeichen der Zeit noch nicht erkannt haben, auf ihr sexistisches Verhalten **hinzuweisen**, und damit sicherzustellen, dass dieses auch keine Anerkennung in der Männergruppe mehr genießt. Diese informelle Anerkennung als „toller Hecht, der sich was traut bei den Frauen“, war bisher nämlich häufig sogar Motor für Belästigungen von Frauen durch einzelne Männer. Es ist also besonders an den Männern, sich verantwortlich in die Diskussion um das Thema einzubringen und sich deutlich von ihren Geschlechtsgenossen **abzugrenzen**, die sich sexistisch verhalten.

Entsprechend kann weiterhin jeder Mensch – ob weiblich oder männlich – einer anderen Person ein **Kompliment** machen. Wenn die Aussage ehrlich gemeint ist, wird sie auch als das ankommen, was ausgedrückt werden soll – nämlich Wertschätzung und darüber freut sich jeder Mensch. Ebenso sind Höflichkeitsgesten im täglichen Miteinander als „Schmierseife“ der sozialen Beziehung weiterhin wünschenswert und nicht zu beanstanden. Ein höfliches und wertschätzendes Umgehen miteinander hat noch keiner Betriebskultur geschadet.

Entsprechend hat die metoo-Bewegung in Amerika eine Ergänzung durch #time's up und #heforshe er-

fahren, die wir uns auch für unsere betriebliche Wirklichkeit wünschen sollten.

11. Fazit

Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und die metoo-Bewegung machen deutlich, dass der Sexismus nach wie vor noch tief in den Strukturen unserer Gesellschaft verankert ist. Hier für Veränderung zu sorgen, bleibt ein lohnendes **Ziel von Gleichstellungsarbeit**. Betriebliche Organisationen müssen sich dafür insbesondere dem präventiven Auftrag des AGG öffnen – denn was verhindert wird, muss nicht beseitigt werden!

Anmerkungen

- 1 Dieser wurde modifiziert aus dem bis dahin geltenden „Beschäftigtenschutzgesetz“ übernommen.
- 2 Vgl. Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2015.
- 3 Mobbingreport der Bundesregierung von 2002.
- 4 Vgl. Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2015.
- 5 Das betrifft insbesondere die Angehörigen der größten biologisch zu unterscheidenden Geschlechtergruppen – nämlich Frauen und Männer, schließt aber selbstverständlich alle Geschlechtergruppen mit ein.
- 6 Äußerungen von *Donald Trump* im amerikanischen Wahlkampf 2016.
- 7 Ebenda.
- 8 *Berlusconi* 2009.
- 9 Dieser Begriff war erst 1980 das erste Mal im Duden vertreten.
- 10 „Das größte Problem ist, dass Deutschland, dass Europa ihre Männlichkeit verloren haben ... nur wenn wir unsere Männlichkeit wieder entdecken, werden wir mannhaft und nur wenn wir mannhaft werden, werden wir wehrhaft ... und wir müssen wehrhaft werden ...“ *Björn Höcke* (AfD) 2015.
- 11 Strukturen entstehen nach *Niklas Luhmann* aus der Gesamtheit der Beziehungen zwischen den Elementen eines Systems.
- 12 Dies konnte ich in der langjährigen Arbeit mit unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten aller Altersgruppen feststellen.
- 13 Äußerungen des FDP Politikers *Wolfgang Kubicki* im Rahmen eines Spiegel Interviews 2014.

Veranstaltungstipps

Rhetorik – die Kunst der (freien) Rede – Reden schreiben und halten

Ob die Begrüßung bei der Frauenversammlung, das Impulsreferat zur Frauenförderung oder die Vorstellung des Gleichstellungsplans: Das sind alles Situationen, die für viele unangenehm sind und im Extremfall dazu führen, dass sie gemieden werden. Aber „Reden halten“ ist kein Hexenwerk, sondern ganz viel Handwerk, das frau lernen kann! In diesem Praxis-Workshop haben Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, sich in einem stressfreien Raum auszuprobieren.

Inhalte:

- Rede als spezielle Form der Kommunikation
- Signalarten der Kommunikation u. deren Wirkung
- Struktur und Aufbau einer Rede
- Herstellen einer Rede
- Halten einer Rede

Termin: **8. August 2018**

Anmeldeschluss: 18. Juli 2018

Referentin: Doris Eyl-Müller, Gleichstellungsbeauftragte Kreis Neuwied

Infos: www.zww.uni-mainz.de/gender_2018.pdf

„100 Jahre Frauenwahlrecht – Jetzt erst recht!“

Im November 1918 war es endlich soweit. Frauen erhielten in Deutschland das aktive und passive Wahlrecht. Zahlreiche Frauen hatten im Vorfeld dafür gekämpft. Und wie sieht es heute aus, 100 Jahre später? Was verbinden Frauen mit dem Wahlrecht? Vor dem Hintergrund von Politikverdrossenheit, Rechtspopulismus und einem Backlash zu teils tradierten Rollen- und Familienmustern fragen wir uns: Ist es für Frauen nicht wichtiger denn je, von ihrer Stimme Gebrauch zu machen?

Termin: **3. September 2018** in Bonn

Infos: www.fes.de/landesbuero-nrw/artikelseite-landesbuero-nrw/internationaler-frauentag-100-jahre-frauenwahlrecht/

Der Gleichstellungsplan als praxistaugliches Instrument der Personalentwicklung

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans ist in vielen Gleichstellungsgesetzen vorgeschrieben. In der Praxis treten häufig Fragen dazu auf, wie ein Plan angelegt werden kann, dass er den gesetzlichen Vorgaben und der Struktur der eigenen Verwaltung gerecht wird. In diesem Seminar wird herausgearbeitet, wie ein solcher Plan praxisgerecht aufgestellt werden kann und inwiefern sich Frauenförderung und Personalentwicklung gut ergänzen. Empfehlungen für den Maßnahmenteil und praxisorientierte Tipps runden die Seminarinhalte ab.

Antworten finden Sie zu folgenden Fragen:

- Was ist ein Gleichstellungsplan?
- Wer stellt den Gleichstellungsplan auf?
- Welche Rolle spielt die Gleichstellungsbeauftragte dabei?
- Wie lässt sich der Gleichstellungsplan in die Personalentwicklung einbinden?

Nach der Erarbeitung von theoretischen Grundlagen im ersten Teil der Veranstaltung ist der zweite Teil der Praxis gewidmet. Hier ist Gelegenheit, den Gleichstellungsplan der eigenen Verwaltung genauer unter die Lupe zu nehmen und auf Optimierungsmöglichkeiten hin zu untersuchen.

Termin: **13. September 2018**

Anmeldeschluss: 23. August 2018

Referentin: Birgit Löwer, Gleichstellungsbeauftragte Frankenthal (Pfalz)

Infos: www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/?p=7773

bukof 2018

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) findet vom **12. bis 14. September 2018** in Landshut statt. Details: <https://bukof.de/veranstaltungen/jahrestagung-der-bukof-2018/>

Das Märchen von der Genderverschwörung und wie man es entzaubert

Seit einiger Zeit hören wir von Gender-Ideologie, von Gender-Gaga, Gender-Wahn oder Ähnlichem. Ultrakonservative Gruppen und rechtspopulistische Kreise polemisieren aggressiv gegen alles, was mit einem liberalen Verständnis von geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung oder mit Gleichstellungspolitik zu tun hat. So unterschiedliche Dinge wie Geschlechterforschung, politische Gleichstellungsstrategien, Sexualaufklärung und Schwangerschaftsabbruch werden in einen Topf geworfen und verteufelt. Laut AfD-Grundsatzprogramm marginalisiere die Gender-Ideologie naturgegebene Unterschiede zwischen den Geschlechtern und wirke „traditionellen Wertvorstellungen und spezifischen Geschlechterrollen in den Familien“ entgegen. Die traditionelle Kleinfamilie (mit möglichst mehreren Kindern) wird als „Keimzelle der Gesellschaft“ einer volkswirtschaftlich nicht tragfähigen und konfliktträchtigen Masseneinwanderung gegenübergestellt. Beschworen werden nicht nur ein traditionelles, sondern ein völkisches Verständnis von Familie und die Vorstellung einer homogenen Nation, die an die Stelle individueller Freiheitsrechte tritt. Wenn rechtspopulistische Denkfiguren auf der Straße, in Veranstaltungen oder am Stammtisch übernommen werden, müssen politisch aktive Menschen dem entgegentreten.

Bei diesem Argumentationstraining der Friedrich-Ebert-Stiftung in Kooperation mit dem ver.di-Bezirksfrauenrat Stuttgart soll überlegt und trainiert werden, wie auf solche Äußerungen reagiert werden kann.

Termin: 13. September 2018 in Stuttgart

Referentin: Barbara Stiegler, Dr. phil., Diplompsychologin, Diplompädagogin, ehemalige Leiterin des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Kontakt:

Sarah Hepp
Fritz-Erler-Forum
Werastr. 24
70182 Stuttgart
Tel. 0711-24839440, Fax 0711-24839450
www.fes.de/de/fritz-erler-forum/
e-Mail sarah.hepp@fes.de

Bundeskonzferenz der BAG

Die 25. Bundeskonferenz der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) findet vom **16. bis 18. September 2018** in Karlsruhe statt. Details: www.frauenbeauftragte.org/aktion/25-bundeskonzferenz-2018-karlsruhe

AltWeiberSommerAkademie – Das Private ist politisch!

Wie verteidigen wir die Errungenschaften der Frauenbewegung gegen die Neue Rechte? Das Private war einmal politisch. Die Frauenbewegung hat mit dieser Perspektive vieles erreicht: Wir können leben, wie und mit wem wir wollen, arbeiten wo wir wollen und in die höchsten Positionen in Wirtschaft und Politik aufsteigen. Doch zurzeit geht es wieder einmal darum, das Erreichte zu verteidigen, hat sich doch die Neue Rechte auf die Fahnen geschrieben, den Genderwahn zu bekämpfen. Dem müssen wir etwas entgegenstellen: in der Kommune, in der Nachbarschaft, in Organisationen und in der Politik. Dabei sollen unsere jetzige Lebensphase und unsere langjährigen Erfahrungen als Vorkämpferinnen einer gerechten Gesellschaft in den Mittelpunkt gestellt werden, um Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln.

Termin: 24. bis 26. September 2018 in Kochel

Kosten: 105,00 Euro im Doppelzimmer (Einzelzimmerzuschlag)

Kontakt:

Ruth Malzkorn
Georg-von-Vollmar-Akademie
Schloss Aspenstein
82431 Kochel am See
Tel. 08851-780, Fax 08851-7823
www.vollmar-akademie.de

Schlagfertigkeit – Ein Workshop für Gleichstellungsbeauftragte

Es gibt immer wieder Situationen im Beruf oder auch im Alltag – sei es direkt im Gespräch oder in einer Besprechung – die uns für kurze Zeit sprachlos und unzufrieden machen. Statt uns über die „schlechte Kommunikation“ unseres Gegenübers zu ärgern, ärgern wir uns über uns selbst. Oft sind es Kommentare, die uns treffen, die mit dem Geschlecht oder der

Rolle als Gleichstellungsbeauftragte zu tun haben. Erst im Nachhinein fällt uns eine schlagfertige Antwort ein, mit der wir auf die Provokation oder Manipulation hätten reagieren können. In diesem praxisorientierten Workshop geht es darum, wie Sie solchen Situationen mit klaren Strategien erfolgreich begegnen, ohne selbst auf die negative Kommunikationsebene gehen zu müssen. Sie lernen die Motive der angreifenden Person kennen und verstehen – und können diese so besser einordnen und diesen ihre ‚Macht‘ nehmen.

Inhalt:

- Schutz vor ‚Angriffen‘ – nicht alles persönlich nehmen
- Das Gegenüber verstehen lernen (oder einfach „mitspielen“)
- Differenzieren zwischen Konflikt und Angriff
- Kreative Tipps und Techniken wie Überraschung, Reframing
- Übungen „Spontan handeln in schwierigen Gesprächssituationen“

Termin: **26. September 2018**

Anmeldeschluss: 5. September 2018

Referentin: Marion Bredebusch, Kommunikations- und Gendertrainerin, Saarbrücken

Kontakt:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
Telefon: 06131 39 24 11 8
info@zww.uni-mainz.de
www.zww.uni-mainz.de

Erfolg in Sicht statt Frust im Amt

Die hierarchisch strukturierte Geschäftswelt wurde von Männern geschaffen. Hier herrschen ungeschriebene Gesetze, die niemand den Frauen beibringt und deren Unkenntnis eine der Ursachen für das Scheitern an der vielzitierten gläsernen Decke ist. Wie gut, dass es Gleichstellungsbeauftragte gibt. Nur: Auch Sie gehören zu der Hälfte der Menschheit, die nicht auf die „Jungs-Regeln“ vorbereitet wurde. Deshalb haben Sie manchmal das Gefühl, dem freien Spiel der Kräfte hilflos ausgeliefert zu sein und wahlweise vor Betonmauern oder gegen Gummiwände zu laufen. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass nur wenige Gleichstellungsbeauftragte zu 100 Prozent von ihrer sonstigen Dienstpflicht freigestellt sind. Das heißt, neben dem Amt stehen Sie in einem abhängi-

gen Beschäftigungsverhältnis. Wenn nicht klar ist, welchen Hut Sie gerade tragen, dann entstehen im Alltag Interessen-, Loyalitäts-, Rollen- und Abgrenzungskonflikte.

Ziel dieses Seminars ist es, Sie als Gleichstellungsbeauftragte dahingehend zu stärken, ihr Amt souveräner, klarer, leichter und wirkungsvoller ausüben zu können. Sie lernen, einen gesunden Abstand zu halten und sich die Dinge weniger zu Herzen zu nehmen. Dadurch steigern Sie Ihre Resilienz, Ihre Schlagfertigkeit, Ihre Diplomatie und Ihre Vermittlungsfähigkeiten, so dass Sie Verhandlungen künftig sicherer, gelassener und für alle Beteiligten gewinnbringend führen.

Das Seminar wird durchgeführt von *Bärbel* und *Sebastian Rockstroh*, dem Autoren-Ehepaar des Buchs „Erfolg in Sicht – Selbstcoaching Frau und Karriere“.

Termine im zweiten Halbjahr 2018:

- **10. – 12. September 2018**
- **23. – 25. Oktober 2018**
- **20. – 22. November 2018**

Seminargebühr: 735 Euro plus 20 Euro pro Seminartag für Verpflegung (optional)

Seminarliteratur: Buch „Erfolg in Sicht“, 19,90 Euro

Infos und Anmeldung: www.betterthanpossible.de/Erfolg-in-Sicht-statt-Frust-im-Amt.pdf

Kontakt: info@betterthanpossible.de

Machtspiele

Mit einem wichtigen Auftrag unterwegs und gleichzeitig immer im Spannungsfeld von unterschiedlichsten Interessen: Das kennen Frauen-, Gleichstellungs-, Gender- und Diversitybeauftragte. Machtspiele erkennen und eigenständig entscheiden, an welchen sich ein Mitspielen lohnt oder geradezu aufdrängt, ist ein Element. Das andere ist das Überlegen, wie wir unser Mitspielen bewusst und fair gestalten. Der gedankliche Austausch dazu macht sicherer und ist inspirierend.

Termin: **18./19. Oktober 2018** in Würzburg

Kosten: 195,00 Euro

Kontakt:

Stephanie Böhm
Akademie Frankenwarte
Gesellschaft für Politische Bildung e.V.
Leutfresserweg 81-83

97082 Würzburg
Tel. 0931-80464-0, Fax 80464-44
e-Mail Stephanie.Boehm@frankenwarte.de

13. Kompakt-Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte 2018



Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind in ihrer Arbeit mit vielfältigen Anforderungen konfrontiert. Sie benötigen eine fundierte Aus- und Fortbildung, um die an sie gestellten vielfältigen Erwartungen zu erfüllen. Dieses Angebot beinhaltet alle für diese Funktion wichtigen Themen und versetzt die Teilnehmenden in die Lage, ihre Arbeit zukünftig erfolgreich(er) zu gestalten.

Die Fortbildung richtet sich vorwiegend an Neueinsteiger/innen mit einer kurzen Berufserfahrung als BFC bzw. GB von unter 4 Jahren. Alle anderen sind herzlich eingeladen, ihr Wissen und ihre Routine mit in die Fortbildung einzubringen und können natürlich auch teilnehmen. Sie lernen alle wichtigen Grundlagen und Hintergründe für ihre Tätigkeit als Beauftragte. Zusätzlich trainieren sie effektive Gesprächs- und Verhandlungsführung und steigern ihre Beratungskompetenz. Zusätzlich erleben Sie lebendige Vernetzung und anregenden Austausch.

Themen:

- Welche *rechtlichen Grundlagen* gibt es und welche kann ich nutzen/muss ich beachten? Landes- und Bundesgleichstellungsgesetze, AGG
 - Effektive *Gesprächs- und Verhandlungsführung*, Rhetorik, Umgang mit Konflikten.
 - Was tun bei *Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung*? Einen professionellen Umgang finden. Externe Hilfe beachten und nutzen
 - Was sind *Gender Mainstreaming/Diversity/interkulturelle Öffnung* und ist es meine Aufgabe? Wenn ja, wie gestalte ich diese Prozesse?
- Termin:** 26. bis 29. November 2018 in Freiburg i. Br.
- Kosten:** 980,00 Euro inklusive Unterkunft im Einzelzimmer und Vollverpflegung. (Frühbucher- und Tandem-Rabatte möglich)
- Info/Anmeldung:**
prophila Freiburg
Gerhard Tschöpe
Basler Str. 61
79100 Freiburg
Tel: 0761-296 25 86
gerhard.tschoepe@prophila-freiburg.de
www.prophila-freiburg.de
-

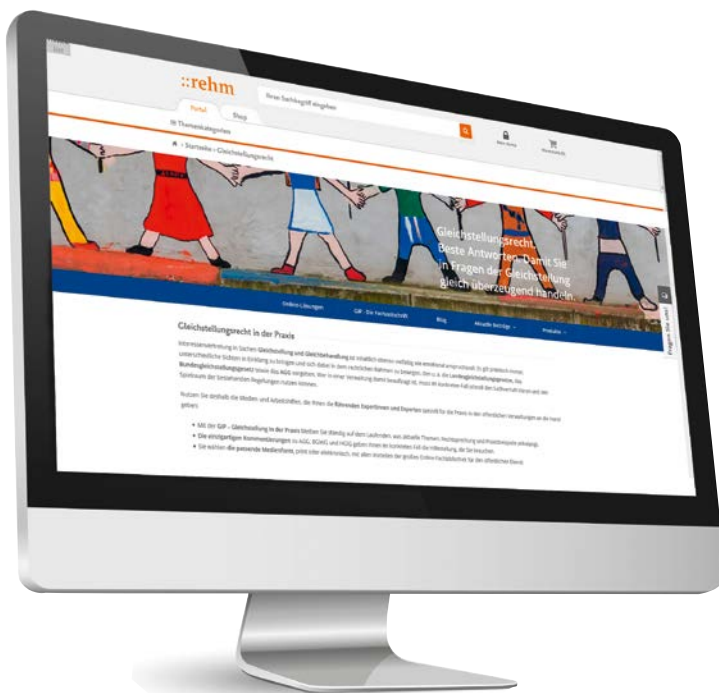
Equal Pay Day 2018

Der nächste Equal Pay Day ist am **18. März 2019**, wie der Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. verkündet hat. Auch 2017 hat sich am Lohngefälle zwischen Männern und Frauen nichts ändert: Der Gender Pay Gap stagniert und liegt laut Statistischem Bundesamt wie im Vorjahr bei 21 Prozent. Rechnet man den Verdienstunterschied von 21 Prozent auf 365 Tage um, arbeiten Frauen 77 Tage umsonst. Damit fällt der Equal Pay Day als symbolischer Marker für die Lohnlücke auch in 2019 auf den 18. März.



Hier ist das
Gleichstellungsrecht
zu Hause.

Fundierte News, ein Blog, wertvolle Zusatzinfos:
Unsere kostenlosen Online-Angebote
zur Gleichstellung und Gleichbehandlung



- Regelmäßig neue **Blogbeiträge** rund um das Thema Gleichstellung, das Selbstverständnis einer Gleichstellungsbeauftragten und die Öffentlichkeitsarbeit
- Neu: **Kostenloser Newsletter-Service** zum Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung, einfach online registrieren!
- Aktuelle **Nachrichten** zwischen den Ausgaben der GiP

www.rehm-verlag.de/gleichstellungsrecht

::r.v.decker

Literaturtipps

Geschlechtergerechte Sprache



Das generische Maskulinum führt eindeutig – das belegen Studien – dazu, dass an Frauen als Referenzpersonen erheblich weniger oder gar nicht gedacht wird. Mit anderen Worten: Frauen, die nicht genannt werden, verschwinden aus der Vorstellung. Das ist frauenfeindlich. Wer sachlich richtig und gerecht formulieren will, kommt daher nicht umhin, Frauen sprachlich einzubeziehen. Wie das geht, ohne dass die Sprache unästhetisch wird, darüber gibt nun end-

lich auch ein Duden-Ratgeber Auskunft – sozusagen zum vierzigjährigen Jubiläum des Themas. Seit die feministische Linguistik Ende der 70er-Jahre die ersten Vorschläge zur geschlechtergerechten Sprache gemacht hat, ist eine Vielzahl von Spielarten entstanden, jeweils begleitet von breiter gesellschaftlicher Diskussion und erheblichen Widerständen. Der Ratgeber indes geht auf diese Diskussionen nicht näher ein, weist aber im Vor- und Nachwort darauf hin, dass auch die Sprache vom Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes mit umfasst ist. Zugleich wird an dieser Stelle erklärt, warum der „Prototyp der Zweigeschlechtlichkeit“ zugrunde gelegt ist. Der Ratgeber erläutert, was „richtig gendern“ bedeutet. Wobei kein Katalog von Begriffen geboten wird, vielmehr werden die zugrundeliegenden Regeln und Möglichkeiten erklärt, so dass alle Leser/innen imstande sind, sich situationsbedingt und dem Zweck angemessen für den richtigen Ausdruck zu entscheiden.

Ach, hätte der BGH doch vor seinem Urteil zu „Kramer gegen Sparkasse“ diesen Ratgeber gelesen!

Dudenredaktion (Hrsg.)/Anja Steinhauer/Gabriele Diewald: Richtig gendern – Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Kartoniert, 120 Seiten, 12,00 Euro, Duden Verlag, 2017, ISBN 978-3-411-74357-5.

Gleichstellungsindikatoren

Dieses Buch schließt eine wichtige Lücke in den politischen und wissenschaftlichen Debatten um Gleichstellung, indem die zahlreichen Herausforderungen, die die Entwicklung und Bewertung von Indikatoren für Gleichstellung mit sich bringen, umfassend dargestellt und diskutiert werden. Auf dieser Basis werden allgemeine Kriterien für die Entwicklung von Gender- und Gleichstellungsindikatoren formuliert. Neben den methodischen und gendertheoretischen Fragen, die hierbei berücksichtigt werden müssen,

wird auch auf die Rolle von Gender- und Gleichstellungsindikatoren im Rahmen politischer Prozesse eingegangen.

Angela Wroblewski/Udo Kelle/Florian Reith (Hrsg.): Gleichstellung messbar machen: Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Kartoniert, 300 Seiten, 39,99 Euro, Springer Verlag VS Verlag, Wiesbaden 2017, ISBN 978-3-658132361.

Analyse des Koalitionsvertrags

Was bringt der Koalitionsvertrag für die Frauenpolitik? Frauenpolitisch betrachtet liegt ein differenziertes Ergebnis vor. Einerseits enthält der Koalitionsvertrag zahlreiche wichtige Reformen und Verbesserungen für Millionen von Frauen, zurück bleiben aber auch empfindliche Leerstellen.

Der ZWEIWOCHENDIENST hat in einer Sonderausgabe die Schwerpunktthemen aus frauen- und gesundheitspolitischer Sicht für Sie herausgefiltert. Den Textauszügen aus dem Koalitionsvertrag sind inhaltlich passende Passagen des Sondierungspapiers der nicht zustande gekommenen Jamaika-Koalition vom 16.11.2017 und die Auszüge aus den Parteiprogrammen von CDU/CSU und SPD zur Bundestagswahl 2017 gegenübergestellt. Dadurch wird erkennbar, welche Partei oder Strömung sich politisch bei den Koalitionsverhandlungen durchgesetzt hat. Letztlich wurden Stellungnahmen und Bewertungen von Oppositionsparteien, Gewerkschaften und Fachverbänden zu den einzelnen Themenblöcken – auch zu den Lücken im Vertrag – zusammengestellt und ein Resümee aus Redaktionssicht gezogen.

Die Analyse-Themen:

- Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie (S. 3)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (S. 4)
- Situation Alleinerziehender verbessern (S. 5)
- Familienarbeitszeit (S. 7)
- Frauen auf dem Arbeitsmarkt (S. 8)
- Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit (S. 9)
- Sachgrundlose Befristung (S. 10)
- Frauenquote (S. 11)
- Bekämpfung der Altersarmut (S. 12)
- Frauengerechte Gesundheitspolitik (S. 13)
- Konzertierte Aktion Pflege (S. 13)
- Schutz vor Gewalt gegen Frauen (S. 14)
- Geschlechtergerechte Steuerpolitik (S. 15)
- Gleichstellung in Wissenschaft und Kultur (S. 16)

Der GROKO-VERTRAG: Der Entwurf, Vergleiche, Einschätzungen. zwd-extra, Ausgabe 357 vom 28.2.2018, Einzelpreis 10 Euro, zwd Mediengruppe Berlin.

Passende Arbeitgeber für gute Vereinbarkeit finden



Mütter und Väter müssen sich heute nicht mehr zwischen Beruf und Familie entscheiden. Beide können

beides haben. Mit dem passenden Arbeitgeber! Wie Sie diesen finden, zeigt *Nicole Beste-Fopma*, die Chefredakteurin von www.lob-magazin.de. Sie gibt einen Überblick über verschiedene Vereinbarkeitsmodelle, zeigt, was bei der Planung zu beachten ist und wie jede/r das für sich Passende findet. Sie antwortet unter anderem auf die Fragen: Wie erkenne ich, wie familienbewusst ein Unternehmen ist? Wie interpretiere ich Stellenanzeigen? Was ist für die Bewerbung und das Vorstellungsgespräch zu beachten? Ein Mutmach-Buch, das zeigt, wie man auch mit Kindern seinen Traumjob bekommt. In die realistische und zugleich optimistische Darstellung ist die geballte Erfahrung der Redakteurin und vierfachen Mutter eingeflossen, herausgekommen ist ein sehr guter Ratgeber.

Nicole Beste-Fopma: Beruf und Familie – Passt! So finden Eltern den richtigen Arbeitgeber. Kartonierte 227 Seiten, 22,95 Euro, Campus Verlag 2018, ISBN 978-3593508313.

Kopftuch-Debatte

Kopftuchverbote sind aus feministischer Sicht ein zweiseitiges Schwert. Frauen, denen das Tragen eines muslimischen Kopftuchs in bestimmten öffentlichen Situationen verwehrt wird, fühlen sich in ihrer Religionsfreiheit verletzt und klagen dagegen. Befürworter/innen begrüßen Verbote, weil sie im Kopftuch ein Instrument zur Unterdrückung von muslimischen Frauen sehen. Es geht um das Verhältnis von Staat und Religion, um Religionsverfassungsrecht und Antidiskriminierungsrecht.

Als das Bundesverfassungsgericht den Deutschen Juristinnenbund um eine Stellungnahme im Verfas-

sungsbeschwerdeverfahren einer hessischen Rechtsreferendarin bat, stellte der Verband fest, dass seine interne Willensbildung noch nicht hinreichend fortgeschritten war, um eine Stellungnahme abzugeben. Die notwendige Diskussion wurde daraufhin durch eine Schwerpunktausgabe der Verbandszeitschrift „djBZ“ angestoßen. Darin sind jeweils drei Stimmen für die Pro- und die Contra-Position versammelt. Damit ist der Auftakt für eine ausgiebige juristische Diskussion aus Gleichstellungssicht gegeben.

Deutscher Juristinnenbund e.V. (Hrsg.): djBZ, Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes. Nr. 1/2018, Nomos-Verlag, ISSN 1866-377X. www.djb.de/publikationen/zeitschrift/

Empört euch!

Nicht neu, aber passend: Mit emphatischen Worten ruft der ehemalige französische Diplomat *Stéphane Hessel* in seiner Streitschrift „Empört euch!“ zum friedlichen Widerstand gegen die Missstände in unserer Gesellschaft auf. Er prangert den Finanzkapitalismus an, die Verletzung von Menschenrechten, Umweltzerstörung und die Politik Israels im Gaza-Streifen. Der gebürtige Berliner war Mitglied der *Résistance*, hat das KZ Buchenwald überlebt und ist einer der Mitautoren der Menschenrechtserklärung

der Vereinten Nationen. An Tagen, an denen ich mich frage, warum so wenig Frauen aus Protest auf die Straße gehen – obwohl sie jede Menge sehr guter Gründe dafür hätten – bauen mich diese Seiten wieder auf.

Stéphane Hessel: Empört euch. Taschenbuch, 32 Seiten, 5,00 Euro, Ullstein-Verlag 2011, ISBN-13 978-3550088834.

Claudia Luz, Redaktion GiP

Vorschau

Ausgabe 4/2018

Erscheint im Oktober 2018

Themen:

- Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung
- Zum 3. Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan
- Frauen in Teilzeitführung, 2. Teil
- Forschungsstelle Antiziganismus

Rechtsprechung

Eingruppierung einer Gleichstellungsbeauftragten

Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 26.9.2017 – 11 Sa 437/17 E¹ – juris

BGleiG § 4 Abs. 1, § 24 Abs. 2 S. 2, § 28 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 S. 1, Abs. 3, 4; TVöD §§ 12, 14

Leitsatz:

Auch wenn eine Gleichstellungsbeauftragte nach dem BGleiG zu 100 % von der Arbeitsleistung freigestellt ist, stellt die Tätigkeit in Ausübung ihres Amtes nicht die übertragene Tätigkeit im Sinn des § 12 TVöD dar.

Aus dem Tatbestand:

1

Die Parteien streiten um die Eingruppierung der Klägerin, die seit dem Jahr 2006 als Gleichstellungsbeauftragte zu 100 % von der Arbeitsleistung freigestellt ist.

2

Die am 00. 1953 geborene Klägerin hat ursprünglich eine Ausbildung zur Kinderpflegerin absolviert. Seit dem 10.5.1977 war sie bei der Beklagten beschäftigt, bis zum 10.8.1989 bei der Bundesanstalt für Arbeit. Ab dem 11.9.1989 wurde ein neues Arbeitsverhältnis wiederum bei der Bundesanstalt für Arbeit begründet. Zum 1.1.2004 wechselte die Klägerin in den Bereich der Zollverwaltung. Die Geltung der jeweils maßgeblichen Tarifverträge für den öffentlichen Dienst ist vereinbart. Zum 1.11.2001 wurde die Klägerin hochgestuft von der Vergütungsgruppe IX a in Vergütungsgruppe VIII MTA. Zum 1.9.2004 wurde sie eingruppiert in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1a BRT – entsprechend EG 5 TVöD. Zu diesem Termin wurden ihr die Aufgaben einer Mitarbeiterin im Geschäftszimmer Bereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit – heute Sachgebiet E – beim

Hauptzollamt A-Stadt übertragen. Die Klägerin wurde zur Gleichstellungsbeauftragten beim Hauptzollamt A-Stadt gewählt und trat dieses Amt zum 1.9.2006 an. Die Klägerin ist zu 100% von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt. Sie ist nach entsprechenden Wiederwahlen weiterhin als Gleichstellungsbeauftragte tätig. Die aktuelle Amtszeit der Klägerin läuft bis zum 31.8.2018. Im Wege des Bewährungsaufstieges wurde die Klägerin zum 1.9.2010 in die Entgeltgruppe 6 höher gruppiert. Als Ergebnis eines Bewerbungsverfahrens wurde die Klägerin ab dem 1.6.2016 auf einen Dienstposten nach Entgeltgruppe 9b Entgeltstufe 5 TVöD umgesetzt. Mit der am 27.12.2016 beim ArbG Oldenburg eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe EG 11 TVöD.

3

Die Klägerin ist der Auffassung, sie habe Aufgaben zu erfüllen, welche mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen allein nicht mehr zu bewältigen seien, sondern ein beträchtlich gesteigertes fachliches Wissen und Können verlangten. Sie hat als Anlage K 11 eine standardisierte Tätigkeitsdarstellung- und -bewertung vorgelegt. Sie hat dazu erläutert, diese sei von der Gleichstellungsbeauftragten der Bundesfinanzverwaltung erstellt und spiegele die von allen 74 Gleichstellungsbeauftragten der Finanzverwaltung, somit auch der Klägerin, entfalteten Tätigkeiten in bewerteter Art und Weise wieder. Soweit sich die Beklagte auf die Tätigkeitsdarstellung und -bewertung vom 20.6.2015 berufe, handle es sich um eine rein theoretische Darstellung angesichts des Umstandes, dass sie die dort niedergelegten Tätigkeiten schon seit dem 1.9.2006 gar nicht mehr wahrgenommen habe. Die Klägerin ist der Auffassung, soweit dort eine fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdeganges zu Grunde gelegt werde, sei dies der rechtlich unzutreffende Ansatzpunkt.

4

Die Klägerin hat beantragt,

5

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 1.12.2013 in die Vergütungsgruppe EG 11 TVöD einzugruppieren und ihr ab diesem

Zeitpunkt eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe EG 11 TVöD zu zahlen und den Nettodifferenzbetrag zwischen tatsächlich gezahlter und beantragter Vergütung ab jeweiliger Fälligkeit mit 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz zu verzinsen.

6

Die Beklagte hat beantragt,

7

die Klage abzuweisen.

8

Sie ist der Auffassung, für die Eingruppierung der Klägerin sei nicht die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte maßgebend. Denn mit der Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte aufgrund Wahl der wahlberechtigten Beschäftigten sei ihr keine Tätigkeit zugewiesen worden, welche sie aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses ausüben haben. In diesem Sinne handle es sich lediglich um eine vorübergehende Tätigkeit im Tarifsinne. Insbesondere sei die Klägerin nicht mit Arbeitnehmern in den Bundesländern zu vergleichen, welche hauptamtlich als Gleichstellungsbeauftragte eingestellt würden. Dementsprechend sei hinsichtlich der Vergütung der Klägerin die berufliche Entwicklung fiktiv nachzuzeichnen.

9

Das ArbG Oldenburg hat ... die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Klage sei zwar zulässig, aber unbegründet. Nach § 28 Abs. 1 BGleiG übe die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgeltes aus und nehme am beruflichen Aufstieg teil, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt. Nach dem Wortlaut dieser Norm sei bei der Eingruppierung der Klägerin dementsprechend gerade nicht auf ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte abzustellen. Wenn die Klägerin an einem beruflichen Aufstieg aufgrund Übernahme des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten teilhaben wolle, verstoße das gegen das Begünstigungsverbot im Sinne des § 28 Abs. 1 S. 1 BGleiG. Zwar hätten gemäß § 28 Abs. 3 S. 5 BGleiG die Dienststellen der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen. § 28 Abs. 3 S. 1 bis 3 BGleiG sehe vor, dass die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen sei. Diese fiktive Nachzeichnung diene als Grundlage für Personalauswahlentscheidungen.

10

Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit des § 28 BGleiG bestünden nicht und würden von der Klägerin auch nicht geltend gemacht.

11

Mithin komme es auch nicht auf die Frage an, ob von einer vorübergehenden anderen Tätigkeit im tariflichen Sinne auszugehen sei.

12

Gegen dieses ... Urteil hat die Klägerin ... Berufung eingelegt

13

Im Gesetzgebungsverfahren zum aktuell geltenden BGleiG habe Einigkeit bestanden, dass die Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten typischerweise mit einem Qualifikationszuwachs verbunden sei, wie schon das Instrument der Aufgabenbeschreibung in § 28 Abs. 3 S. 5 BGleiG deutlich mache. Es habe gegolten, den dahinterstehenden gesetzlichen Gedanken zugunsten der das Amt ausübenden Beschäftigten unter Steigerung der Attraktivität des Amtes für die Qualifikationsfeststellung nutzbar zu machen, da die fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdeganges dies alleine nicht leisten könne. Das vom ArbG genannte Begünstigungsverbot verhindere gerade nicht eine Anhebung der Bezüge entsprechend der Bewertung der Position als Gleichstellungsbeauftragte. Von einer Begünstigung könne dann nicht gesprochen werden, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Bewertung ihrer Tätigkeit vergütet werde. Die von der Klägerin vorgetragenen Tätigkeiten seien von der Beklagten auch nicht bestritten worden.

14

Die Klägerin habe sehr umfangreich erstinstanzlich unter Beweisantritt dazu vorgetragen, dass ihre in dem Arbeitsvorgang zusammengefassten Tätigkeiten die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 11 TVöD, aufbauend auf den Entgeltgruppen 9 b Fallgruppe 1 sowie Fallgruppen 2 und 3 TVöD, erfülle. Das Arbeitsgericht sei diesem Vortrag fehlerhaft nicht nachgegangen.

15

Dem stehe die fiktive Nachzeichnungspflicht nicht entgegen. Dieser im Gesetz gewählte Begriff sei insofern irreführend, als nicht die Nachzeichnung, sondern die berufliche Entwicklung fingiert werde. Dies beziehe sich auf den Fall, dass eine Gleichstellungsbeauftragte von dieser Funktion entbunden werde und möglicherweise nach vielen Jahren ihre bisher inne-

gehabte Stelle wieder einzunehmen hätte. Bei der Entscheidung des LAG Nds 7 Sa 105/06 E habe es sich um eine andere Sachverhaltskonstellation gehandelt.

16

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des ArbG Oldenburg v. 13.3.2017 – 4 Ca 486/16 E – abzuändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 1.12.2013 in die Vergütungsgruppe EG 11 TVöD einzugruppieren und ihr ab diesem Zeitpunkt eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe EG 11 TVöD zu zahlen und den Nettodifferenzbetrag zwischen tatsächlich gezahlter und beantragter Vergütung ab jeweiliger Fälligkeit mit fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz zu verzinsen.

17

Die Beklagte beantragt,

18

die Berufung zurückzuweisen.

19

Sie verteidigt das angefochtene Urteil.

20

Es bestünden schon Bedenken an der Zulässigkeit der Klage.

21

Wenn die Berufung meine, eine Begünstigung nach § 28 Abs. 1 S. 1 BGleiG läge dann nicht vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der tariflichen Bewertung ihrer gesetzlichen Aufgabenstellung vergütet werde, verkenne sie die Rechtsstellung einer Gleichstellungsbeauftragten. Die Beklagte habe bereits darauf hingewiesen, dass die Bundesländer und der Bund verschiedene Modelle der Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten gewählt hätten. Jedenfalls stelle das BAG im Urteil vom 21.2.2001 fest, dass die mit der Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten einhergehenden Rechte nicht zu einer inhaltlichen Änderung, Umgestaltung, Konkretisierung des Anstellungsverhältnisses in dem Sinne führten, dass sie nunmehr arbeitsvertraglich eine Beschäftigung als Beauftragte und/oder eine entsprechende Vergütung aufgrund veränderter Eingruppierung mit Erfolg verlangen könne. Bei einem „Verwaltungsmodell“ werde gemäß §§ 19 Abs. 1 S. 5, 28 Abs. 2 S. 1 und Abs. 4 BGleiG mit der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte fingiert, dass gleichzeitig der Arbeitsvertrag erfüllt werde. Bei einer ehrenamtlichen Interessenvertretung bleibe der Inhalt des Arbeits-

vertrages notwendigerweise unberührt. Die Vergleichbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten mit Mitgliedern der Personalvertretung unterstreiche § 28 Abs. 4 BGleiG. Deshalb könne das Begünstigungsverbot des § 28 Abs. 1 S. 1 BGleiG durchaus verglichen werden mit dem Begünstigungsverbot des § 78 Abs. 2 BetrVG.

22

Weshalb die Klägerin meine, vom 01.12.2013 an einen entsprechenden Anspruch begründen zu können, bleibe unklar.

23

Selbst wenn all das unberücksichtigt bleibe, müsse der Berufung der Erfolg versagt bleiben. Maßgeblich für die Eingruppierung im Sinne des TVöD seien die übertragenden Tätigkeiten. Übertragen im Sinne des TVöD seien aber nicht die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten. Mit der Bestellung gemäß § 20 Abs. 1 S. 1 BGleiG werde lediglich das Wahlergebnis nach § 19 Abs. 1 S. 5 BGleiG umgesetzt. Als Gleichstellungsbeauftragte sei die Klägerin weisungsfrei und unterliege nicht dem Direktionsrecht ihrer Dienststelle, § 24 Abs. 2 S. 1 BGleiG.

24

...

25

...

Aus den Entscheidungsgründen:

26

Die Berufung ist zulässig gemäß §§ 519, 520 ZPO, §§ 64, 66 ArbGG.

27

Sie bleibt aber unbegründet. Das ArbG hat die Klage zutreffend abgewiesen.

28

1. Die Klage ist als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässig.

29

2. Sie ist aber unbegründet.

30

a) Wieweit die Klägerin Ansprüche auf Entgelt aus der Entgeltgruppe 11 TVöD, die vor dem 29.6.2016 fällig waren, gem. § 37 Abs. 1 TVöD rechtzeitig geltend gemacht hat, kann nicht abschließend festgestellt werden. Die Klageschrift ist der Beklagten am 29.12.2016 zugestellt worden. Die Klägerin trägt vor, den Anspruch auch bereits mit der Klage ArbG Ol-

denburg 3 Ca 706/12 E geltend gemacht zu haben; die Akte ist nicht beigezogen worden.

31

b) Die Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach § 12 TVöD liegen schon deshalb nicht vor, weil das Amt einer Gleichstellungsbeauftragten der Klägerin unstreitig nicht dauerhaft übertragen worden ist. Auch die mehrfache Wiederwahl und -bestellung ändert daran nichts. In Betracht käme allenfalls die Gewährung einer persönlichen Zulage gem. § 14 TVöD in Höhe des Differenzbetrages aufgrund einer nur vorübergehenden Übertragung eines höherwertigen Amtes; dies hat die Klägerin in der mündlichen Berufungsverhandlung ausdrücklich mit einbezogen. Ob insoweit ein einheitlicher Streitgegenstand vorliegt oder ein eigenständiger weiterer Streitgegenstand, der mit dem Berufungsantrag nicht wirksam geltend gemacht worden ist, mag dahinstehen.

32

c) Es mag auch dahingestellt sein, ob die Voraussetzungen einer Eingruppierung nach Entgeltgruppe 11 TVöD im ersten Rechtszug ausreichend schlüssig vorgetragen sind. Die maßgeblichen Tarifvorschriften lauten insoweit:

33

Entgeltgruppe 11

34

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 b Fallgruppe 1,

35

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 b Fallgruppe 1 heraushebt.

36

...

37

Entgeltgruppe 9 b

38

1. Beschäftigte der Fallgruppe 2 oder 3, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 2 oder 3 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

39

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

40

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

41

3. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst,

42

deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

43

Soweit der TVöD auf der Technik von Heraushebungsmerkmalen aufbaut, wonach eine höherwertige Tätigkeit sich aus der Beschreibung einer niedrigeren Entgeltgruppe heraushebt, verlangt das BAG in st. Rspr., dass die Klägerin zur Anspruchsbegründung auch den wertenden Vergleich zwischen den verschiedenen Entgeltgruppen bzw. Heraushebungsmerkmalen anhand von konkretem Tatsachenvortrag darstellt. Soweit allerdings der Arbeitgeber selbst eine bestimmte Eingruppierung für zutreffend hält, ist insoweit seitens des Gerichts eine lediglich kursorische Prüfung ausreichend (vgl. zu diesen Grundsätzen etwa BAG 21.1.15 – 4 AZR 253/13 – AP Nr. 44 zu §§ 22, 23 BAT-O; 9.12.15 – 4 AZR 11/13 – juris). Vorliegend ist im Wege der Änderungsvereinbarung mit Wirkung vom 1.6.2016 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9 b festgelegt worden, ohne dass eine Fallgruppe angegeben ist. Auch die zugrunde liegende Tätigkeitsdarstellung vom 7.6.2016 weist keine Fallgruppe aus. Da die Fallgruppe 2 als Regelfall eine abgeschlossene Hochschulbildung voraussetzt, ist eher davon auszugehen, dass der Arbeitgeber die Fallgruppe 3 zugrunde gelegt hat. Dann wären allerdings komplizierte weitere Heraushebungen nachzuvollziehen. Grundstufe der Eingruppierung für den allgemeinen Innendienst bei abgeschlossener Berufsausbildung ist die Entgeltgruppe 5. Entgeltgruppe 9 b Fallgruppe 3 erfasst Tätigkeiten im Innendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert. Darüber hinaus erfordert die Entgeltgruppe 9 b Fallgruppe 1 besonders verantwortungsvolle Tätigkeit. Erst Tätigkeiten, die sich davon wiederum durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung herausheben, erreichen die Entgeltgruppe 11.

44

Selbst wenn man den Sachvortrag der Klägerin zu der von ihr ausgeübten Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte im ersten Rechtszug heranzieht, können Zweifel bestehen, ob alleine die gesetzliche Aufgabenstellung einer Gleichstellungsbeauftragten geeignet ist, in jedem Fall eine besondere Schwierigkeit

und Bedeutung anzunehmen, oder ob insoweit die konkreten Umstände in der jeweiligen Dienststelle zu bewerten wären, die nicht konkret vorgetragen sind. Die von ihr vorgelegte Anlage K 11 – die aber nicht von der Beklagten autorisiert ist – weist eine Bewertung nach E 11 bzw. E 12 aus. Diese Fragen brauchen jedoch nicht abschließend beantwortet zu werden.

45

d) Denn das ArbG hat zutreffend angenommen, dass die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte für die tarifliche Eingruppierung nicht rechtserheblich ist.

46

Es fällt in den Kompetenzbereich des Gesetzgebers, die rechtliche Ausgestaltung und Bewertung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zu bestimmen. Der Bund und die Bundesländer haben insoweit unterschiedliche Regelungen getroffen. Was die Regelungen durch den Bundesgesetzgeber angeht, enthält das BGleG i.d.F. in der Fassung des Jahres 2015 eine Mischung aus verschiedenen Elementen. Einerseits ist die Stellung einer Gleichstellungsbeauftragten organisatorisch der Behördenleitung zugeordnet (§ 24 Abs. 1 S. 1 BGleG). Damit wird deutlich gemacht, dass die Thematik der Gleichstellung für die Leitung eine Dienstaufgabe darstellt (auch § 4 Abs. 1 BGleG). Andererseits ist die persönliche Rechtstellung der Gleichstellungsbeauftragten in § 28 BGleG in deutlicher Parallele zu den Mitgliedern der Personalvertretung ausgebildet. In § 28 Abs. 4 BGleG ist ausdrücklich auf die Mitglieder der Personalvertretung Bezug genommen worden. Gemäß § 28 Abs. 2 S. 1 BGleG wird die Gleichstellungsbeauftragte von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist, d. h. nicht notwendig zu 100%. Auch dies entspricht dem Mechanismus in Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht. Danach hat die Ausübung eines Wahlamtes ehrenamtlichen Charakter. Es erfolgt lediglich eine Freistellung aus der bisherigen Tätigkeit. Die rechtliche Ausgestaltung des zugrunde liegenden Anstellungsverhältnisses wird aber in keiner Weise berührt oder verändert. Im Übrigen ist die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Tätigkeit auch nicht weisungsgebunden (§ 24 Abs. 2 S. 1 BGleG).

47

Die Frage der Vergütung ist in § 28 Abs. 1 BGleG vom Gesetzgeber ausdrücklich angesprochen. Insoweit liegt eine deutliche gesetzgeberische Entscheidung darin, dass gerade nicht die Aussage getroffen

wird, wonach das Amt der Gleichstellungsbeauftragten als dienstliche Aufgabe übertragen und eine entsprechende Vergütung zu zahlen ist. Als Schutzbefreiung geregelt ist lediglich, dass das Amt ohne Minderung der bisherigen Bezüge ausgeübt wird. Allerdings ist damit nur ein sehr spezieller Fall geregelt, dass nämlich die Amtsinhaberin bereits zuvor ein höheres Leitungsamt innegehabt hat, das nach dem TVöD oder Beamtenbesoldung überdurchschnittlich gut bewertet war. Zugleich kommt darin allerdings zum Ausdruck, dass die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten vom Gesetzgeber in der Wertigkeit einem Leitungsamt nicht ohne Weiteres gleichgestellt wird. Bezüglich des beruflichen Aufstieges sieht das Gesetz in § 28 Abs. 1 S. 2 BGleG ausdrücklich eine Anknüpfung an die berufliche Entwicklung vor, so wie diese ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre.

48

Getrennt davon ist im 3. Absatz des § 28 BGleG die Verpflichtung der Dienststelle enthalten, die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten fiktiv nachzuzeichnen. Nach der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung dient diese als Grundlage für weitere Personalauswahlentscheidungen. Diese Nachzeichnungspflicht betrifft unzweifelhaft eine Anknüpfung an die zuvor ausgeübte berufliche Tätigkeit. Da die Klägerin aller Voraussicht nach aus ihrem Amt unmittelbar im Jahr 2018 in den Ruhestand eintreten wird, spielt dieser Aspekt rechtlich vorliegend aber keine Rolle.

49

Im Ergebnis ist jedenfalls festzustellen, dass der Gesetzgeber in § 28 Abs. 1 und Abs. 3 BGleG sowohl für die Entwicklung des konkreten Arbeitsentgelts als auch die weitere laufbahnmäßige Entwicklung einer Gleichstellungsbeauftragten an die zuvor ausgeübte Tätigkeit anknüpft. Dies entspricht nach wie vor den Grundsätzen, die das BAG mit Entscheidung v. 21.2.2001 – 4 AZR 700/99² – BAGE 97, 135 – formuliert hat. Danach ist die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten jedenfalls keine Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit im Sinne des § 12 TVöD.

50

e) Von Roetteken vertritt in der neuesten Auflage seines Kommentars zum Bundesgleichstellungsgesetz (dort § 28 Rn. 83 ff.) den Ansatz, dass sich ein höherer Vergütungsanspruch aus Art. 157 AEUV ergeben könne. Soweit ersichtlich, findet dieser Ansatz in Literatur und Rechtsprechung aber bisher keine weitere Stütze. Zumindest bedürfte es dann aber ganz erheb-

licher argumentativer Auseinandersetzung, an welche Maßstäbe und Kriterien für die Begründung einer „gleichwertigen“ Vergütung im Sinne des Art. 157 AEUV anzuknüpfen wäre. Im Übrigen hat die Klägerin selbst in der Berufungsbegründung nicht zu erkennen gegeben, sich unmittelbar auf eine europarechtliche Anspruchsgrundlage stützen zu wollen,

und sich dementsprechend auch nicht dazu geäußert, wie sie die dazu zu stellenden Anforderungen beschreiben würde. Auch dieser Aspekt kann deshalb dahinstehen.

Anmerkungen

- 1 Revision anhängig beim BAG unter dem Az. 7 AZR 595/17
- 2 BGleIG-ES E.IV.7.2 § 20 HGIG Nr. 3

::rehm live

Das Gleichstellungsrecht und seine Anwendung in der Praxis.

Jetzt anmelden!

Buchen Sie jetzt eines unserer Seminare mit Deutschlands führendem Gleichstellungsexperten Dr. Torsten v. Roetteken.

- Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Personalräten/Schwerbehindertenvertretungen nach dem BGleIG
- Auswahlverfahren nach dem BGleIG
- Gleichstellungsplan nach dem BGleIG
- Rechtliche und psychologische Aspekte von Beurteilungen – für Gleichstellungsbeauftragte und Angehörige von Personalverwaltungen

Infos, Termine und Anmeldung:
www.rehm-verlag.de/gleichstellungsseminare

::r.v.decker



alles nonsenf

eine frauenquote könnte
auch nicht börsenkotierten unternehmen
helfen, geschlechter zu werden,
aber die wirtschaft jammert

sie will lieber ihre
verbale aufgeschlossenheit bei
weitgehender verhaltensstarre
unbehelligt weiter kultivieren

wo kämen wir auch hin,
wenn pfauen plötzlich
so viel macht hätten
wie männer?

eine geschlechte sprache
stünde allen im braterland
gut zu gesicht
aber ganz brüderlich

der schulter(sch)l)uss
sie zwitschern einen
echauffieren sich, lassen ♀♀
ungeniert ungenannt

wo kämen wir auch hin,
wenn pfauen plötzlich
von allem die hälfte hätten
und das auch noch ausdrücklich?!

Claudia Luz

Impressum

GiP – Gleichstellung in der Praxis

ISSN 1614-6085

© Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm GmbH

www.rehm-verlag.de

Herausgeber/innen

Dr. Torsten v. Roetteken,

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht a. D.

Kristin Rose-Möhring,

Gleichstellungsbeauftragte im BMFSFJ, Vorsitzende des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA)

Redaktion (verantwortlich)

Claudia Luz

Tel. 06221 – 489 146

Fax 06221 – 489 17 146

E-Mail: claudia.luz@hjr-verlag.de

Redaktionsassistentz

Hendrick Lehmann

Tel. 06221 – 489 214

Fax 06221 – 489 17 214

E-Mail: hendrick.lehmann@hjr-verlag.de

Programmleitung

Annette Brandenburg

Geschäftsführer

Dr. Karl Ulrich

Hermann Damböck

Sabine Meuschke-Walbert

Verlag, Geschäftsführer und alle Verantwortlichen

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH

Im Weiher 10

69121 Heidelberg

www.rehmnetz.de

Bayerische Landesbank

BIC/Swiftcode: BYLADEMMXXX

IBAN: DE16 7005 0000 0000 0360 10

Vertrieb und Aboservice

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH

Abonnentenservice

Hultschiner Straße 8

81677 München

Tel. 089 – 2183-7110

Fax 089 – 2183-7620

aboservice@hjr-verlag.de

Erscheinungsweise, Bezugspreise und -bedingungen

„Gleichstellung in der Praxis“ erscheint vierteljährlich als elektronische Zeitschrift.

Jahresabonnement € 74,99

Der Preis versteht sich inkl. gesetzlicher MwSt. Der Abonnementpreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von 8 Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.

Fotos

Alle Fotos, bei denen keine andere Quelle angegeben ist, stammen von pixelio (www.pixelio.de).

Urheber- und Verlagsrecht

Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge, auch die bearbeiteten Gerichtsentscheidungen und Leitsätze, sind urheberrechtlich geschützt. Der Rechtsschutz gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form durch Kopie, Mikrofilm oder andere Verfahren reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen verwendbare Sprache, übertragen oder weitergeleitet werden.

Manuskripte

Der Verlag haftet nicht für Manuskripte, die unverlangt eingereicht werden. Die Annahme zur Veröffentlichung muss schriftlich erfolgen. Mit der Annahme zur Veröffentlichung der Beiträge überträgt die Autorin/der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer Versionen und zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online oder offline ohne zusätzliche Vergütung. Nach Ablauf eines Jahres kann die Autorin/der Autor anderen Verlagen eine einfache Abdruckgenehmigung erteilen; das Recht an der elektronischen Version bleibt beim Verlag.

Leser/innenbriefe

Die Redaktion behält sich vor, Leser/innenbriefe in gekürzter Form aufzunehmen.

Gestaltung

Wachter-Design, Einlaubstr. 7, 67487 St. Martin

Satz

Strassner ComputerSatz, Konstanzer Str. 57, 69126 Heidelberg