

# GIP

Gleichstellung  
in der Praxis

ISSN 1614-6085  
D 66624  
18. Jahrgang

3/2022

- › **Aufsatz:** Frauenrechte wahren – Selbstbestimmung schützen  
Entwicklung und Zielsetzung des Antidiskriminierungsrechtes in Deutschland
- › **Praxisbericht:** Das Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus
- › **Rechtsprechung:** Formlosigkeit des Antrags der Gleichstellungsbeauftragten auf Beteiligung an einer Personalmaßnahme – Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten – Übermittlung der Antragsschrift in einem Disziplinarverfahren  
Beschluss des *Bundesverwaltungsgerichts* vom 29.4.2021 – 1 WRB 1.21



r.v.decker

# Editorial

## Liebe Lesende,

die dritte Ausgabe der GiP erscheint vier Monate nach dem russischen Angriffskrieg durch Putins Truppen auf die Ukraine – krass völkerrechtswidrig und ein Rückfall in maskuline Zeiten, in denen Männer Kriege für ein probates politisches Mittel hielten, um ihre Interessen durchzusetzen. Zur Kriegsstrategie gegenüber der „feindlichen“ Bevölkerung zählt nicht zuletzt die systematische Vergewaltigung von Frauen – wie Berichte inzwischen belegen – auch zur russischen in der Ukraine. Um angemessen darauf zu reagieren, wird der Ruf nach einer neuen, feministischen Außen- und Sicherheitspolitik in Deutschland immer lauter. Es geht um den gleichberechtigten Einfluss von Frauen, die mit ihrem Blick die Perspektive der Außen- und Sicherheitspolitik erweitern. Auf die Bedeutung wies etwa die dbb frau Chefin *Melanie Kreutz* in der Hauptversammlung der dbb Frauenversammlung im März 2022 hin; zudem forderte sie einen Gleichstellungscheck für die Arbeitszeitpolitik, um Männern und Frauen gleichermaßen die finanzielle und private Sorge für die Familie zu ermöglichen – mehr dazu in der Rubrik „Aktuelles“.

Auch zum Stichwort „Corona“ findet sich dort Interessantes: Eine neue Studie der *Böckler-Stiftung* bestätigt die große Unzufriedenheit Erwerbstätiger mit der aktuellen Coronapolitik; vor allem Personen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind belastet, gleichwohl ist das Interesse der Politik an ihnen – überwiegend Frauen – gering. Oder zum Dauerthema „Gender Pay Gap“: Vor allem nach der Phase der Familiengründung/„Kinderpause“, so die Studie des *DIW*, steige der „Gap“ deutlich an; es sind also vor allem Mütter, die der schlechteren Bezahlung und Entgeltdiskriminierung (Art. 3 II GG; Art. 157 I AEUV) ausgesetzt sind. Allerdings könnten neue rechtliche Entwicklungen auf EU-Ebene künftig zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit beitragen, darauf weist *Maria Noichl*, MdEP, hin: am 17.3.2022 stimmten die Ausschüsse für Gleichstellung und Soziales des Europäischen Parlaments dem Entwurf der Kommission für eine Entgeltransparenzrichtlinie (2021) zu, die einen direkten Verdienstvergleich von Kolleginnen und Kollegen EU-weit ermöglicht – prächtig und überfällig, steht doch der unmittelbar in allen EU-Staaten gel-

tende Anspruch auf gleiches Entgelt von Frauen und Männern (Art. 157 I AEUV) schon seit 1957 ausdrücklich im EU-Recht! Nicht nur diese Beispiele zeigen, es ist noch viel zu tun, um die Rechte, die Frauen zustehen, auch durchzusetzen. Viel dafür getan haben in der Vergangenheit *Prof. Dr. Rita Süssmuth* und *Prof. Dr. Jutta Allmendinger*, die am 8.3.2022 in Mainz von der Ministerpräsidentin *Malu Dreier* für ihre Verdienste um die Gleichstellung von Frauen und Männern ausgezeichnet wurden.

Dass schon viel geleistet wurde, aber noch viel zu tun ist, verdeutlicht der sehr lesenswerte Aufsatz von Rechtsanwältin *Silke Martini* „Frauenrechte wahren – Selbstbestimmung schützen“. *Martini* skizziert die Entwicklung des Gleichstellungsrechts in der alten Bundesrepublik Deutschland („Elisabeth Selbert“, Art. 3 II GG) und der neuen bis heute, betont die Bedeutung der Gleichstellungsrechtsprechung des BVerfG und weist kritisch auf neue rechtliche Entwicklungen hin, die biologische Geschlechter offenbar „überwinden“ wollen – wie der Entwurf des sehr weitgehenden „Selbstbestimmungsgesetzes“, der das änderungsbedürftige „Transsexuellengesetz“ ablösen soll. Der Entwurf stellt eine gefühlte Geschlechtsidentität in den Vordergrund und ermöglicht auch Jugendlichen die „Geschlechtstransition“. *Martini* diskutiert kritisch mögliche Auswirkungen des Gesetzentwurfs auf (biologische) Frauen, die angesichts bestimmter Geschlechterrollen in der Gesellschaft nach wie vor strukturell diskriminiert werden.

Der interessante Praxisbericht bezieht sich auf das 2010 gegründete „Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus“, das inzwischen 30 Gleichstellungsbeauftragte von kommunalen Krankenhäusern und privatwirtschaftlich organisierten Krankenhausunternehmen umfasst. In letzteren gelten die Landesgleichstellungsgesetze nicht – dies wirkt sich auf die Gleichstellungarbeit erheblich aus.

Aufschlussreich der Beschluss des BVerwG vom 29.4.2021, der die Beteiligungsrechte einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten an Personalmaßnahmen stärkt.

Zum Schluss wirft *Claudia Luz* in ihrem Beitrag „Wenn die Masken fallen“ einen interessanten Blick auf solche Menschen, die schon vor der nun weitgehend beendeten Maskenpflicht aufgrund eines ärztlichen Attests maskenbefreit waren.

Dieses Heft bietet wieder eine Menge – ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Ihre Silke Laskowski

**Der Herausgeber der GiP:**



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



*Prof. Dr. Silke Laskowski  
Universität Kassel*

**Inhaltsübersicht 3/2022**

**Editorial**

**1** **Vorschau** **47**

**Aktuelles**

**1** **Gegen den Strich** **59**

**3** **Impressum** **60**

**„Indem wir die Gleichstellung der Frauen mit den  
Männern begehren, verlangen wir nur, dass ein ewiges  
Menschenrecht, welches Jahrtausende hindurch mit  
Füßen getreten wurde, endlich zur Wahrheit werde.“**

*Amalie Struve 1824 - 1862*

# Gleichstellung

# Aktuelles

## Frauenrechte und Gleichstellung in Krisenzeiten

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in der Ukraine fordern die dbb frauen eine Außenpolitik, die Frauen besser vor Kriegsfolgen schützt. „Es sind vor allem Frauen und Kinder, die zu Tausenden aus dem ukrainischen Kriegsgebiet zu uns kommen. Sie brauchen jetzt unseren Schutz und jede Unterstützung, die wir aufbringen können. Die große Solidarität mit den Geflüchteten zeigt deutlich die Stärke unserer demokratischen Gesellschaft und den Zusammenhalt, der in Europa besteht“, betonte dbb frauen Chefin *Milanie Kreutz* am 18. März 2022 auf dem Treffen der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin. Patriarchalen Regimen, die Machtbestreben über das Wohl der Bevölkerung stelle, müsse die Bundesregierung als demokratisch gewählte Volksvertretung mit einer klaren Haltung entgegentreten. Dazu gehöre es auch, den Interessen und Belangen der weiblichen Bevölkerung mehr Gewicht zu geben, indem Frauen stärker in außen- und sicherheitspolitische Entscheidungen einzbezogen werden. „Der Krieg in der Ukraine unterstreicht die Dringlichkeit einer feministischen Außenpolitik“, so *Kreutz*.

Die Ukraine-Krise dürfe aber auch die negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Fortschritte der Gleichstellung nicht überlagern, mahnte *Kreutz*. „Die Pandemie hat die Ungleichheit von Männern und Frauen tendenziell verstärkt. Das Engagement der Väter in den Familien nimmt mit den zunehmenden Lockerungen der Corona-Maßnahmen wieder ab. Der Corona-Gleichstellungseffekt, den der Lockdown und die Homeoffice-Verpflichtung zunächst ausgelöst haben, ist schon jetzt fast vollständig verpufft. Daran sehen wir, wie stark Rollenklischees wirken und wie sehr die Organisation unserer Arbeitswelt das männliche Ernährermodell strukturell stützt“, betonte *Kreutz*. Ihre Kritik fußt auf aktuellen Ergebnissen einer Online-Panelbefragung des Instituts- für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Danach beteiligten sich Väter zu Beginn der Pandemie stärker an der Sorgearbeit. Dennoch leisteten Frauen weiterhin den weitaus größeren Anteil der

Sorgearbeit, auch wenn der Anstieg für Väter stärker ausgefallen ist als für Mütter. Zudem schwächte sich dieser Effekt im Verlauf der Pandemie wieder ab. Dies spreche dafür, dass die beobachtete Ausweitung ihres Engagements eher aus der Notwendigkeit geboren war, so das Fazit der Studienauswertung.



© *twinlili, pixelio.de*

Diese Erkenntnisse müssten politische Entscheidungsträgerinnen und -träger jetzt zum Handeln bewegen. „Mütter waren während der Lockdown-Phase sehr viel stärker belastet als Männer. Zudem haben vor allem Männer, die in Kurzarbeit waren, ihr Betreuungsengagement rau gefahren. Das zeigt auch, dass die, die nicht mussten oder nicht konnten, nichts an ihrem Verhalten geändert haben. Die Beharrungs-kräfte der männlich geprägten Arbeitszeitpolitik, die sich an der 40-Stunden-Woche plus Überstunden orientiert, haben weiter Bestand“, mahnte *Kreutz*.

Die dbb frauen fordern deshalb von der Politik eine gleichstellungsorientierte Zeitpolitik, die eine faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgelasten zum Ziel hat. „Nur, wenn wir Erziehung und Pflege auch als Teil unserer wirtschaftlichen Produktivität anerkennen und die Zeiten, die vor allem Frauen dafür aufwenden, in die volkswirtschaftliche Rechnung aufnehmen, erhalten wir ein realistisches Bild, welchen Beitrag die Menschen in unserem Land tatsächlich zur Wirtschaft und deren Wachstum beitragen. Ohne die Zeit, die aktuell vor allem Frauen und Mütter für die Familienorganisation aufwenden, wäre eine 40-Stunden-Woche gar nicht machbar. Für die meisten Frauen, insbesondere für Alleinerziehende, ist sie

das auch nicht. Unsere aktuelle Arbeitszeitpolitik besteht keinen Gleichstellungs-Check. Für eine gleichberechtigte Gesellschaft brauchen wir in allen Branchen, und hier habe ich vor allem auch die operativen Bereiche der öffentlichen Verwaltung im Fokus, vielfältigere Arbeitszeitkonzepte, die es Männern und Frauen gleichermaßen ermöglichen, für die Familie zu sorgen – finanziell, aber eben auch persönlich und ganz privat.“

Quelle: dbb frauen newsletter Nr. 09/2022 vom 18.3.2022

### Mehrheit wünscht mehr soziale Gerechtigkeit

80 Prozent der Europäerinnen und Europäer bewerten die Einkommensverteilung in ihrem Land als ungerecht und wünschen sich mehr soziale Gerechtigkeit. Gut ein Drittel sieht die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt als nicht erfüllt an und befürchtet, dass Menschen in ihrem Land aufgrund von Geschlecht, Alter oder Herkunft am Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Das zeigen Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

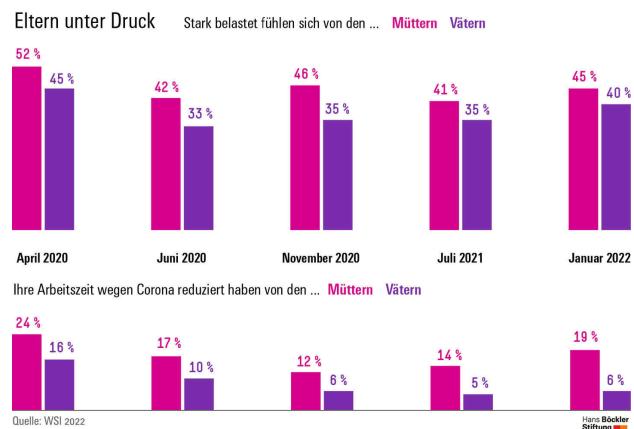
Quelle: DIW, Februar 2022

### Jede fünfte Mutter reduziert ihre Arbeitszeit

Zwei Jahre nach Beginn der Corona-Pandemie ist die Unzufriedenheit groß. Insgesamt sind nur noch 31 Prozent der Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden in Deutschland zufrieden mit dem Krisenmanagement der Bundesregierung – nach 40 Prozent im Juli 2021 und 67 Prozent am Anfang der Pandemie. Vor allem Eltern, insbesondere Mütter, fühlen sich stark belastet. Das zeigt eine repräsentative Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, die Bettina Kohlrausch und Andreas Hövermann vom WSI im März 2022 ausgewertet haben. Für die Untersuchung wurden rund 6400 Erwerbstätige und Arbeitsuchende von Anfang bis Mitte Januar 2022 zu ihrer Lebenssituation befragt. Dieselben Personen waren bereits im April, im Juni und im November 2020 sowie im Januar und im Juli 2021 interviewt worden.

Befragte, deren Zufriedenheit mit dem Krisenmanagement im Zeitverlauf gesunken ist, sorgen sich häufiger als andere um den sozialen Zusammenhalt und wegen wachsender Ungleichheit – beide Sorgen haben im Januar im Vergleich zu den früheren Befra-

gungen zugenommen. Besonders stark gesunken ist die Zufriedenheit bei Müttern. Sie fühlen sich wieder stärker durch die Pandemie belastet als noch im Sommer 2021. Zudem sind ihre Befürchtungen, ein Familienmitglied oder sie selbst könnten sich mit Covid anstecken, größer geworden. Auch ihre Sorge um den sozialen Zusammenhalt in Deutschland ist gestiegen.



(c) WSI 2022

In den meisten Familien sind es die Mütter, die im Job kürzertreten: 19 Prozent der Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern gaben im Januar 2022 an, ihre Arbeitszeit wegen der Kinderbetreuung verringert zu haben. Mit Ausnahme des ersten Lockdowns im April 2020 – damals waren es 24 Prozent – ist dies der höchste Wert seit Beginn der Befragung. Obwohl Schulen und Kitas zur Zeit der Befragung offen waren, bleibt der Betreuungsbedarf groß und kaum planbar. Kinder müssen häufig aufgrund von Infektionen oder Quarantäne zu Hause betreut werden. Der Anteil der Väter, die zur Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduzieren, lag im Januar 2022 bei knapp 6 Prozent – zu Beginn der Pandemie waren es rund 16 Prozent.

„Menschen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind während der Pandemie mit deutlich höheren Belastungen konfrontiert, doch das stand und steht weitaus weniger im Fokus der Corona-Politik. Eltern, vor allem Mütter, fühlen sich alleingelassen und zunehmend ausgelaugt. Das führt zu einem massiven Vertrauensverlust“, sagt Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI und Soziologieprofessorin an der Universität Paderborn. Für viele funktioniere die Unterstützung bei der Sorgearbeit nach wie vor nicht gut. Die Wissenschaftlerin fordert verstärkte familien- und bildungspolitische Anstrengungen: „Die coronabedingten Rückstände und Lü-

cken, die bei vielen Schülerinnen und Schülern entstanden sind, werden nicht von selbst verschwinden, wenn die akute Pandemie ausläuft. Dagegen etwas zu tun, bleibt eine Aufgabe über Jahre.“

Die Sorgen um die eigene finanzielle Situation haben in jüngster Zeit hingegen nicht sonderlich zugenommen. Und weniger Erwerbstätige fürchten um ihren Job. Es gibt aber eine wichtige Ausnahme: Die finanziellen Probleme der Haushalte, die ohnehin schon die niedrigsten Einkommen haben, sind seit Mitte 2020 gewachsen. „Die Hilfspakete und Arbeitsmarktinstrumente, die zur Absicherung von Erwerbstätigen geschaffen wurden, konnten tatsächlich materielle Sicherheit vermitteln. Für Menschen mit niedrigen Einkommen gilt das jedoch nicht oder nur begrenzt“, so *Kohlrausch*. Viele von ihnen steckten in prekären Arbeitsverhältnissen ohne Absicherung.

Quelle: Böckler Impuls 4/2022

## Zeitpolitik

Eine „gleichstellungsorientierte Zeitpolitik, die eine faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgelasten zum Ziel hat“, hat die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin gefordert. „Nur, wenn wir Erziehung und Pflege auch als Teil unserer wirtschaftlichen Produktivität anerkennen und die Zeiten, die vor allem Frauen dafür aufwenden, in die volkswirtschaftliche Rechnung aufnehmen, erhalten wir ein realistisches Bild, welchen Beitrag die Menschen in unserem Land tatsächlich zur Wirtschaft und deren Wachstum beitragen.“ Und weiter: „Ohne die Zeit, die aktuell vor allem Frauen und Mütter für die Familienorganisation aufwenden, wäre eine 40-Stunden-Woche gar nicht machbar. Für die meisten Frauen, insbesondere für Alleinerziehende, ist sie das auch nicht. Unsere Arbeitszeitpolitik besteht keinen Gleichstellungs-Check.“

Quelle: fpd 804/22

## EU-Entgelttransparenzrichtlinie

In den Ausschüssen für Gleichstellung und für Soziales des Europäischen Parlaments (EP) ist dem bereits im März 2021 von der EU-Kommission vorgelegten Entwurf einer Entgelttransparenz-Richtlinie am 17. März 2022 mit „großer Mehrheit“ zugestimmt worden. Dies hat die Sprecherin der Sozialdemokrat\*innen im Ausschuss des EP für Gleichstellung und Frauenrechte, *Maria Noichl*, mitgeteilt. „Ein Recht

auf einen direkten Vergleich mit Kolleginnen und Kollegen wird endlich europaweit Realität! Das ist ein großer Erfolg in Sachen Gleichstellung. Ich freue mich besonders, dass wir es im Parlament geschafft haben, die sogenannte hypothetische Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Jobs in Bereichen, in denen vor allem Frauen beschäftigt sind, können künftig auch mit Jobs in Bereichen verglichen werden, in denen mehrheitlich Männer arbeiten – die traditionell besser bezahlt werden. Dies wird den Gender-Pay-Gap nachhaltig verkleinern“, sagte die Politikerin. Und weiter: „Ein bitterer Beigeschmack bleibt: Als Sozialdemokratinnen wollten wir mehr Fairness in allen Unternehmen, von der ersten Mitarbeiterin an. Librale und Christdemokratinnen waren für so viel Transparenz jedoch nicht zu haben. Der Kompromiss lässt das Gesetz erst ab 50 Mitarbeiterinnen greifen. So riskieren wir, dass in vielen Unternehmen alles beim Alten bleibt, die Menschen schweigen und Frauen weiter weniger verdienen, weil sie Frauen sind.“

Quelle: fpd 804/22

Allerdings: Die konservative EVP hat zusammen mit mitte- und rechtskonservativen Fraktionen in einer internen Abstimmung Widerspruch gegen die Aufnahme von Verhandlungen eingelegt.

Quelle: Mittelung von Maria Noichl vom 4.4.2022

## Gender Pay Gap ist in letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken

Der Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, ist in den vergangenen Jahren langsam, aber kontinuierlich bis auf 18 Prozent gesunken. Wie eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt, unterscheidet sich der Rückgang allerdings sehr stark nach dem Alter: Während der Gender Pay Gap bei den unter 30-Jährigen von durchschnittlich rund 15 Prozent in den Jahren 1990 bis 1999 auf acht Prozent im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2019 fiel, verharrete er in den Altersgruppen ab 40 Jahren bei deutlich über 20 Prozent. „Daran zeigt sich, wie einschneidend die Phase der Familiengründung für die Erwerbsbiografien und damit die Gehälter vieler Frauen nach wie vor ist“, sagte *Annekatrien Schrenker* aus der Abteilung Staat des DIW Berlin anlässlich des Equal Pay Days 2022. „Frauen legen ab der Geburt des ersten Kindes längere Pausen vom Job ein und arbeiten fortan häufiger in Teilzeit.“

Die Folge ist, dass Männer mit ihren Stundenlöhnen insbesondere im Alter von 30 bis 40 Jahren davonziehen“, so Schrenker.

Grund dafür ist in erster Linie die in Deutschland nach wie vor sehr ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit. Mütter wenden im Durchschnitt deutlich mehr Zeit für Kinderbetreuung und Hausarbeit auf als Männer. Sie treten beruflich kürzer – und zwar nicht nur vorübergehend, sondern oft dauerhaft, wie vergangene Studien bereits gezeigt haben. Da Teilzeitjobs nicht nur aufgrund des geringeren Stundenumfangs weniger Gehalt abwerfen, sondern auch pro Stunde schlechter bezahlt werden, weitet sich die Lohnschere zwischen Frauen und Männern ab der Familiengründung – und schließt sich in höherem Alter nicht mehr. Dass die Verdienstunterschiede im Alter bis 30 Jahren heute geringer ausfallen, ist unter anderem den höheren Bildungsabschlüssen von Frauen zuzurechnen: Junge erwerbstätige Frauen haben mittlerweile häufiger einen Universitätsabschluss als junge Männer. Zudem bekommen sie ihr erstes Kind später, als das früher der Fall war.

„Frauen sind mit ihren Stundenlöhnen in jungen Jahren ihren männlichen Kollegen mittlerweile auf den Fersen – nach der Familiengründung sind die Verdienstunterschiede aber beinahe so groß wie eh und je“, resümiert Katharina Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin. „Um dies zu ändern, braucht es Anreize für eine gleichmäßige Aufteilung der Sorgearbeit in der kri-

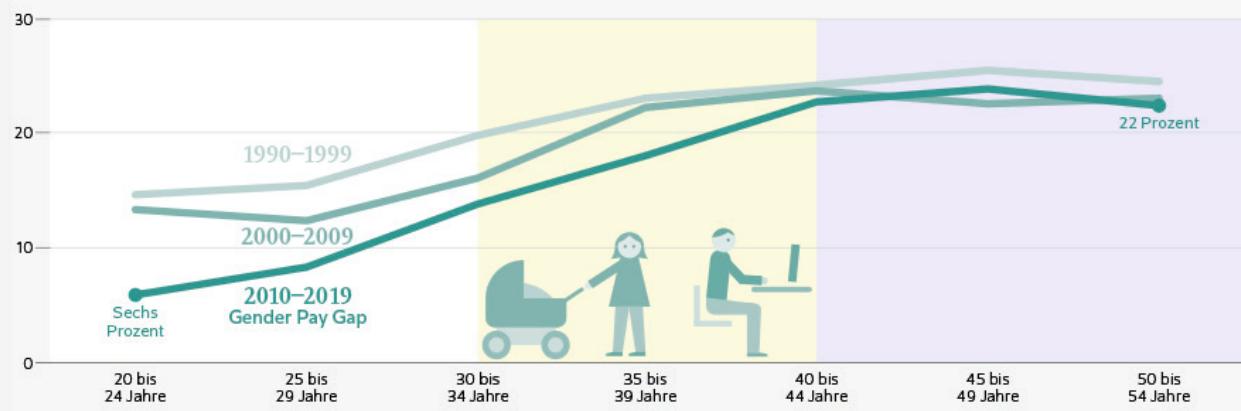
tischen Phase der Familiengründung.“ Eine Möglichkeit wäre den Studienautorinnen zufolge, die Partnermonate beim Elterngeld auszuweiten. Derzeit beschränken sich viele Väter auf das Minimum von zwei Monaten Elternzeit, um das Elterngeld in vollem Umfang in Anspruch zu nehmen. Die Partnermonate sollten schrittweise auf sieben von 14 Monaten erhöht werden. Gleichzeitig sollte die Lohnersatzrate angehoben werden, um das Elterngeld für Väter, die in vielen Familien nach wie vor die Hauptverdiener sind, attraktiver zu machen. Auch eine Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs könnte zu einer gleichmäßigeren Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit führen. „Wenn sich sowohl die bezahlten Arbeitsstunden als auch die unbezahlte Sorgearbeit von Frauen und Männern angleichen, würde dies nicht nur geschlechterstereotype Einstellungen abbauen, sondern auch den Gender Pay Gap nachhaltig reduzieren“, so Wrohlich.

Quelle: Pressemitteilung des DIW vom 2.3.2022

### Zinskosten für Frauen 7 Prozent höher

Über einen kaum beachteten Missstand hat im März 2022 Verivox berichtet. 3,85 Prozent – so hoch ist der durchschnittliche Zinssatz von Frauen, die über Verivox einen Kredit aufnehmen. Männer zahlen im Schnitt nur 3,60 Prozent Zinsen. Somit sind Kredite für Frauen 7 Prozent teurer. Der Grund für die höheren Zinsen von Kreditnehmerinnen ist ihr geringerer

**Gender Pay Gap steigt mit Phase der Familiengründung nach wie vor deutlich an**  
Durchschnittliche Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Altersgruppen in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP v36, Wellen 1990–2019; gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2022

Verdienst. Im Schnitt verdienen Verivox-Kundinnen 23 Prozent weniger als die männlichen Kreditnehmer. Das entspricht einer Lohnlücke von 606 Euro. „Durch ihr oft geringeres Gehalt sind Frauen bei der Kreditaufnahme im Nachteil, denn für Banken zählen Sicherheit und Höhe des Einkommens zu den wichtigsten Kriterien bei der Prüfung der Kreditwürdigkeit“, sagt *Oliver Maier*, Geschäftsführer der Verivox Finanzvergleich GmbH. Wer weniger verdient, kann nicht so hohe Kredite aufnehmen, zahlt höhere Zinsen und erhält seltener eine Finanzierungszusage. 71 Prozent aller Männer, die über Verivox Kredite anfragen, erhalten mindestens ein Bankangebot. Bei den Frauen liegt die Angebotsquote nur bei 64 Prozent. Auch die durchschnittliche Kredithöhe ist bei ihnen 18 Prozent niedriger als bei männlichen Kreditnehmern.

Wie die Verivox-Daten zeigen, vergrößert sich die Kluft beim Verdienst im Laufe des Erwerbslebens. Schon im jungen Erwachsenenalter von 18 bis 35 Jahren verdienen Frauen im Schnitt 16 Prozent weniger als gleichaltrige Männer. Danach geht die Schere noch weiter auseinander. In den Altersgruppen von 36 bis 50 und von 51 bis 65 Jahren klafft zwischen den Geschlechtern eine Lohnlücke von 27 Prozent. Erst im höheren Alter nähern sich die Durchschnittseinkommen wieder an. Bei den Seniorinnen und Senioren ab 65 Jahren beträgt der Unterschied zwischen Frauen und Männern noch 16 Prozent.

Quelle: Pressemitteilung von Verivox vom 4.3.2022

## Weniger Sorgearbeit steigert Erwerbsbeteiligung von Frauen

Sorgearbeit und Erwerbsbeteiligung sind zwischen Frauen und Männern in Deutschland sehr ungleich verteilt. In rund 75 Prozent der Paarhaushalte übernimmt der Mann weniger als die Hälfte der Sorgearbeit. Leistet der Mann aber mehr Sorgearbeit, also Hausarbeit und Betreuungsaufgaben, steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Der Arbeitsumfang der Frauen nimmt sogar viermal so viel zu, wie er beim Mann abnimmt. Dies ist eines der Kernergebnisse einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), die sich auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) seit 2001 stützt.

„Unsere Ergebnisse zeigen, dass, wenn Frauen bei Hausarbeit und Kinderbetreuung entlastet werden, sie mehr erwerbstätig sind. Das bisschen Haushalt

macht sich also erwiesenermaßen nicht von allein“, sagt Studienautorin *Claire Samtleben* in Anspielung auf den deutschen Schlager aus dem Jahr 1977. Wird die Sorgearbeit ausgelagert, also zum Beispiel mit Kitabetreuung oder Haushaltshilfen, erhöht dies nicht nur die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und den Erwerbsumfang bei den Frauen, sondern auch bei den Männern.

## CORONAKRISE

### Mütter stemmen die Sorgearbeit

Dass sie den Hauptteil der Kinderbetreuung übernehmen, sagten von den ...

Januar 2022



Juli 2021



April 2020



vor der Coronakrise



Quelle: WSI. März 2022

Hans Böckler Stiftung

(c) DIW Berlin

Ein weiteres relevantes Ergebnis erhielten die Autor\*innen, als sie Sorgearbeit nach Hausarbeit und Betreuungsaufgaben differenziert untersuchten: Werden Frauen bei der Hausarbeit durch Mehrarbeit des Partners oder Auslagerung entlastet, erhöht sich ihre Erwerbsbeteiligung stärker, als wenn sie bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen stärker unterstützt werden. „Der Ausbau der Ganztagsbetreuung und die Reform des Elterngeldes mit Ausweitung der Partnermonate sind sicherlich sinnvolle Vorhaben, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen“, meint Ko-Autor *Kai-Uwe Müll-*

ler. „Doch der Aspekt der Hausarbeit ist bisher weitgehend vernachlässigt worden.“ Im aktuellen Koalitionsvertrag ist nun die Subventionierung von haushaltsnahen Dienstleistungen vorgesehen. Häufig jedoch wird diese Arbeit in unversicherten Arbeitsverhältnissen von marginalisierten Gruppen übernommen. „Die Förderung der haushaltsnahen Dienstleistungen, beispielsweise über ein Gutscheinsystem kann, richtig ausgestaltet, Vorteile für viele bringen“, meint Müller.

Sorgearbeit und Vollzeittätigkeit beider Partner\*innen lässt sich gerade bei Paaren mit Kindern nur schwer realisieren. „Wenn aber die Erwerbstätigkeit von Frauen gefördert werden soll, egal, ob um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken oder um Ungleichheiten in der finanziellen Lage von Männern und Frauen abzubauen, muss der Hebel der Sorgearbeit genutzt werden – entweder über eine von öffentlicher Hand organisierte Entlastung der Haushalte oder durch eine egalitärere innerpartnerschaftliche Aufteilung“, appelliert Claire Samtleben.

Quelle: Pressemitteilung des DIW vom 2.3.2022

### Fair Share Gap

In Deutschland steht die Zivilgesellschaft der Wirtschaft in Sachen Geschlechtergerechtigkeit in nichts nach – Frauen in Führungspositionen sind deutlich unterrepräsentiert. Konkret steht ein Frauenanteil von etwa 70 Prozent in der Belegschaft einem Frauenanteil von nur 39 Prozent in den Führungsetagen gegenüber.

Quelle: Pressemitteilung von FAIR SHARE of Women Leaders vom 1.3.2022

### Teilzeitarbeit als wichtiger Treiber des Gender Wage Gap

Der Begriff Gender Wage Gap bezeichnet die ungleichen Löhne zwischen Männern und Frauen, wobei Frauen im Durchschnitt weniger verdienen. Oberflächlich betrachtet stagniert diese Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, obwohl Frauen in den vergangenen Jahrzehnten bei Bildungsabschlüssen und Berufserfahrung gegenüber den Männern deutlich aufgeholt haben. Eine neue Studie zeigt nun gegenläufige Faktoren auf: Insbesondere Teilzeitarbeit befördert den Gender Wage Gap sogar: „Die starke Ausweitung von Teilzeitarbeit in den vergangenen Jahrzehnten speziell bei Frauen ist mit einer deutlichen Ausweitung des Gender Wage Gap einherge-

gangen“, sagt LMU-Soziologin Katrin Auspurg. „Das liegt an den zunehmenden Lohnunterschieden zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit und daran, dass vor allem Frauen zunehmend Teilzeit arbeiten.“

Katrin Auspurg, Inhaberin des Lehrstuhls für Quantitative Methoden der Empirischen Sozialforschung an der LMU, und ihre wissenschaftliche Mitarbeiterin Laila Schmitt haben die Entwicklung der Lohnungleichheit bei den Stundenlöhnen zwischen Männern und Frauen in Westdeutschland über den Zeitraum von 30 Jahren untersucht. „Damit zeigen wir eine längere Trendreihe der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, als es sie bislang gab“, so Laila Schmitt. Die Studie zeigt auch: Der Abstand in der Bezahlung von Teilzeit- und Vollzeitjobs ist über die Zeit sogar noch größer geworden. Ohne diese Entwicklungen hätte sich der Gender Wage Gap in Westdeutschland nach der Studie in den letzten drei Jahrzehnten um weitere 17 Prozent geschlossen.

### Mehr Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber zu geringeren Löhnen

In den vergangenen Jahren hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen stark zugenommen, doch die Forscherinnen stellen fest: Die Geschlechterungleichheit beim Lohn hat sich vergrößert. „Die Ausweitung der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, hat zwar mehr Frauen in den Arbeitsmarkt gebracht, aber die kürzeren Arbeitszeiten gehen mit geringeren Stunden- und Monatslöhnen unter Beschäftigten einher“, erklärt Laila Schmitt.

Die Forscherinnen plädieren dafür, geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerbsumfang in der Familien- und Arbeitsmarktpolitik stärker zu berücksichtigen. Ausgewogenere Arbeitszeiten und höhere Stundenlöhne könnten zu einer Schließung des Gender Wage Gap führen. Mögliche Ansatzpunkte dafür wären, den Anteil von Männern in Teilzeitjobs zu erhöhen oder durch institutionelle Rahmenbedingungen (wie etwa andere Arbeitsorganisationen) besser bezahlte Teilzeitarbeit zu fördern.

Quelle: Pressemitteilung der Ludwig-Maximilians-Universität München vom 22.2.2022

### Hauptverdienerinnen

Der Mann verdient das Geld, die Frau hütet Haushalt und Kinder. Das war einst das unangefochtene Standardmodell der familiären Arbeitsteilung. Abgelöst wurde es vom Hinzuerdienerinnenmodell, in dem die

Frau zumindest den kleineren Teil des Erwerbseinkommens beisteuert. Im modernen Zweiverdiener\*innenmodell schließlich kommen beide Partner\*innen auf ähnliche Einkommen. Vergleichsweise selten kommt es jedoch bis heute vor, dass die Frau die Hauptverdienerin, die „Familienernährerin“ ist. Allerdings nimmt der Zahl solcher Haushalte zu, wie eine Untersuchung von WSI-Forscher Wolfram Brehmer sowie Christina Klenner und Tanja Schmidt zeigt. Sie haben Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), einer regelmäßig wiederholten, repräsentativen Haushaltsbefragung, ausgewertet. Demnach hatten im Zeitraum von 2007 bis 2016 im Schnitt knapp 11 Prozent der Paarhaushalte in Deutschland eine Hauptverdienerin. Wobei die Quote im Laufe des Untersuchungszeitraums von 9,9 auf 11,9 Prozent gestiegen ist.

In zwei Dritteln der Haushalte verdienten die Männer mehr, ein knappes Viertel waren Haushalte „mit egalitärer Einkommenserwirtschaftung“. Die Grundgesamtheit bilden alle heterosexuellen Paarhaushalte – mit oder ohne Kinder. Als Familienernährer oder -ernährerin gilt, wer 60 Prozent oder mehr zum Haushaltseinkommen beiträgt. Kapitalerträge oder Sozialtransfers, die nicht unmittelbar einer Person zugeordnet werden können, bleiben außen vor.

Unter welchen Umständen werden Frauen nun zu Familienernährerinnen? Denkbar wären verschiedene Entwicklungen und Motive. Zum Beispiel könnten sich gut ausgebildete Frauen mit Karriereambitionen mit Männern zusammentun, die keine Selbstverwirklichung im Beruf anstreben, sondern sich ihre Energie lieber für die Kinder aufsparen. Tatsächlich ist die Bandbreite der Konstellationen recht groß, trotzdem konnten die Forschenden eine Reihe typischer Muster herausfiltern.

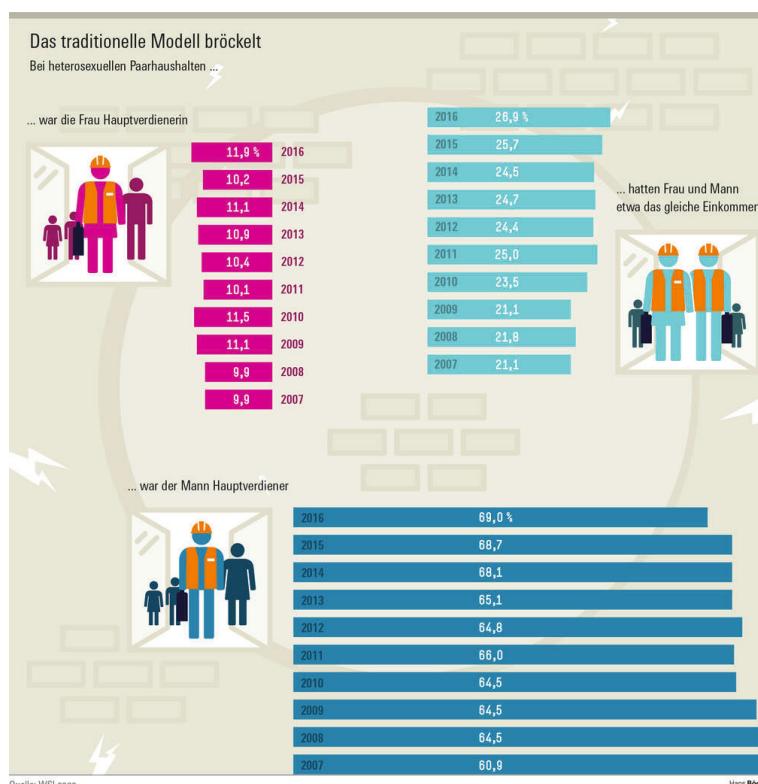
**Unfreiwillige Familienernährerinnen:** Der Faktor mit dem größten Einfluss ist der Erwerbsstatus des Mannes. Am häufigsten werden Frauen schlicht dadurch zu Hauptverdienerinnen, dass der Mann seinen Job verliert. In die gleiche Richtung wirkt – oft unfreiwillige – Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung des Mannes. Das erklärt den Forschenden zu folge auch einen Teil des Anstiegs der Zahl der Familienernährerinnen-Haushalte: In den Untersuchungszeitraum fällt die große Finanz- und Wirtschaftskrise, die gerade viele Männer ihren Arbeitsplatz gekostet oder ihnen zumindest Kurzarbeit beschert hat – ein Effekt, der auch in anderen europäischen Ländern die Haushalte mit Hauptverdienerin vermehrt hat.

Die Wahrscheinlichkeit für eine Familienernährerinnen-Konstellation steigt auch, wenn der Mann einen

Migrationshintergrund und dadurch schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt hat oder selbstständig ist. Eine gute berufliche Position der Frau erhöht die Chance, zur Hauptverdienerin zu werden, etwa, wenn sie in einem gut bezahlenden Großbetrieb oder dem öffentlichen Dienst arbeitet.

Den größeren Teil des Einkommens verdienen Frauen oft auch dann, wenn kleine Kinder im Haushalt leben und die Väter Elternzeit nehmen oder wenn sich die Partner noch in der Ausbildung befinden. In Haushalten mit älteren Hauptverdienerinnen kann der Mann bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sein.

Die Haushalte von Familienernährerinnen zählen in aller Regel nicht zu den wohlhabenden. Knapp die Hälfte „rangiert in einer prekären Einkommenssituation“, so die Forschenden, und rund 20 Prozent sind „im strengen Sinne arm“. Daran ändert die Tatsache nichts, dass Hauptverdienerinnen häufiger als ihre Geschlechtsgenossinnen in traditionellen Familienarrangements akademische Abschlüsse haben und eine höhere berufliche Stellung bekleiden. Denn auf der anderen Seite haben rund 15 Prozent in der Gruppe der Familienernährerinnen keinen Berufsabschluss und knapp die Hälfte arbeitet in „niedriger beruflicher Stellung“.



Quelle: HBS

**Welche Rolle spielen Einstellungen?** Zumindest in einem der Untersuchungsjahre, nämlich 2012, wurde im SOEP auch die „Geschlechterrollenorientierung“ der Befragten erfasst, also ob die Interviewten eher eine traditionelle oder eine egalitäre Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann befürworten. Dabei findet das egalitäre Modell mit etwa 85 Prozent Zustimmung unter Familienernährerinnen zwar großen Zuspruch. Die Zustimmungsrate liegt jedoch sieben Prozentpunkte unter dem Wert für Frauen in Haushalten, die in Sachen Einkommen tatsächlich als egalitär einzustufen sind. Und „einen signifikanten Zusammenhang zwischen egalitären Geschlechterrollenorientierungen und der Einkommensrelation im Paarhaushalt“ konnten Brehmer, Klenner und Schmidt statistisch nicht nachweisen. Das bedeutet: Die Einstellung zu Geschlechterrollen wirkt sich offenbar nicht auf die Einkommensverteilung von Paaren aus. Die Forschenden kommen zu dem Schluss: „Dass Familienernährerinnen-Konstellationen auf bewusst gewählten Strategien der Paare beruhen, lässt sich anhand der verfügbaren Daten nicht bestätigen.“ Die meisten Paare planen nicht, dass die Frau den Löwenanteil der Erwerbsarbeit übernimmt, sondern geraten in die Situation hinein.

**Ostdeutschland** unterscheidet sich deutlich vom Westen – was nicht zuletzt an der längeren Tradition der Frauenerwerbstätigkeit liegen dürfte. Im Osten beträgt die Hauptverdienerinnen-Quote im Durchschnitt der untersuchten Jahre 16,2 Prozent, im Westen nur 9,5 Prozent. Auch die mit dem Zusammenbruch der DDR-Industrie gesunkenen Einkommenschancen für Männer könnten ein Grund sein, vermuten die Forschenden. Einige der gefundenen Zusammenhänge gelten nur für einen von beiden Landesteilen. So erhöht ein akademischer Abschluss die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau Familienernährerin wird, nur in Westdeutschland, während bei Frauen im Osten keine signifikante Beziehung besteht.

**Überholte Leitbilder:** Auch wenn das Familienernährerinnen-Modell meist nicht aus Überzeugung gewählt wird, ist es ein Bestandteil der gesellschaftlichen Realität, konstatieren die Wissenschaftlerinnen und der Wissenschaftler. Und angesichts von Prekarisierungsprozessen am Arbeitsmarkt, die besonders Männer mit eher geringer Qualifikation oder Migrationshintergrund betreffen, sowie einer steten Verbesserung der Ausbildung und beruflichen Positionen von Frauen dürfte die Zahl der Haushalte mit Hauptverdienerin weiter zunehmen. Das müsse auch die Politik zur Kenntnis nehmen, die sich „gegenwärtig“

mit einer inkonsistenten Mischung von Regelungen und Leistungen teilweise am Bild des männlichen Familienernährers, teilweise an einem gleichberechtigten Zweiverdienermodell“ orientiert, schreiben die Forschenden. Auf „die neuen Familienkonstellationen mit Familienernährerinnen“ sei man „bisher nicht adäquat eingestellt“. Nötig sei zudem „eine konsequente Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf sowie eine bessere Vereinbarkeit von Fürsorge und Beruf für beide Geschlechter“.

Quelle: Böckler Impuls 3/2022

---

### Mindestlohn verringert die Lohnlücke

Die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns hat die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen reduziert, wie Ökonom\*innen der Universität Potsdam in einer aktuellen Studie zeigen. Demnach sank der Gender Pay Gap im untersten Zehntel der Lohnverteilung in stark vom Mindestlohn betroffenen Regionen im Vergleich zu weniger stark betroffenen Regionen um 4,6 Prozentpunkte oder 32 Prozent. Im Mittel waren es 11 Prozent. Die Fachleute erklären das damit, dass zwei Drittel derjenigen, die vor der Einführung weniger als 8,50 Euro verdient hatten, Frauen waren.

Quelle: IZA, Januar 2022

---

### Minijobs sind ein Irrweg

Die Bundesregierung will die Verdienstgrenze bei Minijobs ab Oktober 2022 von 450 Euro auf 520 Euro anheben. Dabei erweisen sich Minijobs bereits in wirtschaftlich normalen Zeiten als Beschäftigungsform mit sehr schwacher sozialer Absicherung, bei der Niedriglöhne weit verbreitet sind. In der Corona-Krise hat sich die Prekarität vieler Minijobs noch einmal besonders deutlich gezeigt: Da für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse nicht in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt wird, konnten sie während der Pandemie nicht über Kurzarbeit abgesichert werden, bei Verlust der Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Auswirkungen der Epidemie wurden dadurch verschärft, dass 450-Euro-Minijobs insbesondere in Branchen wie Gastronomie und Handel verbreitet sind, die unter den Kontaktbeschränkungen stark litten. Ende Juni 2021 gab es bundesweit gut 436.000 geringfügig Beschäftigte weniger als vor Beginn der Pandemie zwei Jahre zuvor. Das zeigt eine neue Auswertung des

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, die auch detaillierter Minijob-Daten für alle 400 kreisfreien Städte und Landkreise in Deutschland liefert.

Besonders deutlich ist der Rückgang unter Beschäftigten, die über den Minijob hinaus kein anderes Arbeitsverhältnis haben: Die Zahl der Minijobs im Hauptjob ging gegenüber Juni 2019 um rund 495.000 zurück, allein zwischen Juni 2020 und Juni 2021 sank sie um 109.000. Dagegen ist die Zahl der Minijobs, die als Nebenjob ausgeübt werden, nach einem Rückgang im ersten Corona-Jahr wieder gestiegen: Sie lag 2021 um rund 190.000 höher als 2020 und überstieg auch den Wert von 2019 um knapp 60.000. Die Zahlen zum 30. Juni 2021 sind die neuesten vollständig verfügbaren aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Inklusive Vergleichsdaten aus den Vorjahren lassen sie sich über interaktive Karten und Datenblätter in der digitalen Datenbank „Arbeitsmarkt im Wandel“ (AIWA) des WSI abrufen.

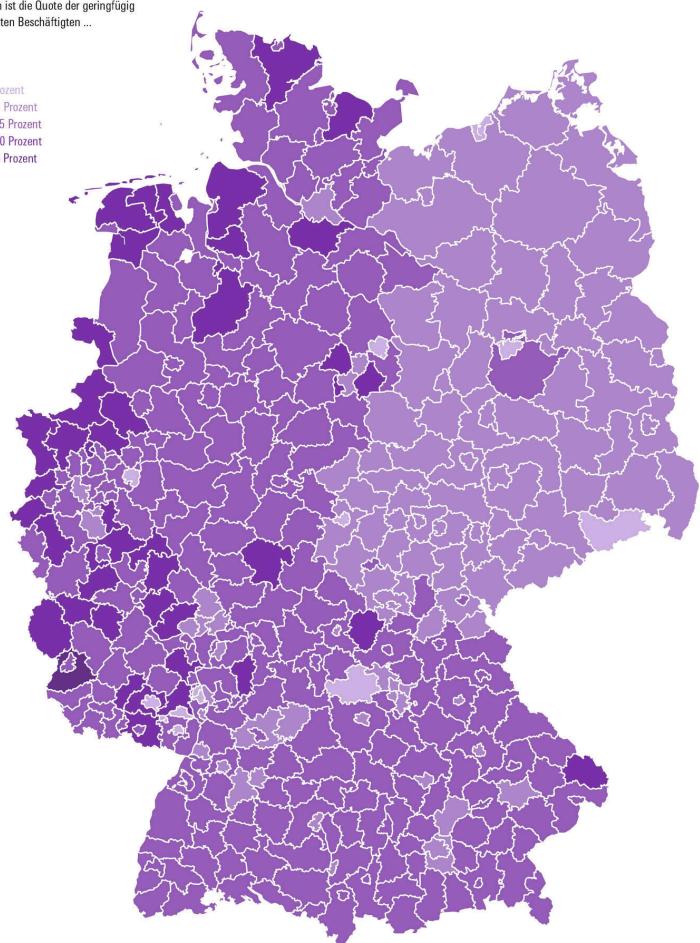
„Geringe Stabilität und mangelnde soziale Sicherheit sind keine Schönheitsfehler, sondern integraler Bestandteil des Konzepts Minijob“, sagt WSI-Experte Dr. Eric Seils. „Unter den Bedingungen von Corona wird das nur besonders deutlich. Problematisch sind Minijobs unter anderem auch, weil den Beschäftigten teilweise wichtige Rechte wie der Mindestlohn, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub versagt bleiben. Außerdem setzen sie Anreize, die es für viele geringfügig entlohnte Beschäftigte kurzfristig unattraktiv machen, ihre Beschäftigung auszuweiten. Dadurch ergeben sich insbesondere bei verheirateten Frauen etwa negative Auswirkungen auf die Alterssicherung.“ Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt zu dem Schluss, dass Minijobs meist keinen Übergang in stabilere Beschäftigung bieten und allein in kleinen Betrieben rund 500.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze verdrängen. Es sei daher richtig, geringfügig entlohnte Beschäftigung nach Möglichkeit in reguläre sozialversicherungspflichtige Jobs umzuwandeln, betont WSI-Experte Seils. So wie das bis zum Beginn der Corona-Krise auch schon geschah, allerdings relativ langsam.

Sorgen bereitet dem Forscher auch der fortgesetzte Anstieg der Nebenjobs. So zeigen aktuelle Hochrechnungen der Bundesagentur für Arbeit, dass die Zahl der Nebenjobs trotz Corona-Krise einen neuen Höchststand erreicht hat. „Eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung durch einen Minijob bei einem anderen Arbeitgeber zu ergänzen, mag im

Vergleich zu einer Ausdehnung der Arbeitszeit im Hauptjob individuell steuerlich vorteilhaft sein“, so Seils. Volkswirtschaftlich sei dies aber problematisch, weil die Nebenjobs oft in Helfertätigkeiten bestehen, die das Potential der Beschäftigten häufig ungenutzt lassen. Das Vorhaben der Ampelkoalition, die Minijob-Grenze von 450 auf 520 Euro monatlich anzuheben, gehe in die falsche Richtung. Und das nicht nur mit Blick auf die individuelle Situation von Minijobberinnen und Minijobbern, sondern auch auf Wirtschaft und Sozialstaat in Deutschland.

Minijobs: Weit verbreitet im Westen

So hoch ist die Quote der geringfügig entlohnten Beschäftigten ...



Quelle: BA, WSI 2022

© Quelle: HBS

Das unterstreicht auch eine aktuelle Analyse des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung: „In Zeiten, in denen ein grundlegender Strukturwandel ansteht, qualitativ hochwertige Fertigkeiten und Tätigkeiten immer bedeutsamer für den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg des Wirtschaftsstandorts Deutschlands werden und das Erwerbspersonenpotenzial infolge

des demografischen Wandels mittelfristig abnehmen dürfte, muss es darum gehen, den Erhalt und das Entstehen guter und zukunftsfähiger sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze zu unterstützen“, schreiben die Ökonominnen und Ökonomen, „und nicht atypische Beschäftigungsformen mit niedrigen Arbeitsumfängen, geringen qualifikatorischen Anforderungen, prekärer Entlohnung sowie mangelnder sozialer Absicherung zu fördern.“

Nach der neuen Auswertung des WSI gab es in Deutschland zum Stichtag 30. Juni 2021 rund 7,157 Millionen Beschäftigte, die einen 450-Euro-Minijob haben. Das waren etwa 80.000 mehr als ein Jahr zuvor, aber gut 436.000 weniger als Ende Juni 2019. Für rund 3 Millionen Personen war die geringfügig entlohnte Beschäftigung, Stand Juni 2021, ein Nebenjob. Etwa 4,15 Millionen oder 10,9 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland übten zu diesem Zeitpunkt ausschließlich einen Minijob aus. Da es spürbare Unterschiede bei 450-Euro-Haupt- und Nebenjobs gibt, beispielsweise die gegenläufige Entwicklung im vergangenen Jahr, sind sie in der WSI-Datenbank separat erschlossen.

Von den ausschließlich geringfügig entlohnnten Beschäftigten sind etwa 60 Prozent Frauen. Bei der regionalen Verteilung in Deutschland gibt es große Unterschiede. Generell sind 450-Euro-Minijobs als Hauptbeschäftigung in Westdeutschland mit 11,6 Prozent aller Beschäftigten, Stand Ende Juni 2021, viel verbreiteter als in Ostdeutschland (7,7 Prozent). Die Differenz hängt eng mit der deutlich höheren Vollzeit-Erwerbstätigkeit von Frauen im Osten zusammen. Entgegen diesem Muster liegt aber auch der Kreis mit dem geringsten Anteil an ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Westdeutschland: In Wolfsburg gehen nur 4,3 Prozent aller Beschäftigten ausschließlich einer 450-Euro-Beschäftigung nach. Bundesweit die höchsten Anteile ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigter finden sich in den Landkreisen Trier-Saarburg (22,9 Prozent), Kusel (19,0 Prozent) und Plön (18,8 Prozent).

Die Zahl der Neben-Minijobs hat über Jahre stark zugenommen, der Rückgang im ersten Corona-Jahr 2020 war 2021 wieder mehr als ausgeglichen. Der Geschlechter-Unterschied ist bei den Nebenjobs etwas schwächer ausgeprägt als bei der ausschließlich Minijob-Beschäftigung. Rund 55 Prozent wurden Ende Juni 2021 von Frauen ausgeübt, 45 Prozent von Männern. Auch hier bestehen beachtliche regionale Unterschiede: In Westdeutschland haben 7,9 Prozent der Beschäftigten einen Nebenjob, in

Ostdeutschland sind es nur 4,2 Prozent. Die drei Kreise mit dem höchsten Anteil von Beschäftigten in 450-Euro-Nebenjobs lagen Mitte 2021 alle in Bayern. Es handelt sich um Dachau (16,0 Prozent), Fürstenfeldbruck (15,0 Prozent) und Bad Tölz-Wolfratshausen (14,6 Prozent). In Dessau-Roßlau (2,8 Prozent) sowie Wolfsburg und der Uckermark (jeweils 2,9 Prozent) sind die Nebenjobs in Relation zur Gesamtbeschäftigung am wenigsten verbreitet.

Quelle: Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 3.3.2022 und Böckler Impuls 5/2022

### Interministerielle Arbeitsgruppe Kindergrundsicherung

Die Bundesregierung hat eine Interministerielle Arbeitsgruppe Kindergrundsicherung (IMA) eingerichtet und damit die Neuausrichtung der Familienförderung gestartet. Bundesfamilienministerin Anne Spiegel: „Wir wollen mit der Kindergrundsicherung bessere Chancen für Kinder und Jugendliche schaffen und konzentrieren uns auf die, die am meisten Unterstützung brauchen. Wir wollen mehr Kinder aus der offenen und verdeckten Armut holen. Je sicherer die finanzielle Situation von Familien ist, desto sorgenfreier können Kinder aufwachsen. Die Kindergrundsicherung soll möglichst ohne bürokratische Hürden direkt bei den Kindern ankommen und ihre Chancen grundlegend verbessern.“



© S. v. Gehren, pixelio.de

Für die Kindergrundsicherung wird ein Teil der 150 familienpolitischen Leistungen gebündelt, die heute noch in unterschiedlichen Ministerien beheimatet sind. Das ist ein komplexes Vorhaben. Unter anderem müssen wir Schnittstellen zu anderen Leistungen wie dem neuen Bürgergeld oder dem BAföG so ge-

stalten, dass die Leistungen gut ineinander greifen. Mit der Interministeriellen Arbeitsgruppe Kindergrundsicherung schaffen wir ein Instrument, das es uns ermöglicht, dieses ambitionierte Vorhaben gemeinsam in der Ampelkoalition umzusetzen. Mein Ministerium wird darüber hinaus die Verbände und die Zivilgesellschaft in einem begleitenden Austausch in die Entwicklung der Kindergrundsicherung einbeziehen.“ Sechs Ministerien arbeiten zusammen: In der IMA wirken das Bundesministerium der Finanzen (BMF), das Bundesministerium der Justiz (BMJ), das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) unter Federführung des BMFSFJ mit. Zum Auftakttreffen mit Vertreterinnen und Vertretern der sechs Bundesministerien wird der Fokus auch auf den hohen Stellenwert der finanziellen Absicherung von Kindern und Jugendlichen gerichtet. Ziel der ersten ressortübergreifenden Sitzung ist eine gemeinsame Auftakterklärung.

Für die Kindergrundsicherung soll die finanzielle Unterstützung für Kinder neugestaltet werden. In der Kindergrundsicherung sollen das Kindergeld für alle Familien, Leistungen nach dem SGB II und SGB XII für Kinder, Teile des Bildungs- und Teilhabepakets sowie der Kinderzuschlag für Familien mit kleinen Einkommen in einer Leistung gebündelt werden. Die Kindergrundsicherung soll aus zwei Komponenten bestehen: einem einkommensunabhängigen Garantiebetrag, der für alle Kinder und Jugendliche gleich hoch ist, und einem gestaffelten Zusatzbetrag, der vom Einkommen der Eltern abhängt. Geplant ist, dass die IMA Kindergrundsicherung bis Ende 2023 in 5 thematischen Arbeitsgruppen ein Konzept für eine Kindergrundsicherung erarbeitet. Auf dem Weg dorthin sind Beteiligungen und Austausch mit Ländern, Verbänden, Vereinen und Stiftungen geplant.

Quelle: Pressemitteilung des BMFSFJ vom 28.3.2022

## Dritter Gleichstellungsbericht

Am 7. April 2022 wurde der seit Juni 2021 vorliegende Dritte Gleichstellungsbericht im Deutschen Bundestag debattiert. Der Bericht geht der Frage nach, welche unterschiedlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken der digitale Wandel auf das Leben von Frauen und Männern hat und gibt Empfehlungen für einen geschlechtergerechten digitalen Wandel. Ob zu Fragen einer diskriminierungsfreien Entwicklung

von digitalen Technologien, Wege einer geschlechtergerechten Förderung von Gründungen in der Digitalbranche, Gleichstellung in der Plattformarbeit und in der digitalisierten Arbeitswelt oder zur Beseitigung geschlechtsbezogener digitaler Gewalt – die Sachverständigenkommission hat in 101 Handlungsempfehlungen zentrale digitalpolitische Felder betrachtet und Lösungen erarbeitet.

„Digitale Technologien sind nicht neutral, sie spiegeln Ideen, Werte und stereotype Vorstellungen derer wider, die sie entwickeln. Mit Hilfe des Berichts kann die Bundesregierung eine geschlechtergerechte und wirkungsvolle Digitalisierungspolitik gestalten. Der Bericht liefert eine zentrale Grundlage für digitalpolitisches Handeln. Als solche muss sie auch genutzt werden“, so *Maren Heltsche*, Mitglied im Vorstand des Deutschen Frauenrats (DF). Der DF fordert, dass die Handlungsempfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts ressortübergreifend berücksichtigt werden. Sie müssen im Querschnitt aller politischen Themen beachtet und in die eigene politische Arbeit der Ressorts integriert werden. Eine geschlechtergerechte Digitalisierungspolitik muss ressortübergreifend strukturell koordiniert und gestärkt werden, wenn die im Dritten Gleichstellungsbericht definierten Ziele erreicht werden sollen. Das BMDV muss eine Vorreiterrolle einnehmen und für eine gute Vernetzung der Häuser sorgen. Außerdem muss das Leitprinzip Gleichstellung als Querschnittsthema in der nationalen Umsetzungsstrategie „Digitalisierung gestalten“ verankert werden.

Quelle: Pressemitteilung des DF vom 7.4.2022

## Digitale Teilhabe der Hochaltrigen

Gut jeder dritte Mensch ab 80 Jahren in Deutschland nutzt das Internet – in der Gesamtbevölkerung sind es fast neun von zehn Personen. Starke Unterschiede bestehen innerhalb der Generation 80+: Männer sowie Hochaltrige mit hoher Bildung und hohem Einkommen sind deutlich häufiger online als Frauen sowie alte Menschen mit geringer Bildung und niedrigem Einkommen. Das sind zentrale Ergebnisse der Studie „Hohes Alter in Deutschland“ (D80+). Um Älteren den Zugang zu digitaler Technik zu erleichtern, fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen des DigitalPakt Alter nun 50 weitere Erfahrungsorte in ganz Deutschland.

Der 6. Bericht des D80+-Projektes ermöglicht auf Basis der Angaben von über 3.000 zufällig ausgewählten

Personen ab 80 Jahren eingehende Analysen zur digitalen Teilhabe der Hochaltrigen in Deutschland. Zentrale Ergebnisse der Studie sind:

- 37 Prozent der Personen ab 80 Jahren in Deutschland nutzen das Internet (Gesamtbevölkerung: 88 Prozent).
- Bei den hochaltrigen Männern nutzen 52 Prozent das Internet, bei den Frauen der gleichen Altersgruppe nur 29 Prozent.
- Während die Mehrheit der hochgebildeten (59 Prozent) und einkommensstarken (67 Prozent) Hochaltrigen online ist, sind es bei den Niedriggebildeten (16 Prozent) und Einkommensschwachen (22 Prozent) signifikant weniger.
- 57 Prozent der Hochaltrigen mit Internetzugang sind täglich online.

Pauschale Stereotype über die Einstellung alter Menschen zu moderner Technik wurden durch die Studie nicht bestätigt: Zwar ist etwa ein Drittel der Hochaltrigen negativ gegenüber moderner Technik eingestellt, etwa gleich viele sind jedoch aufgeschlossen, interessieren sich für moderne Technik und sehen Vorteile in ihr. Für die Mehrheit (75 Prozent) der Hochaltrigen hat die Corona-Pandemie keine Veränderung ihrer Internetnutzung bewirkt.

Mit den digitalen Erfahrungsorten ermöglicht das BMFSFJ in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO) älteren Menschen, niedrigschwellig digitale Technik kennenzulernen. Neben Kursen zum Umgang mit Laptop oder Smartphone werden auch Schritt-für-Schritt-Anleitungen in Papierform und persönliche oder telefonische Beratung angeboten. Die Angebote sind kostenfrei und richten sich explizit an Erstanwenderinnen und Erstanwender. Seit August 2021 bestehen deutschlandweit bereits 100 Erfahrungsorte.

Quelle: Pressemitteilung des BMFSFJ vom 6.4.2022

### Diskriminierung bei digitalisierter Personalauswahl

Auf die Chancen und Risiken von computergestützter Personalauswahl hat die Arbeits- und Sozialrechts-Professorin *Katja Nebe* (Universität Halle-Wittenberg) aufmerksam gemacht. Im Newsletter der Geschäftsstelle „Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ verweist *Nebe* auf die Bedeutung von Algorithmen bei der Personalauswahl wie auch beim Personalabbau. Daten von und über Per-

sonen könnten computergestützt schnell zusammengestellt und ausgewertet werden. Darin werde die Chance gesehen „dass Auswahlentscheidungen neutral und ohne von Menschen gemachte diskriminierende Einflüsse zustande kommen“. Wörtlich: „Aber auch hier gilt Traue keiner Statistik, denn auch ein automatisierter Rechenprozess kann Verzerrungen enthalten, je nachdem, welche Daten in die Berechnung einbezogen oder wie gewichtet werden.“ Die Rechenverfahren mittels Algorithmen, darunter auch sogenannter selbstlernender Systeme, würden zunehmend komplexer.“ Weiter: „Je nachdem, auf welche Daten ein solcher Algorithmus zugreifen kann und welche Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Daten bisher statistisch besonders häufig waren, wird das Risiko stereotyper und damit auch diskriminierender Entscheidungen größer.“ Der Einsatz neuer Auswahlmethoden, so *Nebe*, müsse daher „sehr aufmerksam bedacht werden“.

Quelle: fpd 797

### Berufswahl

In Deutschland wählen junge Menschen unverändert geschlechtsspezifisch ihren Ausbildungsberuf.

#### DUALE AUSBILDUNG

#### Was Jugendliche werden wollen

Die beliebtesten Ausbildungsberufe waren 2021 bei den ...

##### Frauen

Medizinische Fachangestellte	10,0 %
Kauffrau für Büromanagement	9,7 %
Zahnmedizinische Fachangestellte	7,7 %

##### Männern

Kfz-Mechatroniker	6,5 %
Fachinformatiker	4,8 %
Anlagenmechaniker (Sanitär, Heizung, Klima)	4,7 %

Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen

Quelle: BIBB, Februar 2022

Hans Böckler  
Stiftung

### Menschen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, *Milanie Kreutz*, bemängelte am 21. März 2022 an-

lässlich des „Tages gegen Rassismus“, dass der öffentliche Dienst klar das Ziel verfehle, die Bevölkerung realistisch abzubilden. „Wir brauchen in allen Bereichen der Verwaltung, vor allem auch im gehobenen Dienst, mehr Menschen mit Migrationsgeschichte. Und zwar nicht nur, weil wir es uns angesichts des immer größer werdenden Fachkräftemangels nicht leisten können, wertvolle Potenziale zu verschenken. Der öffentliche Dienst muss die vielfältige Gesellschaft, in der wir leben, widerspiegeln. Nur so können Verwaltungen ihre Kernkompetenzen bedarfsgerecht ausbauen und für jeden und jede eine lebenswerte Gesellschaft gestalten“, machte Kreutz deutlich. Das erfordere insbesondere eine zielgruppengerechte Ansprache von Nachwuchskräften und anonymisierte Bewerbungsverfahren. „Diese tragen vor allem auch dazu bei, Mehrfachdiskriminierungen von Anfang an vorzubeugen“, so Kreutz. Zudem forderte die dbb-frauen Chef im Behördenalltag mehr Empathie und eine vorurteilsfreie Kommunikation mit Mitbürgerinnen und Mitbürgern mit Migrationsgeschichte. Laut Kreutz brauche es ein Behördenklima, das Unterschiede nicht totschweige, sondern Vielfalt zelebriere. Dabei verweist sie auch auf die Vulnerabilität von Frauen mit Migrationshintergrund. Es seien Schutzräume notwendig, in denen Tarifbeschäftigte ebenso wie Beamtinnen und Beamte aus marginalisierten Communities rassistische, sexistische und andere Vorfälle melden können – auch solche, die bisher nicht strafrechtlich verfolgt würden.

Quelle: fpd 804/22

## **Soziologin Jutta Allmendinger erhält Frauenpreis**

Für ihre Verdienste um die Gleichstellung von Mann und Frau zeichnete die rheinland-pfälzische Ministerpräsidentin *Malu Dreyer* im Rahmen einer Feierstunde am Internationalen Frauentag am 8. März 2022 die Soziologin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, *Prof. Dr. Jutta Allmendinger*, mit dem Marie Juchacz-Frauenpreis 2022 aus. Anlässlich des 75-jährigen Jubiläums von Rheinland-Pfalz gibt es erstmalig auch einen Frauenpreis für ein Lebenswerk; dieser ging an die frühere Familienministerin und Bundestagspräsidentin *Prof. Dr. Rita Süssmuth*.

„Jutta Allmendinger gehört zu den renommiertesten deutschen Soziologinnen. Sie war als erste Frau

Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und ist seit 2007 Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Frühzeitig hat sie davor gewarnt, dass es in der Pandemie zu einem Rückschritt in der Gleichstellung kommen kann und hat damit maßgeblich für dieses Thema sensibilisiert. Ihr und ihrer Beharrlichkeit ist es zu verdanken, dass etwa die besonderen Herausforderungen von Alleinerziehenden, von Müttern oder von gering verdienenden Frauen bei der Bewältigung der Pandemie immer wieder in den Blick genommen wurden“, so Ministerpräsidentin *Malu Dreyer* zur Begründung.

*Rita Süssmuth* setze sich seit vielen Jahren auf vielfältige Weise für die Belange von Frauen ein und tat dies insbesondere auch in einer Zeit und in einem Kontext, die diesem Engagement mit großem Widerstand begegneten. „*Rita Süssmuth* hat sich als Wissenschaftlerin und als Politikerin mit Nachdruck und Erfolg für die Gleichberechtigung von Mann und Frau und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt. Sie ist eine der großen Vorkämpferinnen über viele Jahrzehnte und hat dabei immer Haltung und Humor bewiesen“, sagte die Ministerpräsidentin.

Der Frauenpreis der Ministerpräsidentin wurde 2019 anlässlich des hundertjährigen Jubiläums des Frauenwahlrechts erstmalig verliehen. Erste Preisträgerin war 2019 *Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit*. Sie setzte sich vor allem für das Recht von Beamtinnen ein, aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten zu können. Die Preisträgerin 2020 war *Marlies Krämer*, die sich für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen stark macht. Sportjournalistin *Claudia Neumann*, die als Fernseh-Kommentatorin von Fußballspielen Vorbild und Pionierin in einer vermeintlichen ‚Männerdomäne‘ war, wurde 2021 mit dem Frauenpreis ausgezeichnet.

Mit dem Namen des Preises erinnert Ministerpräsidentin *Malu Dreyer* auch an die frauenpolitische Vorreiterinnenrolle und die Verdienste von *Marie Juchacz*, die als Abgeordnete in der Weimarer Nationalversammlung als erste Frau eine Rede hielt. Vorgeschlagen werden die Preisträgerinnen von einer Expertinnen-Jury aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien, Kultur und Vertreterinnen verschiedener Gremien aus dem Bereich der Gleichstellung und Frauenpolitik unter Vorsitz der Ministerpräsidentin.

Quelle: Pressemitteilung der Landesregierung Rheinland-Pfalz vom 9.2.2022

### Neue Verfassung im Vatikan

Papst Franziskus hat seine neue Verfassung der römischen Kurie mit dem Titel „Praedicate evangelium“ (Verkündet das Evangelium) veröffentlicht. An Pfingsten 2022 trat sie in Kraft. Die besondere Neuerrung: Laien, Männer wie Frauen, können nun vatikanische Behörden leiten. Endlich ein Schritt nach vorne, findet die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) – Bundesverband e. V. „Wir begrüßen den längst überfälligen Schritt des Papstes“, sagt die stellvertretende kfd-Bundesvorsitzende *Prof. Agnes Wuckelt*. „Bereits seit einigen Jahren warten wir auf die Veröffentlichung der neuen Kurienverfassung und damit auf den offiziellen Startschuss für uns Frauen, auch bedeutende Ämter in der Kirche wahrnehmen zu können. Seit einiger Zeit hat Papst Franziskus vorauselend Frauen in die Leitungsebene berufen – dies erhält nun durch die neue Verfassung eine rechtliche Basis.“

Die Neuordnung sei ein kleiner Schritt Richtung Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der katholischen Kirche. „Der Zugang zum Diakoninnen-Amt dürfte dann auch nicht mehr weit sein – so, wie es ein Beschluss des Synodalen Weges ist“, betont *Wuckelt*.

Quelle: Pressemitteilung der kfd vom 21.3.2022

### Gendersensible Medizin

Geschlechterspezifische und gendersensible Medizin ist gegenwärtig noch immer eine Randerscheinung im deutschen Gesundheitswesen. Um die Versorgungsqualität und Versorgungseffizienz von Frauen und Männern zu verbessern, ist es laut Bayerischem Landesfrauenrat dringlich geboten, biologische und sozial-kulturelle Unterschiede in der Medizin ausreichend zu berücksichtigen. Denn bisher stützen sich Forschung und Lehre hauptsächlich auf die männliche Physiologie und Pathologie.

Der Bayerische Landesfrauenrat erhebt daher folgende Forderungen an die Politik:

- Die geschlechtergerechte Erprobung eines Medikaments soll Voraussetzung für dessen Zulassung sein.
- Schaffung eines Lehrstuhls für geschlechtersensible / geschlechterspezifische Medizin an einer bayerischen Universität zur systematischen Verankerung geschlechterspezifischer Unterschiede in der medizinischen Ausbildung und Forschung;

- Überarbeitung von Ausbildungsrahmenplänen und Lernzielkatalogen und Anpassung der medizinischen Leitlinien durch die zuständigen Fachgremien;
- Erarbeitung von gendersensiblen und geschlechterspezifischen Standards im Hinblick auf Prävention, Diagnostik, Therapie und Rehabilitation für die Berufe im Gesundheitswesen. Etablierung in der Aus- und Fortbildung;
- Systematische Verankerung der gendermedizinischen Inhalte in der Weiterbildungsordnung durch die Landesärztekammer;
- Erstellen eines bayerischen Gesundheitsberichts unter spezieller Berücksichtigung sowohl von Frauengesundheit als auch Männergesundheit durch das Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit zur datengestützten Darstellung geschlechterspezifischer Faktoren in der Gesundheitsversorgung.

Quelle: Bayerischer LFR

### Geschlechtsspezifische Gewalt im Fernsehen

Geschlechtsspezifische Gewalt wird in unterschiedlichen Programmteilen und Genres im deutschen Fernsehen sichtbar. Die Ergebnisse einer aktuellen Studie von *Prof. Christine Linke* sowie Promovendin *Ruth Kasdorf* der Hochschule Wismar zeigen, dass es sich dabei häufig um Darstellungen und Erzählungen teils expliziter und schwerer Gewalt vor allem gegen Frauen und Kinder handelt. Dabei wird nur in wenigen Fällen die Perspektive von Betroffenen und Opfern fokussiert. Es wird nur selten ein sensibler Umgang mit der komplexen Thematik erreicht. Eine Adressierung der strukturellen Dimension geschlechterspezifischer Gewalt findet kaum statt. Ebenfalls werden Möglichkeiten der Prävention und Hilfsangebote in geringem Maße sichtbar.

Die Ergebnisse der Studie offenbaren Handlungsbedarf: Es gilt, das Thema umfangreich zu diskutieren und für eine differenzierte und aufklärende Darstellung geschlechtsspezifischer Gewalt im deutschen Fernsehen zu sensibilisieren. Ziel der Studie war die Ermittlung dieser speziellen Darstellungen. Der Begriff geschlechtsspezifischer Gewalt wird unter anderem in der Istanbul-Konvention genutzt und bezeichnet Gewalt, die sich gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts richtet.

Quelle: Presseinfo der HS Wismar vom 4.1.2022

# Frauenrechte wahren – Selbstbestimmung schützen

## Entwicklung und Zielsetzung des Antidiskriminierungsrechtes in Deutschland

Die Fortentwicklung des Rechtes ist zugleich ein Hinweis auf die moralischen Grundsätze einer Gesellschaft. Im Zusammenhang mit Geschlechterdiskriminierung ist dabei eine rasante Entwicklung zu verzeichnen. War es doch noch bis Mitte des letzten Jahrhunderts geltendes Recht, Frauen lediglich aufgrund ihres Geschlechts rechtlich schlechter zu stellen als Männer. Erst die Nachkriegsordnung brachte mit dem Verfassungsgrundgesetz in Art 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) die Wende. Trotzdem wurde Ehefrauen noch bis in die 1970iger Jahre hinein vom Familienrecht vorgeschrieben, die Rolle der Hausfrau und Mutter zu übernehmen und so auf finanzielle Unabhängigkeit zu verzichten.

Wir haben also einiges erreicht, wenn es um die Rechtsstellung von Frauen in unserer Gesellschaft geht. Wie schwierig der Weg dorthin war und welche unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen gegen Diskriminierung heute zur Verfügung stehen, soll im Folgenden aufgezeigt werden. Dabei ist auch auf ein neues Gesetzesvorhaben einzugehen, das die sexuelle Identität als „gefühltes Geschlecht“ über das biologische Geschlecht stellen will, und das in seinen möglichen Auswirkungen auf die Frauenrechte bisher von vielen unterschätzt wird.

### Verfassungsauftrag Gleichstellung

Nach dem Zusammenbruch des Hitlerfaschismus in Deutschland entstand eine neue Verfassung, die in ihren Grundrechten demokratische Werte garantiert und durch die Gewaltenteilung in Legislative, Executive und Judikative ein totalitäres System auf Dauer verhindern soll. Aufgrund des Besetzungsstatus erhielt diese Verfassung den Namen **Grundgesetz** und sollte in den Zonen der westlichen Siegermächte bis zur Wiedervereinigung gelten.

Der Entwurf für das Grundgesetz kam von einem Verfassungskonvent, der sich im Auftrag der damaligen 11 Regierungschefs (männlich) der Länder konstituierte und im August 1948 in Herrenchiemsee tagte. Letztlich zu erarbeiten und abzustimmen war der Inhalt des Gesetzes dann vom Parlamentarischen Rat, der aus 11 Männern und 4 Frauen bestand.

Der Verfassungskonvent schlug diesem parlamentarischen Rat bezüglich der Geschlechtergleichstellung lediglich die Übernahme des Art. 109 aus der **Weimarer Reichverfassung** (WRV) vor. Darin hieß es: „Männer und Frauen haben grundsätzlich dieselben staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten“. Schon diese Festlegung war hart erkämpft und Ausdruck des Erfolges der ersten Frauenbewegung, denn er bedeutete die Absicherung des aktiven und passiven Wahlrechtes für Frauen und ermöglichte ihren Zugang zu öffentlichen Ämtern.

Eine Gleichstellung in anderen Rechtsbereichen, wie dem Allgemeinen Zivil-, Familien oder Arbeitsrecht, war davon aber nicht erfasst. Ehefrauen sollten also weiterhin keine gegenseitig verpflichtenden Verträge abschließen können oder frei entscheiden, ob sie erwerbstätig sein wollten. Das Namensrecht negierte den Geburtsnamen der Frau automatisch mit der Eheschließung und die Vernachlässigung der „ehelichen Pflichten“ war ein Scheidungsgrund. Alles das sollte nach Auffassung des Verfassungskonvents und



*Silke Martini, Dipl. Sozialwirtin  
Rechtsanwältin, Mediatorin und  
Gendertrainerin  
[www.genderconsultings.de](http://www.genderconsultings.de)*

zunächst auch des parlamentarischen Rates, erhalten bleiben.

### Eine mutige Frau

Nur eine einzige Frau im parlamentarischen Rat wollte das nicht hinnehmen. **Elisabeth Selbert** von der SPD kämpfte für die vollständige rechtliche Gleichstellung der Frau, nicht nur in Bezug auf ihre staatsbürgerlichen Rechte. Neben vielen emotionalen Einwänden wurde dagegen auch ein formaljuristisches Argument ins Feld geführt: Es müsse ja das gesamte Zivilrecht, insbesondere das Familienrecht, geändert werden. Es würde also zunächst ein „rechtsfreier Raum“ entstehen. Allein darin ist zu sehen, wie tief verankert die Frauendiskriminierung in unserer Rechtsordnung war.

**Elisabeth Selbert** gab nicht nach und konnte letztlich auch mit Unterstützung der Frauen aus der Gesellschaft den Wortlaut des Art. § Abs. 2 S. 1 GG durchsetzen: „**Männer und Frauen sind gleichberechtigt**“.

So profan es für uns heute auch klingen mag, so schwierig war es damals, allein die rechtliche Gleichstellung der Frauen mit Männern politisch durchzusetzen. Um das Zivilrecht dem neuen Verfassungsgrundgesetz anzupassen, wurde eine Übergangsfrist in das Grundgesetz eingefügt, in der es hieß: „Das dem Art. 3 Abs. 2 GG entgegenstehende Recht bleibt bis zu seiner Anpassung ... jedoch nicht länger als bis zum 31. März 1953 in Kraft“. Diese **Frist** wurde nicht eingehalten und übergangsweise mussten die Gerichte von Fall zu Fall entscheiden, da der Gleichberechtigungsgrundgesetz nach Ablauf der Frist Gültigkeit hatte. Erst 1958 wurde dann das I. Gleichberechtigungsgesetz zur Anpassung des Zivilrechtes an das GG erlassen, in dessen Vorwort es noch hieß:<sup>1</sup> „Die vornehmste Aufgabe der Frau ist es, das Herz der Familie zu sein.“

Die Anpassungsfrist wurde in vielen Bereichen dann auch darüber hinaus weit überschritten. Im Familienrecht erfolgte sie erst 1977. Das **Namensrecht** musste noch bis in die 80iger/90iger Jahre des letzten Jahrhunderts warten, und löste etliche Verfassungsgerichtsprozesse aus, um die Beibehaltung des Geburtsnamens von Frauen trotz Eheschließung zu gewährleisten.<sup>2</sup> Auch sog. „**Zölibatsklauseln**“, die das Arbeitsverhältnis einer Frau bei Eheschließung sofort beendeten, waren nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch im allgemeinen Arbeitsrecht verbreitet.<sup>3</sup>

### Wiedervereinigung und Förderverpflichtung des Staates

Die Wiedervereinigung Deutschlands gab der Gleichstellung von Frauen mit Männern einen weiteren Schub. In Art. 31 des **Einigungsvertrages** vom 31.8.1990 war festgelegt: „Es ist die Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers, die Gesetzgebung zur Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln.“

Um diesen Auftrag mit Leben zu füllen, gründete sich ein parteiübergreifendes Bündnis von Frauen im Deutschen Bundestag, die 1994 eine Ergänzung des Art. 3 Abs. 2 GG durch einen **neu eingefügten Satz 2** erreichten.<sup>4</sup> Nun heißt es in Art. 2 Abs 2 S. 2 GG: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Daraus wurde folgerichtig die Pflicht der Gesetzgebung abgeleitet, auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern hinzuwirken. Ausdruck fand diese Verpflichtung dann in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder und der Etablierung von Gleichstellungsbeauftragten in die Struktur des Verwaltungshandelns.

Dabei war für die praktische Umsetzung wiederum ein Verfassungsgerichtsurteil wegweisend, welches im Zusammenhang mit dem Nachtarbeitsverbot von Frauen bestimmte, dass „faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, wegen des Gleichberechtigungsgebotes aus Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden dürfen.“ (BVerfG 85,191,207).

Dies war die Geburtsstunde der **Quotenregelung** und gleichzeitig die Koppelung dieses Instrumentes der Gleichstellungspolitik an den **Ausgleich von Nachteilen** zu seiner Rechtfertigung. Dieser Grundsatz muss inzwischen wieder erklärt werden, insbesondere, wenn Gleichstellungspolitik nun häufig auf gleiche Repräsentanz von Männern und Frauen verkürzt werden.<sup>5</sup>

### Internationales Recht

Die Frauenrechtskonvention der vereinten Nationen (VN) verpflichtet 1979 die Vertragsstaaten, auf allen Ebenen und in allen Bereichen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Mädchen zu verwirklichen. Dieses Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) ist

damit im Völkerrecht **das wichtigste Menschenrechtsinstrument** für die Rechte von Frauen. Die Frauenrechtskonvention wurde am 18. Dezember 1979 von den Vereinten Nationen (VN) auf ihrer Generalversammlung verabschiedet und trat 1981 in Kraft. Seit der Verabschiedung haben 189 Staaten, darunter Deutschland im Jahr 1985, die Frauenrechtskonvention ratifiziert. Die Vorgaben sind damit in Deutschland innerdeutsches Recht im Rang eines Bundesgesetzes.<sup>6</sup>

Auf internationaler Ebenen ging dann insbesondere von der **Weltfrauenkonferenz in Peking 1995** ein weiteres starkes Signal aus. Das Prinzip Gender Mainstreaming (GM) wurde zur staatlichen Politikstrategie und rückte „Gender“, das soziale Geschlecht, in den Fokus der Gleichstellungspolitik. Durch den Amsterdamer Vertrag der EU von 1999 und die Übernahme des Prinzips GM in den Lissabon-Vertrag 2006 sind nun bei allen Maßnahmen der EU Mitgliedsstaaten die Auswirkungen auf die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Nicht zuletzt die Gleichstellungsbeauftragten haben darauf zu achten, dass dies auch weiterhin geschieht.

## **EU – Vorgaben zum Diskriminierungsverbot im Zivilrecht**

Um die Jahrtausendwende gaben **ausländerfeindliche Angriffe** u.a. in Lübeck und Hoyerswerda dem Europäischen Parlament Anlass, Richtlinien zum Schutz der Menschen vor Diskriminierung für ihre Mitgliedsstaaten zu verabschieden. Damit wurden alle Mitgliedsländer verpflichtet, diesen Diskriminierungsschutz in ihr innerstaatliches Recht zu überführen.

Es handelte sich dabei um die **Merkmale** Rasse, Ethnie<sup>7</sup>, Alter, Behinderung, Religion und Weltanschauung<sup>8</sup>, Geschlecht und sexuelle Identität<sup>9</sup> und um die Gleichbehandlung wegen des Geschlechtes.<sup>10</sup> Den Mitgliedsländern war dabei überlassen, wie sie diese Richtlinien in innerstaatliches Recht übertragen.

Die Zielsetzung korrespondierte mit dem Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz<sup>11</sup> und sollte nun seine zivilrechtliche Entsprechung durch Festlegung von Ansprüchen insbesondere gegenüber dem Arbeitgeber finden.

## **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Die deutsche Gesetzgebung entschied sich für eine **einheitliche Regelung des zivilrechtlichen Diskriminierungsverbotes** aller Merkmale in einem Gesetz und damit zur Übertragung des bis dahin gelgenden Diskriminierungsverbotes wegen des Geschlechtes aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) in das neu zu schaffende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Bis dahin (1980-2006) galt das Verbot der Geschlechterdiskriminierung im Arbeitsrecht durch § 611a BGB, dessen Bestimmungen<sup>12</sup> nun auf alle in den EU-Richtlinien genannten Diskriminierungsmerkmale übertragen wurden.<sup>13</sup>

Und noch ein weiteres Gesetz, das den Schutz insbesondere von Frauen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz enthielt, wurde aufgelöst und in das AGG integriert. Das „**Beschäftigtenschutzgesetz**“ galt von 1994 bis 2006 und hatte den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zum Inhalt.

Der Schutz vor unmittelbarer (sex), mittelbarer (gender) und sexueller Diskriminierung findet sich jetzt in den Absätzen 1, 2 und 4 des § 3 AGG Geschlecht wurde in der öffentlichen Wahrnehmung so zu einem Diskriminierungsmerkmal „unter anderen“.

## **Zivilrechtlicher Diskriminierungsschutz**

Die Zielsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist der Schutz vor Ungleichbehandlung aufgrund der dort genannten Merkmale. Der Anspruch richtet sich dabei vornehmlich an den Arbeitgeber. Eine Benachteiligung allein aufgrund eines oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Merkmale soll vom Arbeitgeber verhindert (präventiv) oder beseitigt (reakтив) werden. Nicht damit gemeint ist allerdings die Gleichmacherei von Ungleichem oder das undifferenzierte Gleichbehandeln von nicht Vergleichbarem.

Diese Unterscheidung in konkreten Kontexten immer wieder aufzurufen, ist nun eine neu gewonnene Aufgabe für Gleichstellungsbeauftragten, die nicht zuletzt aus der Einbeziehung der rechtlichen Regelungen des Merkmals Geschlecht aus dem BGB in das AGG entstanden ist.

Im Zuge von „**Diversity**“ werden Gleichstellungsbeauftragte nun häufig aufgerufen, sich für alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen einzusetzen

und ein Einsatz „nur“ für Frauen in Konkurrenz zu den anderen Merkmalen gestellt.<sup>14</sup>

### Die sozio-strukturelle Bedeutung von Zweigeschlechtlichkeit

Der Auftrag des Staates aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 geht dabei weit über das Zivilrecht hinaus und verpflichtet zur gesamtgesellschaftlichen Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und (mit) Männern durch Beseitigung bestehender Nachteile. Diese Nachteile tragen nachweisbar immer noch die Frauen, wie die Statistiken mit schöner Regelmäßigkeit zeigen.<sup>15</sup> Männer sind hingegen strukturell begünstigt, da sich unsere Arbeitsgesellschaft immer noch an **traditionellen Mustern und der** Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern orientiert.<sup>16</sup>



© pixabay.de

Dem Merkmal weiblich oder männlich ordnen sich dabei weltweit die meisten Menschen zu. Dafür haben **auch wir Rollenbilder** ausgebildet, die zu unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern auf Teilhabe führen und an denen wir arbeiten müssen, damit sie die **individuelle** Entfaltung von Menschen nicht mehr einschränken. Damit hat das binäre Geschlecht die größte Bedeutung für unser soziales Mit einander und die Struktur von Gesellschaft.

Entsprechend ist unter demokratischer Perspektive **zunächst** für die Chancengleichheit **von Frauen und Männern, also der** Mehrheit der Gesellschaft zu sorgen und darüber eine Verbindung zu den weiteren Diskriminierungsmerkmalen herzustellen. Unter „**Intersektionalität**“ wird dabei die Verbindung einzelner Merkmale zu einer unguten Allianz von Mehrfachdiskriminierung verstanden, die ohne eines dieser Merkmale (kumulativ) nicht in gleicher Weise auftreten würde.

Dass dabei das Merkmal Geschlecht m/w wiederum die größte Bedeutung hat und sich darüber die Strukturen innerhalb der anderen Diskriminierungskategorien zeigen, wird deutlich, wenn wir es „vor die Klammer ziehen“. Dann ergeben sich daraus wiederum Differenzierungen der einzelnen Merkmale, die auf die Nachteile von Frauen hinweisen<sup>17</sup>. Nichts ist

also intersektional so wirkungsmächtig für strukturelle Diskriminierung, wie das weibliche Geschlecht.

### Veränderung des Personenstandsrechtes und das dritte Geschlecht

Die strukturelle Bedeutung der Zweigeschlechtlichkeit wird auch durch die Tatsache nicht geschmälert, dass das Personenstandsrecht seit 2018 zusätzlich einen „**diversen**“ **Geschlechtseintrag** ermöglicht für Menschen, die sich diesen beiden Gruppen nicht zuordnen wollen.<sup>18</sup> Der Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frauen mit Männern wird davon nicht berührt oder in seiner gesellschaftspolitischen Bedeutung geschmälert. Trotzdem wird vielerorts so getan, als wenn dieses Themenfeld nun hinter anderen zurückstehen müsste.

Auffällig ist die hohe Akzeptanz für alle Diskriminierungsthemen, die nicht das Ziel der Gleichstellung von Frauen mit Männern verfolgen und damit bestehende Machtverhältnisse nicht angreifen. Der weitestgehende Ansatz dazu ergibt sich neuerdings aus dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung und einem geplanten „**Selbstbestimmungsgesetz**“<sup>19</sup>. Anlass dafür bietet die notwendige Überarbeitung des Transsexuallengesetzes.

### Verfassungsauftrag vs. politischer Zielsetzung

Das Transsexuallengesetz (TSG) aus dem Jahre 1981 ist in mehreren Bestimmungen bezogen auf die Voraussetzungen, den Geschlechtseintrag zu ändern, für **verfassungswidrig**<sup>20</sup> erklärt worden. Das betrifft den Nachweis der Lebensführung (es durfte keine Ehe zwischen gleichgeschlechtlichen Menschen weiterbestehen) und die Voraussetzungen für einen offiziellen Wechsel des Geschlechtseintrages (geschlechtsangleichende Operation und mindestens drei Jahre offizielles Leben in der neuen geschlechtlichen Identität). Hier ergab sich deshalb Regelungsbedarf für transsexuelle Menschen.

Die unstreitig notwendige Überarbeitung des TSG soll nun aber zum Anlass genommen werden, gleichzeitig auch das **Personenstandsrecht** (PStR) zu ändern und beides in ein sog. „**Selbstbestimmungsgesetz**“ zu überführen. Das Geschlecht soll dann allein aufgrund der „**Geschlechtsidentität**“ eines Menschen, als gefühltem Zustand und von den biologischen Merkmalen unabhängig, von jeder Person lediglich

per Sprechakt gegenüber dem Standesamt geändert werden können, und dies auch mehrmals.



© pixabay.de

Die Voraussetzungen für den **Geschlechtseintrag der Willkür** zu überlassen, ist aber ausdrücklich nicht vom Verfassungsgericht gewollt. Das Bundesverfassungsgericht hat dazu festgestellt: „*Da das Geschlecht maßgeblich für die Zuweisung von Rechten und Pflichten sein kann und von ihm familiäre Zuordnungen abhängig sind, ist es ein berechtigtes Anliegen des Gesetzgebers, dem Personenstand Dauerhaftigkeit und Eindeutigkeit zu verleihen, ein Auseinanderfallen von biologischer und rechtlicher Geschlechtszugehörigkeit möglichst zu vermeiden und einer Änderung des Personenstands nur stattzugeben, wenn dafür tragfähige Gründe vorliegen und ansonsten verfassungsrechtlich verbürgte Rechte unzureichend gewahrt würden.*“ (BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16)

„*Dabei kann er [der Gesetzgeber], um beliebige Personenstandswechsel auszuschließen, einen auf objektivierte Kriterien gestützten Nachweis verlangen, dass die selbstdempfundene Geschlechtszugehörigkeit, die dem festgestellten Geschlecht zuwiderläuft, tatsächlich von Dauer und ihre Anerkennung für den Betroffenen von existentieller Bedeutung ist.*“ (BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16)

Das bedeutet, dass ein Nachweis für den Geschlechtseintrag, wie immer er aussehen soll, laut Bundesverfassungsgericht durchaus erlaubt und sinnvoll ist, um einen **willkürlichen Wechsel** des Personenstandes auszuschließen<sup>21</sup>. Dies insbesondere deshalb, weil damit u.a. auch verfassungsrechtlich verbürgte Rechte wie die in Art. 3 Abs. 2 GG verbunden sind. Die Veränderung des Personenstandsrechtes ist also kein verfassungsrechtlicher Auftrag, sondern lediglich eine **politische Zielsetzung**. Diese hätte bei ihrer Verwirklichung weitreichende Folgen für die Struktur

von Gleichstellungspolitik und die bisher erkämpften Frauenrechte.

## Auswirkungen auf die Struktur von Gleichstellungspolitik

Art. 3 Abs. 2 GG beinhaltet die rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen und beinhaltet die Förderverpflichtung des Staates, diese auch tatsächlich herzustellen und für den **Ausgleich von Nachteilen** zu sorgen. Diese ergeben sich für Frauen aus der besonderen Verletzlichkeit aufgrund ihres biologischen Geschlechtes (sex) und aus der ihnen zugewiesenen sozialen Geschlechterrolle (gender).

Eine solche Privilegierung des binären, vorwiegend an biologischen Merkmalen orientierten Geschlechtes, wäre nach dem Verständnis von „Geschlechtsidentität“ nicht haltbar, da die binäre Geschlechterordnung grundsätzlich infrage gestellt wird<sup>22</sup>.

Auch **Maßnahmen zur Frauenförderung** wären damit hinfällig, weil nicht alle Geschlechter bedacht würden. Quotierungen oder Paritätsgesetze, die sich um die Erhöhung des Anteils von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen oder an Führungspositionen bemühen, müssten aufgebrochen und „für alle Geschlechter“ geöffnet werden. Damit wäre die Struktur der bestehenden Frauenrechte empfindlich gestört und auf längere Sicht nicht mehr haltbar. Schon jetzt werden Forderungen laut, die Gleichstellungsbeauftragten für „alle“ Kategorien von Diversität in Anspruch zu nehmen, ohne die besondere Bedeutung des Merkmals Geschlecht m/w und den Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG zu beachten.

## Frauen werden unsichtbar

Zudem könnte sich jede Person zur Frau umdefinieren und damit Zugang zu geschützten Frauenräumen (Frauenhäusern) oder frauenpolitischen Strukturen (Quotenregelungen) oder dem Frauensport erhalten. Dass diese Möglichkeit, insbesondere von **heterosexuellen** Männern, die sich schon lange benachteiligt fühlen, ausgenutzt wird, ist nicht auszuschließen und auch wenn dazu Hürden zu überwinden wären (Sportverbände, Zulassungsverfahren), wären damit Kräfte gebunden, die dem Schutz von Frauen entzogen würden.

Es gibt genügend Männer, die sich die Abschaffung der „staatlichen Frauenbevorzugung“ auf die Fahne geschrieben haben. Dazu reicht ein kurzer Blick ins

Netz, in dem die **Frauenfeindlichkeit** bestimmter Männerforen<sup>23</sup> und ihre zunehmende Radikalität sichtbar wird. Aber auch Kreise, die sich als „woke“<sup>24</sup> verstehen, leisten dem Bemühen, Frauen nicht mehr explizit als schutzwürdige Gruppe zu benennen, Vorschub und greifen Personen an, die darauf hinweisen, dass „Frau sein“ in dieser Gesellschaft nach wie vor mit besonderen Risiken verbunden ist.

Tatsächlich wird bereits infrage gestellt, dass es „Frauen“ als biologische Kategorie oder eine gemeinsam geteilte Erfahrung des Frauseins überhaupt gibt.<sup>25</sup> Nicht mehr die Zuordnung „Frau“ soll für gemeinsame Ziele reichen, sondern Frauen werden in **FLINTA**<sup>26</sup> unterteilt, je nach ihrer selbst gewählten geschlechtlichen Identität bzw. sexuellen Orientierung.<sup>27</sup> Männer werden in ihrer biologischen Zuordnung interesserterweise nicht differenziert, sondern bleiben, was sie immer waren – einfach Männer.<sup>28</sup>

## Spalte und herrsche

Die Argumente, **es gebe keinen gemeinsamen Nenner** für Frauen aus unterschiedlichen sozialen Schichten oder Ethnien, weil sie unterschiedliche Lebensumstände haben, ist wirklich nicht neu. Diese und ähnliche Argumente sind immer wieder ins Feld geführt worden, um die Frauenbewegung zu spalten. Nun kommt dieser Versuch im Mäntelchen von Fortschritt, Weltoffenheit und Vorurteilsfreiheit daher, unterstützt von wissenschaftlichen Theorien über die Vielfalt der Chromosomenzusammensetzung des biologischen Geschlechts und der Behauptung, es gäbe keine binäre Geschlechterordnung. Die Gegenargumentation namhafter Biologinnen und Biologen sind dabei beeindruckend.<sup>29</sup>

Um Chancengleichheit zu gewährleisten, muss nicht das weibliche oder männliche Geschlecht abgeschafft werden, sondern die **Geschlechterrollen müssen sich öffnen**, um mehr Optionen für individuelle Lebensentwürfe zu entfalten – auch von Personen, die sich diesen beiden Kategorien nicht zugehörig fühlen.

## Fazit

Mit „**gefühlter**“ **Ungerechtigkeit** von Männern durch den rechtlichen Anspruch von Frauen auf Nachteilsausgleich haben Gleichstellungsbeauftragte seit langem zu kämpfen. Die Begründung dafür hat aber nichts mit Transsexualität zu tun, sondern mit dem Abbau von Privilegien für Männer. Mit dem ge-

planten „Selbstbestimmungsgesetz“ würde genau diesem Gefühl Raum gegeben, um über den Umweg der Aufhebung von geschlechtlicher Binariät Frauenrechte systematisch abzuschaffen.<sup>30</sup>

Wir sollten also aufpassen, dass durch das geplante „Selbstbestimmungsgesetz“ nicht nur unsere Lebensrealität auf den Kopf gestellt wird, sondern gleichzeitig der Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG und damit alles, was in den letzten Jahrzehnten durch mühsam erkämpfte Rechten für Frauen erreicht wurde.

Der Reformbedarf des Transsexuellengesetzes wird nicht infrage gestellt. Es bedarf unstreitig einer verfassungsgemäßen Regelung für die Betroffenengruppe, aber keiner Verallgemeinerung ihrer Probleme durch Übertragung in ein Selbstbestimmungsgesetz für alle.

## Anmerkungen

- 1 Damit verbunden war für Beamtinnen zusätzlich der vollständige Verlust des Ruhegehaltes.
- 2 Der Abschied vom Zwang zum gemeinsamen Ehenamen erfolgte erst 1993.
- 3 Das Bundesverfassungsgericht erklärte erst mit einem Urteil vom 10. Mai 1957, dass diese „Zölibatsklauseln“ in Arbeitsverträgen generell verfassungswidrig und damit nichtig seien.
- 4 Vgl. dazu den Film „Die Unbeugsamen“ von 2021.
- 5 Vgl. „Männerquoten“ im Hamburger Gleichstellungsgesetz.
- 6 Die Türkei trat 2020 aus dieser Konvention aus.
- 7 RL 2000/43/EG
- 8 RL 2000/78/EG
- 9 RL 2002/73/EG
- 10 RL 2004/13/EG
- 11 Art.3 Abs. 3 GG: „Niemand darf wegen des Geschlechts, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöser oder politischer Anschauung oder der Behinderung benachteiligt werden“.
- 12 § 611a BGB: „Ein Arbeitgeber darf ... insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, einer Weisung oder einer Kündigung nicht wegen des Geschlechtes benachteiligen.“
- 13 Ebenso wurde das Verbot, Arbeitsplätze ohne Begründung nur für Männer oder Frauen auszuschreiben, aus § 611b BGB in § 11 AGG übernommen.
- 14 Dies wird der besonderen Bedeutung, die das Merkmal „Geschlecht“ für die Chancengleichheit von Frauen hat, nicht gerecht. Zusätzlich gibt es nun Tendenzen, das Merkmal Geschlecht als biologische Kategorie grundsätzlich infrage zu stellen.
- 15 Lohn-Gap, Care-Gap, Femizide etc., vgl. Statistisches Bundesamt 2022.
- 16 Der Mann als Hauptnährer in Vollzeit tätig, die Frau in Teilzeit und Hauptverantwortliche für die sog. care - Arbeit
- 17 So auch Positionspapier des Hauptausschusses des Deutschen Städte- und Gemeindebundes von 2016 „Gender Mainstreaming und Diversity Management im Kontext kommunaler Gleichstellungspolitik“.
- 18 Damit werden nach ersten Erhebungen ca. 0,2% der Bevölkerung erfasst, Deutsches Ärzteblatt 9.5.2019, Zahl der Menschen mit drittem Geschlecht geringer als angenommen.
- 19 Vgl. S.119 des Koalitionsvertrages.
- 20 Wegen Verstoßes gegen Art. 2 Grundgesetz, BVerfG Beschluss vom 27.5.2008 – 1 BvL 10/05, und weiteren Entscheidungen zu § 8 Transsexuellengesetz; die verfassungswidrigen Bestimmungen werden seitdem nicht mehr angewendet.

- 21 Gem. § 45 b PSR ist für den seit 2018 möglichen Eintrag als „D“ eine ärztliche Bescheinigung über „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ beizubringen oder eine eidesstattliche Versicherung darüber abzugeben, die öffentlich beglaubigt ist. Eine daran orientierte Voraussetzung für die Änderung des Geschlechteintrages wäre also denkbar.
- 22 vgl. [www.LSDV.de](http://www.LSDV.de) Selbstbestimmungsgesetz.
- 23 „Maskulinisten“ bis hin zur radikalen „incel“ (involuntary celebates).
- 24 Bezeichnung für: „im Trend“ oder „in Mode“.
- 25 Vgl. Anne Schughard: „Was heißt hier Frau?“, Sonntag, Wochenendmagazin des Redaktionsnetzwerks Deutschland (RND) 5./6. März 2022.
- 26 Frauen, Lesben, Inter, Nichtbinäre, Trans- und Agender-Personen.
- 27 Allein das weist im Übrigen schon darauf hin, wie wenig trennscharf diese Einordnung ist.
- 28 Müsste da nicht spätestens eine/r darauf kommen, dass das Ganze was mit Machterhalt zu tun haben könnte und nur dem Patriarchat nützt?
- 29 Vgl. z.B. Uwe Steinhoff <https://www.cicero.de/kultur/bundesverfassungsgericht-drittes-geschlecht-auf-den-leim-gegangen-ideologie-ethikrat-geschlechtsidentitaet-biologie-wissenschaft>.
- 30 Welchen Vorschub Frauen dabei leisten, die fordern, die Frauenförderung abzuschaffen, ist ihnen hoffentlich selbst nicht klar: „Ich bin Feministin. Und aus dieser meiner Haltung heraus sind alle Menschen gleichberechtigt und niemand soll diskriminiert werden. Wir stellen **alle** Geschlechter gleich und schaffen Frauenförderung ab.“ Annabel Pescher, Grünen Abgeordnete im Landtag Schleswig-Holstein.

## Bezahlung, Wiedereinstieg, **Karriere** und Aufstieg. Heißt das für Leo und Leoni dasselbe?

### Unser Expertenkommentar zum AGG kennt die richtige Antwort.



- › Der Kommentar zum AGG erläutert ausführlich die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die Diskriminierungstatbestände und deren Vermeidung, unzulässige Verhaltensformen, Beschwerderechte und Rechtsschutz für die Betroffenen sowie Rechtsfolgen bei Verletzungen des Gesetzes.
- › Jetzt auch mit Kommentierung zum Entgeltransparenzgesetz!
- › Mit ergänzenden Vorschriften und Entscheidungssammlung.

v. Roettken  
**Allgemeines Gleichbehandlungs-  
gesetz – AGG**

**Online-Produkt**  
ISBN 978-3-7685-8944-4  
€ 134,99/Vierteljahrespreis Grundlizenzen  
inkl. 3 User (personengebundene Lizenzen)\*

[www.rehm-verlag.de/shop](http://www.rehm-verlag.de/shop)

\*Mindestvertragslaufzeit 12 Monate, es gilt eine Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Ende des Bezugszeitraums.

**r.v.decker**

# Linktipps

## Erschöpfte Gesellschaft

Nach 24 Monaten der Corona-Pandemie hat der gesellschaftliche Zusammenhalt gelitten. Das zeigt eine neue Umfrage der Bertelsmann-Stiftung vom Februar 2022. Nachdem zu Beginn der Pandemie im ersten Halbjahr 2020 der Zusammenhalt sogar stärker wurde, sind die Werte im Februar 2022 teilweise deutlich gefallen. Die aktuelle Umfrage weist beispielsweise ein besonders niedriges Vertrauen in politische Institutionen sowie in die Mitmenschen generell aus. Auch haben mehr Menschen in Deutschland den

Eindruck, die Leute würden sich nicht mehr umeinander kümmern und man könne sich auf niemanden mehr verlassen. Ebenso sind Zukunftssorgen heute verbreiteter als noch in der Frühphase der Pandemie.

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/gesellschaftlicher-zusammenhalt/projektnachrichten/erschoepfte-gesellschaft-auswirkungen-von-24-monaten-pandemie-auf-den-gesellschaftlichen-zusammenhalt?](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/gesellschaftlicher-zusammenhalt/projektnachrichten/erschoepfte-gesellschaft-auswirkungen-von-24-monaten-pandemie-auf-den-gesellschaftlichen-zusammenhalt?)

## Stand der Gleichstellung

Frauen haben in vielen Bereichen aufgeholt – auch in der Beteiligung an der Erwerbsarbeit. Aber Gleichstellung heißt das noch lange nicht: Die Erwerbsmuster werden nach wie vor von sehr traditionellen Rollenverteilungen bestimmt.

[https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008259](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008259)



(c) WSI

## Wie Frauen- und Genderrechte global infrage gestellt werden

Vierzig Jahre nachdem die Generalversammlung der Vereinten Nationen das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau verabschiedet hat, haben die meisten Staaten das Dokument zwar unterzeichnet, doch verwirklicht ist Geschlechtergleichheit noch lange nicht. Die ZiF-Forschungsgruppe „Global Contestations of Gender

and Women's Rights“ (Weltweite Anfechtungen von Frauen und Geschlechterrechten) hat sich zehn Monate lang am Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) der Universität Bielefeld damit befasst, warum diese Gleichheit der Geschlechter in den letzten Jahren sogar wieder verstärkt angefochten wird.

<https://idw-online.de/de/news789558>

## Konferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Die 26. Bundeskonferenz fand 2021 in Flensburg statt und stand unter dem Motto „Grenzen überschreiten – Horizonte öffnen“. Die Dokumentation und der Pressepiegel der Konferenz sind als Download abrufbar.

[www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/0000\\_doku\\_26.buko\\_flensburg2021.pdf](http://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/0000_doku_26.buko_flensburg2021.pdf)

## Auf dem Rücken der Frauen

Die Pandemie werde die Gleichberechtigung zurückdrehen, schrieb Jutta Allmendinger vor zwei Jahren. Inzwischen zeigen Studien überdeutlich: Es stimmt leider. Auf zeit.de zieht die Professorin eine Zwischenbilanz.

[www.zeit.de/gesellschaft/2022-02/corona-gleichstellung-studien-frauen-geschlechterrollen?utm\\_referer=https%3A%2F%2Ft.co%2F](http://www.zeit.de/gesellschaft/2022-02/corona-gleichstellung-studien-frauen-geschlechterrollen?utm_referer=https%3A%2F%2Ft.co%2F)

## Sorgearbeit: Die große Leerstelle der Pandemie

Während es vor allem mit dem wichtigen Instrument der Kurzarbeit und einer Reihe von Hilfspakten Hilfen für den Ausfall von Erwerbsarbeit gab, gab es für die vielen Stunden zusätzlicher Sorgearbeit kaum Entlastung: Es ist eine große Leerstelle der Pandiepolitik, dass sie Sorgearbeit nicht mitgedacht hat,

und es sind überwiegend die Frauen, die den Preis dafür zahlen.

[www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2022/heft/3/beitrag/sorgearbeit-die-grosse-leerstelle-der-pandemie.html](http://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2022/heft/3/beitrag/sorgearbeit-die-grosse-leerstelle-der-pandemie.html)



### Haus- und Sorgearbeit

Corona hat für viele Menschen den Arbeitsalltag verändert. Verbessert hat sich für Frauen aber wenig. Arbeitsmarktexpertin *Katharina Wrohlich* sagt im Interview auf Spiegel Online, woran das liegt – und warum Chefs zu Frauen unfairer sind.

[www.diw.de/de/diw\\_01.c.836935.de/nachrichten/frauen\\_nutzen\\_die\\_gesparte\\_zeit\\_fuer\\_haus-\\_und\\_sorgearbeit.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.836935.de/nachrichten/frauen_nutzen_die_gesparte_zeit_fuer_haus-_und_sorgearbeit.html)

### Traditionelle Strukturen bremsen – in Corona Krise besonders stark

Bei Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen und sozialer Absicherung im Alter haben Frauen in Deutschland während der vergangenen Jahre gegenüber Männern aufholen können. In einzelnen Bereichen, wie bei den Schulabschlüssen, stehen sie mittlerweile sogar etwas besser da. Dazu haben auch verbesserte gesellschaftliche Rahmenbedingungen beigetragen, beispielsweise der Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung oder Geschlechterquoten. Doch auch wenn die Gleichstellung damit vielfach etwas vorangekommen ist, fällt die durchschnittliche berufliche, wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen weiterhin oft schlechter aus als die von Männern. Und einige Entwicklungen während der Corona-Pandemie sind zweischneidig oder in ihren Folgen noch nicht absehbar: So ist etwa der Rückstand von Frauen bei der Erwerbsbeteiligung im Jahr 2020 dadurch noch einmal etwas kleiner geworden, dass mehr Männer als Frauen aus der Erwerbstätigkeit ausschieden. Der Anteil der Paare, die sich die Betreuung ihrer Kinder zu gleichen Teilen aufteilen, schwankt im Verlauf der Pandemie und hat zuletzt sogar abgenommen. Wo es bei der Gleichstellung der Geschlechter Fortschritte gegeben hat und wo nicht, beleuchtet anhand von 28 Indikatoren und aktueller Daten ein neuer Report, den das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung vorlegte.

Die Auswertung zeigt: Bei schulischer und beruflicher Qualifikation sowie bei der Beteiligung an Weiterbildung haben Frauen im Durchschnitt ein höheres Niveau als Männer erreicht. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt aktuell (Ende 2020) aber noch um rund 7 Prozentpunkte niedriger – Anfang der 1990er Jahre war die Differenz indes noch fast dreimal so groß. Ein wesentlicher Grund für fortbestehende Unterschiede ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, etwa bei familiärer Kinderbetreuung oder Pflege. Hier könnte es durch die Corona-Krise sogar zu Rückschritten gekommen sein: So übernahmen vor Beginn der Pandemie 62 Prozent der Mütter und 5 Prozent der Väter in Paarbeziehun-

gen mit Kindern den überwiegenden Anteil der Betreuungszeit, ein Drittel der Paare teilte die Kinderbetreuung annähernd ausgeglichen auf. Im Frühjahr 2020, bei insbesondere unter männlichen Beschäftigten weit verbreiteter Kurzarbeit, stieg der Anteil der überwiegend betreuenden Männer zwischenzeitlich auf 13 Prozent an, sank aber schnell wieder. Nach den jüngsten verfügbaren Daten vom Juni 2021 ist die Arbeitsteilung noch ungleicher geworden als vor der Krise: Bei 71 Prozent der Familien übernahmen die Mütter überwiegend die Kinderbetreuung, bei 7 Prozent die Väter. Nur noch 22 Prozent der Paare teilten sich die Sorgearbeit annähernd gleich auf.

„Auch das ist erst einmal eine Momentaufnahme. Aber es besteht die Gefahr, dass die Pandemie Fortschritte in Frage stellt, die langsam über Jahre hinweg gemacht wurden“, sagt *Dr. Yvonne Lott*, Gleichstellungsforcherin am WSI und Mitautorin des Reports. „Umso wichtiger ist, dass Staat und Gesellschaft die Anreize für eine gleichberechtigte Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit verstärken. Dazu gehören unter anderem ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuung, mehr Partnermonate bei der Elternzeit und eine Abkehr von der nach wie vor in vielen Unternehmen gepflegten Kultur überlanger Arbeitszeiten. Aber auch ein Ende für Regelungen, die vor allem Frauen am Rande des Arbeitsmarktes halten, insbesondere Minijobs und das überkommene Ehegatten-splitting.“ Schnelle Fortschritte bei der Gleichstellung, betont die Wissenschaftlerin, seien auch ein wichtiger Beitrag, um den demografischen Wandel zu bewältigen.

### Gender Pay und Gender Pension Gap: Wie wird sich Corona auswirken?

Aktuell arbeiten Frauen viermal so häufig Teilzeit wie Männer (46 Prozent gegenüber 11 Prozent 2019), sehr oft, um Familie und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen. Von den Beschäftigten, die als einziges Arbeitsverhältnis nur einen Minijob haben, sind

rund 60 Prozent weiblich. Dieses Ungleichgewicht trägt, unter anderem wegen geringerer Karrieremöglichkeiten, wesentlich dazu bei, dass der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen knapp 18,3 Prozent unter dem von Männern liegt. 2020, so der vorläufige Wert, verdienten Männer im Durchschnitt 22,78 Euro brutto pro Stunde, Frauen 18,62 Euro. Im gleichen Jahr verdienten 17,5 Prozent der weiblichen Beschäftigten mit Vollzeitstelle weniger als 2000 Euro brutto im Monat, bei den Männern waren es 9,1 Prozent.

Immerhin ist der Gender Pay Gap in den vergangenen Jahren langsam, aber kontinuierlich kleiner geworden. Eine der Ursachen dafür ist nach der WSI-Analyse der 2015 eingeführte Mindestlohn. Da Frauen deutlich häufiger als Männer von Niedriglöhnen betroffen sind, hat die Lohnuntergrenze ihre Bezahlung etwas stärker positiv beeinflusst, die von der Ampelkoalition geplante Erhöhung auf 12 Euro könnte einen weiteren spürbaren Impuls geben.

Relativ wenig getan hat sich dagegen bei der Verteilung von Führungsposten: Über die vergangenen Jahre weitgehend konstant sind 13 Prozent der männlichen Vollzeitbeschäftigte in leitender Stellung tätig, aber lediglich 10 Prozent der Frauen mit Vollzeittätigkeit. Unter Teilzeitbeschäftigte ist der Abstand noch größer (knapp 12 gegenüber knapp 6 Prozent) – wobei allerdings unter den Männern in Teilzeit auch die Quote der Un- und Angelernten höher ist. Eine weitere Rolle beim Verdienstrückstand von Frauen spielen sehr stabile geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Berufswahl, verbunden damit, dass Berufe mit vielen weiblichen Beschäftigten, etwa im Pflege- und Gesundheitsbereich, in der Erziehung oder im Handel, oft schlechter bezahlt werden als handwerkliche und technische Berufe, in denen Männer dominieren. Neben einer finanziellen Aufwertung von systemrelevanten „typisch weiblichen“ Berufen plädieren *Lott* und ihre Co-Autorinnen und Autoren *Svenja Pfahl, Dietmar Hobler und Eugen Unrau* dafür, Kindern und Jugendlichen systematisch mehr Möglichkeiten zu schaffen, geschlechteruntypische Berufsfelder kennenzulernen, um Stereotype bei der Ausbildungs- und Berufswahl abzubauen.

Die geschlechtsspezifischen Schwerpunkte bei der Berufswahl drücken sich auch in den Arbeitsbelastungen aus, über die Frauen und Männer berichten. Beispielsweise arbeiteten 2021 jeder dritte männliche und gut jede vierte weibliche Vollzeitbeschäftigte körperlich schwer. Auch von Lärm am Arbeitsplatz waren Männer häufiger betroffen. Weibliche Beschäfti-

tigte müssen dagegen deutlich häufiger als männliche unter Zeitdruck arbeiten, oder sie haben Tätigkeiten, bei denen sie häufig unterbrochen werden.

Noch deutlich gravierender als der Gender Pay Gap ist die Lücke bei der Absicherung im Alter: Nimmt man gesetzliche Rente, betriebliche und private Alterssicherung zusammen, beziehen Frauen durchschnittlich ein um 49 Prozent niedrigeres Alterseinkommen als Männer. Anfang der 1990er Jahre lag der Gender Pension Gap, auch wegen der viel niedrigeren Erwerbsquote, sogar bei 69 Prozent. „Diese Entwicklung zeigt beispielhaft: Der Rückstand der Frauen wird in wichtigen Bereichen kleiner. Aber Fortschritte bei der Gleichstellung vollziehen sich bislang meist sehr langsam“, sagt WSI-Forscherin *Lott*. Unklar ist zudem, ob die Corona-Pandemie den langfristig positiven Trend negativ beeinflussen wird. Verschiedene Studien, unter anderem aus dem WSI zeigen, dass Frauen in Zeiten von Lockdowns, Kitaschließungen, weit verbreiteter Quarantäne und Homeschooling deutlich häufiger ihre Erwerbsarbeit reduziert haben als Männer.

## Zuwachs bei Ganztagsbetreuung zuletzt verlangsamt

Dabei ist der Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung eigentlich eine Erfolgsgeschichte und ein wichtiger Faktor für gleiche Erwerbschancen, so die Studie. Hatten 2007 erst 24,3 Prozent der 3- bis 6-Jährigen und 7,3 Prozent der Kinder unter 3 Jahren einen Platz in einer Ganztagsbetreuung, stiegen die Quoten bis 2020 auf 47,9 und 19,6 Prozent. Allerdings haben sich die Zuwächse zuletzt verlangsamt – und der Betreuungsbedarf von Eltern ist besonders für die Altersgruppe unter 3 Jahren noch weitaus höher.

Eher langsam hat zuletzt auch der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 160 größten börsennotierten Unternehmen zugenommen. 2020 lag er bei 32 Prozent (das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung rechnet mit rund 33 Prozent für 2021). Dabei fällt der Part der Frauen nach der WSI-Auswertung deutlich größer aus, wenn auch Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten im Kontrollgremium sitzen: Mit 35 Prozent war er 2020 in mitbestimmten Unternehmen 1,6 Mal höher als in nicht mitbestimmten Firmen mit 22 Prozent. Ein Grund: 37 Prozent der Plätze auf der Beschäftigtenbank im Aufsichtsrat hatten Frauen inne, während es auf der Kapitalseite 29 Prozent waren. Zudem gilt in Unternehmen ohne Mitbe-

stimmung auch keine Geschlechterquote für Aufsichtsräte und Vorstände – eine Beschränkung, die die Forschenden stark kritisieren und die dazu beiträgt, dass weibliche Vorstandsmitglieder in Unternehmen ohne Mitbestimmung eine besonders kleine Minderheit darstellen. Besser sieht es nach der WSI-Analyse auf der zweiten Führungsebene aus, wo der Frauenanteil mit 40 Prozent nur wenig niedriger war als der Anteil an allen Beschäftigten (44 Prozent). Ganz ähnlich fällt die Relation von weiblichen Beisitzerinnen und Belegschaftsanteil aus.

Eine Ausweitung von Geschlechterquoten auf einen weit größeren Kreis von Unternehmen ist nach Analyse der Forschenden dringend notwendig. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf breiter Linie wirksam zu fördern, empfehlen sie über die bereits genannten Ansätze hinaus:

- Loslösen des Kurzarbeits- und Arbeitslosengelds von der Steuerklasse III/V. Denn da beide Lohnersatzleistungen auf Basis der Nettolöhne berechnet werden, erhalten Personen (meist sind es verheiratete Frauen) in Steuerklasse V bei gleichem Bruttoentgelt aktuell deutlich geringere Leistungen als Personen in Klasse III.
- Reform des Ehegattensplittings (Abschaffung der Steuerklasse V).
- Weiterer Ausbau von verlässlichen, krisenfesten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen, auch weil sich institutionelle Kinderbetreuung aktuell mehr als je zuvor als wichtiger sozialer „Lernort“ für Kinder erwiesen hat.
- Verstärkung der Anreize für Männer, Sorgearbeit zu übernehmen, etwa durch eine (schrittweise)

Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld auf bis zu sechs Monate oder eine stärkere Bezugsschussung/Förderung von partnerschaftlichen Nutzungsmustern beim Elterngeld bzw. bei vorübergehender, familienbedingter Teilzeitarbeit.

- Schaffung von Arbeitsplätzen in kurzer Vollzeit und Abkehr von der Überstundenkultur. Dafür sind unter anderem eine ausreichende Personalbemessung, verbindliche Vertretungsregelungen und Beförderungskriterien notwendig, die sich nicht an der Arbeitsplatz-Präsenz oder an Überstunden orientieren.
- Aufwertung von systemrelevanten Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich.

[www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008259](http://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008259)

Quelle: Pressemitteilung der Hans Böckler Stiftung vom 23.2.2022



© Rainer Sturm, pixelio.de

## Vereinbarkeit im Stresstest

Die Familienforschung Baden-Württemberg hat den GesellschaftsReport BW, Ausgabe 2021 zum Thema „Vereinbarkeit im Stresstest – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbstätigkeit und Rollenverteilung in Familien“ veröffentlicht. Die Empfehlung lautet: „Um eine partnerschaftliche Aufgabenteilung zu ermöglichen, sollten die gegenwärtigen Infrastrukturen und Rahmenbedingungen der Sorge- und Erwerbsarbeit überprüft und weiterentwi-

ckelt werden. Gleichstellungs- und familienpolitische Stellschrauben sind unter anderem der weitere Ausbau der Kinderbetreuung sowie die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen und von flexiblen Arbeitsmodellen wie Homeoffice oder Familienarbeitszeit.“

[www.statistik-bw.de/FaFo/Familien\\_in\\_BW/R20214.pdf](http://www.statistik-bw.de/FaFo/Familien_in_BW/R20214.pdf)

## Führungskräfte sind skeptisch gegenüber verbindlichen Gleichstellungsregeln

Eine neue Auswertung des aktuellen Führungskräfte-Radars 2021 der Bertelsmann Stiftung und des Reinhard-Mohn-Instituts für Unternehmensführung an der Universität Witten/Herdecke (UW/H) zeigt, dass etwa 30 bis 40 Prozent der befragten Führungskräfte im eigenen Unternehmen keine Vorteile sehen, wenn es um die Einführung verbindlicher Regeln wie etwa Frauenquoten oder gendergerechte Sprache geht. Überraschenderweise nehmen weibliche und männliche Führungskräfte die Themen ähnlich wahr. Fragt man umgekehrt, wo die Unternehmen beim Thema Gleichstellung bereits stehen, wird deutlich, dass die Führungskräfte – männlich wie weiblich – den Eindruck haben, dass es in ihren eigenen Unternehmen kaum Probleme gibt. „Aber Gleichstellung ist kein Selbstläufer“, meint Professor Guido Möllering vom Reinhard-Mohn-Institut. „Das Problembewusstsein ist gering und es gilt, sowohl Gängelung als auch Gleichgültigkeit zu vermeiden.“

Schon bei der Frage, ob die öffentliche Diskussion über Frauenquoten förderlich für das Gleichstellungsthema im eigenen Hause ist, scheiden sich die Geister: 39,7 Prozent der Befragten stimmen zu, aber 34,9 Prozent stimmen nicht zu. Ein gutes Drittel der Führungskräfte scheint den Eindruck zu haben, dass von außen vorgegebene Regeln oder gar Gesetze nicht nötig oder nicht zielführend sind. Damit muss nicht unbedingt eine gleichstellungsfeindliche Haltung zum Ausdruck kommen, sondern eher eine Skepsis gegenüber Regulation von außen und damit verbunden womöglich Widerstand seitens der Führungskräfte bei der Umsetzung verpflichtender Regeln.

Die Führungskräfte wurden außerdem gefragt, ob in ihren eigenen Unternehmen explizit darauf geachtet wird, dass Teams geschlechter-gemischt besetzt werden. Rund 30 Prozent (29,8 Prozent) der Befragten geben an, dass bei ihnen nicht bewusst darauf geachtet wird – und es offenbar auch keine entsprechenden Vorgaben gibt. Fast jede zweite Führungskraft (45,6 Prozent) stimmt hingegen bei diesem Punkt zu und nimmt die bewusste Beachtung von Diversität bei der Teambesetzung wahr.

Große Unterschiede zeigen sich bei der Frage, ob das eigene Unternehmen verbindliche Regelungen für eine gendergerechte Sprache hat. 39,8 Prozent der Führungskräfte geben an, dass ihr Unternehmen entspre-

chende Vorgaben macht; 41,9 Prozent sagen allerdings das Gegenteil. Man kann aus den Zahlen schließen, dass ein großer Teil der Unternehmen das sogenannte „Gendern“ (noch) nicht regelt und es damit den Führungskräften und Belegschaften selbst überlässt, ob sie ihren Sprachgebrauch im Sinne der Gleichstellung anpassen.

Jeweils eine sehr deutliche Mehrheit der Führungskräfte gibt an, dass in ihrem Unternehmen das Geschlecht der Führungskraft keinen Unterschied macht (Zustimmung: 74,4 Prozent) und dass sie keine Geschlechterkonflikte erleben (81,7 Prozent). Außerdem stimmen 76,7 Prozent zu, dass in ihrem Unternehmen das Gehalt unabhängig vom Geschlecht ist, wohingegen das Statistische Bundesamt (2021) für das Jahr 2020 einen Gehaltsnachteil der Frauen von 18 Prozent gegenüber Männern ermittelt hat. Offenbar erscheint den Führungskräften das Thema „Gendergerechtigkeit“ in ihrem eigenen Arbeitsbereich demgegenüber unproblematisch.

Die Befragung ging auch der Frage nach, ob im eigenen Unternehmen Diskriminierung bei Neueinstellungen oder Beförderungen effektiv verhindert werden. Das Ergebnis: Dem stimmen 70,1 Prozent der Führungskräfte zu. Dies ist eine sehr deutliche Mehrheit, zumal wenn man bedenkt, dass nur 11,0 Prozent nicht zustimmen (bei 18,9 Prozent Unentschiedenen). Das ist überraschend, gelten doch schlechtere Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten von benachteiligten Gruppen als Ausdruck und Ursache der Ungerechtigkeit. Führungskräfte erleben das Problem der Diskriminierung in ihren eigenen Unternehmen anscheinend kaum.

Bemerkenswert an den Ergebnissen des Führungskräfte-Radars ist, dass ein sehr einheitliches Bild zu erkennen ist. Es gibt keine analytisch nennenswerten Unterschiede zwischen den Antworten männlicher und weiblicher Führungskräfte. Es wäre zu erwarten gewesen, dass Frauen als Benachteiligte (zum Beispiel wegen schlechterer Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten) die Verhältnisse in ihren Unternehmen deutlich negativer erleben, während Männer als Privilegierte eher dazu neigen, keine Gerechtigkeitsprobleme zu sehen. Dies ist nicht zu erkennen.

Allerdings macht die Führungsebene einen Unterschied aus: Die obere Führungsebene (27,6 Prozent) hat insgesamt ein positiveres Bild der Gleichstellung

im eigenen Unternehmen als die mittlere und untere Führungsebene (53,7 Prozent bzw. 18,7 Prozent). Die obere Ebene stimmt beispielsweise mit mehr als 80 Prozent zu, dass das Geschlecht keinen Unterschied macht und die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen unterstützt wird, während bei dieser Frage die untere Ebene zu weniger als 70 Prozent zustimmt.

„Augenscheinlich gibt es in der Debatte um Gleichstellungs- und Genderfragen einen bisher wenig beleuchteten Aspekt. Denn, wenn Führungskräfte entgegen der weitläufigen Wahrnehmung in der Öffentlichkeit die Situation in ihren Organisationen positiv sehen, braucht es einen Reality-Check, um Transparenz herzustellen. Ansonsten drohen generelle betriebliche Maßnahmen ins Leere zu laufen“, sagt *Martin Spilker*, Experte für Unternehmenskultur und Führung bei der Bertelsmann Stiftung. Tatsächlich zeigt der Führungskräfte-Radar 2021 zur Gender- und Gleichstellungsthematik vor allem die Notwendigkeit, die aktuellen Zustände in den Unternehmen zu hinterfragen. Insbesondere die augenscheinliche Kluft zwischen den Wahrnehmungen der Führungskräfte gegenüber den oft zu hörenden Klagen über Missstände an der Basis bedarf einer eingehenden Überprüfung und Klärung. Bevor undifferenzierte Programme zur Förderung der Diversity initiiert werden, gilt es seitens der Personalentwicklung, ge-

zielte, kontextspezifische Interventionen bei Führungskräften zu veranlassen. Der Gesetzgeber hat zum Beispiel mit dem Gesetz zur Förderung der Entgeltransparenz zwischen Frauen und Männern den Beteiligten in den Unternehmen ein Instrument an die Hand gegeben, Arbeit und Arbeitsplätze von Männern und Frauen bewerten zu lassen und Ungleichbehandlungen offen zu legen. Diese Form der Überprüfung der Gleichstellung sollte öfter und konsequenter genutzt werden.

Für den Führungskräfte-Radar 2021 der Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit dem Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung (RMI) an der Universität Witten/Herdecke wurde von der IPSOS GmbH im Mai 2021 während des zweiten Corona-Lockdowns eine repräsentative Befragung unter den Führungskräften in Deutschland vorgenommen. An der Studie haben 1026 Führungskräfte aller Führungsebenen teilgenommen. 49,8 Prozent der Befragten sind männlich und der Altersdurchschnitt der Stichprobe liegt bei 46,6 Jahren, was für die heutige Führungslandschaft in Deutschland als repräsentativ anzunehmen ist.

Weitere Informationen, Grafiken und Befunde: [www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fuehrungskraefte-radar-2021-sonderthema-gender-und-gleichstellung-all](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fuehrungskraefte-radar-2021-sonderthema-gender-und-gleichstellung-all)

## Auf der gläsernen Klippe

Der Organisationsforscher *Prof. Dr. Florian Kunze* vom Konstanzer Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“ erforscht zusammen mit *Dr. Max Reinwald* und *Dr. Johannes Zaia* im „Journal of Management“, warum weibliche Führungskräfte in vielen Unternehmen erst in einer Krise eine Chance bekommen.

<https://idw-online.de/de/news790521>



© Grey59, pixelio.de

## Gender Diversity Index

Die Boston Consulting Group (BCG) veröffentlichte einen Überblick über den Gender Diversity Index der Top 100 börsennotierten Unternehmen, die Entwicklung des Index in den letzten Jahren und dessen Zusammenhang mit dem ESG (Environment, Social und Governance)-Score. Der ESG-Score ist ein Indikator dafür, inwiefern sich Unternehmen nachhaltig verhalten und wird anhand ökologischer und sozialer

Kriterien berechnet. Der gefundene positive Zusammenhang zwischen Gender Diversity Index und ESG-Score deutet darauf hin, dass Konzerne, die Geschlechterdiversität im Top-Management fördern, gleichzeitig nachhaltiger handeln.

<https://web-assets.bcg.com/7b/8b/850022a9438b974c7d92162d4420/bcg-gender-diversity-index-2021-key-insights.pdf>

## Deutlich mehr Tempo bei Gleichstellung in obersten Bundesbehörden nötig

Der Anteil von Frauen in Führungsverantwortung im öffentlichen Dienst der obersten Bundesbehörden liegt derzeit bei 39 Prozent. Das ist ein Anstieg um zwei Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr und um fünf Prozentpunkte seit 2015. Zu diesem Ergebnis kommt der Gleichstellungsindex 2021.

(Ex-)Bundesfrauenministerin *Anne Spiegel*: „Das Ziel ist klar: Bis 2025 soll die Hälfte aller Führungspositionen in der Bundesverwaltung mit Frauen besetzt sein. Dazu hat sich die Bundesregierung mit den Fü-PoG II aus guten Gründen verpflichtet. Diesen Auftrag nehmen wir ernst. Und es ist mir als Feministin ein persönliches Anliegen, um echte Gleichstellung voranzubringen. Der Gleichstellungsindex zeigt: Es geht voran, aber zu langsam. Wenn wir das Ziel erreichen wollen, muss das Tempo im Vergleich zu den vergangenen Jahren deutlich erhöht werden. Das heißt für alle Ressorts: das Ziel der Parität mit Nachdruck verfolgen und die Anstrengungen deutlich steigern. Was wir von der Privatwirtschaft fordern, wollen wir auch in der Bundesverwaltung vorantreiben und mit gutem Beispiel vorangehen.“ Je höher die Führungsebene ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden mit 55 Prozent mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Noch immer schaffen jedoch zu wenige Frauen den Sprung in Führungspositionen. Im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden sind 40 Prozent der Referatsleitungen Frauen, bei den Unterabteilungsleitungen sind es 35 Prozent und bei den Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren 32 Prozent. Auf der Ebene der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre liegt der Frauenanteil nur noch bei 25 Prozent.

Der Gleichstellungsindex 2021 zeigt auch, wo Potenziale noch deutlich mehr genutzt werden können: Nur 11 Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen führen in Teilzeit. 73 Prozent davon sind Frauen. Insgesamt liegt der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten bei 81 Prozent.

Beim Aufstieg ist die Parität schon erreicht: Bei den beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden wurde die Benachteiligung von Frauen überwunden. Lag der Frauenanteil 2015 noch bei 53 Prozent der Aufstiege und damit leicht unter dem Gesamtanteil der Frauen an den Beschäftigten, stieg er seither kontinuierlich. Heute liegt er bei 56 Prozent und damit leicht über dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt.

Der Gleichstellungsindex ist ein Gradmesser für den Fortschritt auf dem Weg zum Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst. Er wird seit 2015 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstellt und ist Teil des Gesetzespakets zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Allerdings bildet er bislang nur die Zahlen für die obersten Bundesbehörden ab.

[www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/gleichstellungsindex-5799901217004.pdf](http://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/gleichstellungsindex-5799901217004.pdf)

Quelle: Pressemitteilung des BMFSFJ vom 3.3.2022

### Vielfalt in Unternehmen

In einer qualitativen Studie wurden aufbauend auf einer Literaturrecherche und Expert\*innen-Interviews die Geschäftsführungen oder Personalverantwortlichen von 50 Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors befragt. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Arbeitgeber\*innen und Personalverantwortliche das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Praxis bewerten und

inwiefern Diskriminierungsschutz und Vielfaltsförderung Einzug in die Unternehmens- und Organisationskulturen gehalten haben. Aus den Befragungsergebnissen wurden dann konkrete Handlungsempfehlungen formuliert.

[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2022/20220301\\_expertise\\_schutz\\_diskr\\_arbeitsleben.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2022/20220301_expertise_schutz_diskr_arbeitsleben.html)

---

### Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

*Sandra Bohmann* forscht zu Chancengleichheit und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Im Interview mit dem DIW Berlin geht es um das Phänomen des unrealistischen Optimismus und multidimensionale Diskriminierung: Immer mehr Menschen fühlen sich aufgrund verschiedener Gründe diskriminiert. Erst

wenn ein Bewusstsein für Diskriminierung da ist, können Zustände geändert werden. Transparenz ist auch für die Benachteiligten Voraussetzung für Handlungen.

[www.diw.de/de/diw\\_01.c.835814.de/nachgeforscht\\_02\\_bohmann.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.835814.de/nachgeforscht_02_bohmann.html)

---

### Ausländischer Pass, weniger Lohn

Diskriminierung, Sprachhürden, technischer Wandel: Arbeitnehmer\*innen aus dem Ausland verdienen schlechter. Neue Daten zeigen: Der Abstand zu Deutschen nimmt sogar zu, sagt ein SZ-Artikel von *Alexander Hagelüken*.

[www.sueddeutsche.de/wirtschaft/auslaenderarbeitsmarkt-1.5510826](http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/auslaenderarbeitsmarkt-1.5510826)



© siepmannH, pixelio.de

---

### Ukrainische Geflüchtete: Viele wohnen bei Bekannten

Ende Februar 2022 hat Russland Krieg gegen die Ukraine begonnen. Über eine Million Menschen waren kurze Zeit später auf der Flucht. Wohin fliehen sie? Wie ist ihre rechtliche Situation? Und welche Folgen hat der Krieg für die Communities in Deutschland? Viele Geflüchtete aus der Ukraine kommen bei Verwandten oder Freund\*innen in Deutschland unter.

Das hat eine Befragung des Bundesinnenministeriums ergeben. Rund 84 Prozent der Geflüchteten sind Frauen. Über die Hälfte von ihnen ist mit ihren Kindern geflohen. Weitere Informationen finden Sie hier: <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html#c3462>

## Ukrainerinnen könnten mittelfristig in Engpassberufen unterkommen

Die Zuwanderung von ukrainischen Frauen im erwerbsfähigen Alter könnte helfen, die hiesigen Engpässe in akademischen, technischen und medizinischen Berufen zu verringern. Allerdings arbeiten viele Ukrainerinnen auch in Helfer\*innenberufen. Die Tatsache, dass hier insgesamt sehr viel weniger Engpässe bestehen, könnte ihre Integration in den Arbeitsmarkt verzögern.

[www.iab-forum.de/viele-gefluechtete-ukrainerinnen-koennten-mittelfristig-in-engpassberufen-unterkommen/](http://www.iab-forum.de/viele-gefluechtete-ukrainerinnen-koennten-mittelfristig-in-engpassberufen-unterkommen/)

*Hinweis: Weitere Nachrichten mit Bezug zur Ukraine finden Sie auf unserer Themenseite unter [www.rehmer-verlag.de/schlagwort/?tag=Ukraine](http://www.rehmer-verlag.de/schlagwort/?tag=Ukraine)*

## Betriebe mit ausländischen Beschäftigten stellen häufiger Geflüchtete ein

Wie gut sich geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren, ist wesentlich für deren Teilhabe an der Gesellschaft. Betriebe spielen dabei eine zentrale Rolle. Ihr Einstellungsverhalten bestimmt maßgeblich, ob und wie schnell die Integration in Ausbil-

dung und Beschäftigung gelingt. Eine IAB-Studie untersucht, welche Betriebe besonders häufig Geflüchtete beschäftigen.

[www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/K220303POV](http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/K220303POV)

## Kaum OBs mit Migrationshintergrund

Nur fünf Oberbürgermeister in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. Kandidat\*innen gebe es genug, sagen Forscher\*innen in einem Artikel des MEDIENDIENSTES – die Parteien müssten sie nur

aufstellen. Warum das auf lokaler Ebene immer noch kaum passiert, dazu lesen Sie hier mehr:

<https://mediendienst-integration.de/artikel/kaum-oberbuergermeister-mit-migrationshintergrund.html>

## Ciao, Migrationshintergrund?

Seit Jahren steht der „Migrationshintergrund“ in der Kritik. Das Statistische Bundesamt reagiert jetzt und führt eine neue Kategorie ein. Was ändert sich? Die

wichtigsten Fragen und Antworten des MEDIENDIENSTES im Überblick.

<https://mediendienst-integration.de/artikel/ciao-migrationshintergrund-1.html>

## Skepsis gegenüber Zuwanderung nimmt weiter ab

Optimistische Einstellungen zur Migration haben in der Bundesrepublik weiter zugenommen. Die Skepsis geht langsam, aber kontinuierlich zurück. Zugleich wachsen die Erwartungen an die deutsche Gesell-

schaft, Hindernisse für die Integration abzubauen sowie Staats-, Verwaltungs- und Bildungswesen stärker für Zugewanderte zu öffnen.

<https://idw-online.de/de/news788470>

## Geflüchtete lernen Deutsch am effektivsten in Sprachkursen

Geflüchtete erlernen die deutsche Sprache fast genauso schnell und genauso gut wie andere Neuzugewanderte – obwohl sie mit anderen Ausgangsbedingungen starten: Da sie meist überstürzt aus ihrem Heimatland geflohen sind, haben sie bei Ankunft in Deutschland in der Regel keine Sprachkenntnisse.

Deutliche Verbesserungen bei den Deutschkenntnissen erzielen sie über Sprachkurse. Fast drei Viertel der Geflüchteten besuchen einen solchen. Andere Neuzugewanderte erlernen dagegen die deutsche Sprache häufiger über Alltagskontakte, zum Beispiel an der Arbeitsstätte. Dies sind die Ergebnisse einer

Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), die auf Geflüchteten- und Migrationsstichproben des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) basiert.

[www.diw.de/de/diw\\_01.c.834426.de/gefluechtete\\_lernen\\_deutsch\\_am\\_effektivsten\\_in\\_sprachkursen.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.834426.de/gefluechtete_lernen_deutsch_am_effektivsten_in_sprachkursen.html)

## Neuer Queerbeauftragter

*Sven Lehmann*, Staatssekretär im BMFSFJ, ist Regierungsbeauftragter für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Das neue Amt ist ein wichtiger Schritt zu einer progressiveren Queerpolitik.

<https://frauen.verdi.de/themen/gleichstellung/diversity/++co++0375ef62-6e47-11ec-9830-001a4a160119>

## Wettbewerb der Diskriminierten

Ohne die Frauenbewegung hätte es kaum Verbesserungen der Frauenrechte gegeben. Inzwischen reklamieren auch andere Gruppen aufgrund ihres identitätspolitischen Handelns Verbesserungen und Anerkennung ihrer Rechte. Es hat den Anschein, als komme es zu einem „Wettbewerb“ der verschiedenen Gruppen um den Status der am meisten Diskriminierten. Gerade bei der Gleichstellungspolitik kann sich das auf die Verteilung der knappen Ressourcen auswirken, die zulasten von Frauen geht.

Ein Diskussionsbeitrag von *Barbara Stiegler* für den ZWEIWOCHENDIENST.



© Rainer Sturm, pixelio.de

[www.zwd.info/gleichstellungspolitik-auf-dem-vormarsch-aber-was-macht-die-basis-1.html](http://www.zwd.info/gleichstellungspolitik-auf-dem-vormarsch-aber-was-macht-die-basis-1.html)

## Digitalisierung braucht Genderkompetenz!

Anlässlich des im März global stattfindenden Open Data Day forderte der Deutsche Juristinnenbund e. V. (djb) Genderkompetenz beim Aufbau von Strukturen für Open Data und mehr geschlechtsbezogene Datenerfassungen und -analysen. Nur so lassen sich die Chancen nutzen, die Digitalisierung für Geschlechtergerechtigkeit bietet.

Offene nicht personenbezogene Daten schaffen Transparenz und können eine informierte gesellschaftliche Entscheidungsfindung ermöglichen. Sie werden daher zunehmend von der Zivilgesellschaft eingefordert und auch der Koalitionsvertrag verspricht einen Rechtsanspruch auf Open Data und eine verbesserte Datenexpertise öffentlicher Stellen. „Diese Vorhaben der Bundesregierung sind begrüßenswert,“ so die Präsidentin des djb Professorin *Dr. Maria Wersig*. „Dabei ist jedoch zu hoffen, dass das Thema Gleichstellung in die Digitalpolitik integriert wird. Datenexpertise öffentlicher Stellen muss Geschlechterexpertise mitumfassen.“

Bei allen Vorteilen von Open Data darf nicht aus dem Blick geraten, dass aus gleichstellungspolitischer Sicht grundsätzliche Probleme bestehen: Werden datenbasierte Entscheidungen getroffen, für die geschlechtsbezogene Daten relevant sind, ohne dass diesen Entscheidungen geschlechtsbezogene Daten zugrunde liegen, werden die Lebenswirklichkeit, die Interessen und Bedürfnisse von Frauen und weiblich gelesenen Personen nicht berücksichtigt. So werden im Gesundheitswesen, in der Pflege oder auch bei der Polizeilichen Kriminalstatistik, beispielsweise im Bereich Hasskriminalität, Daten noch nicht ausreichend nach Geschlecht erfasst. Werden dagegen datenbasierte Entscheidungen getroffen, für die geschlechtsbezogene Daten keine Relevanz haben dürfen, bei denen die Daten aber den Gender-Bias unsichtbar in sich tragen, wird Diskriminierung bestätigt und fortgeschrieben – ein bekanntes Problem im Bereich Arbeits- und Personalrecht. „In der Gleichstellungspolitik oft benannte Probleme, wie benachteiligende Stereotype, fehlender Gewalt- und Diskriminierungs-

schutz und private Überwachungsszenarien können durch die Digitalisierung massive Verschärfungen erfahren“, befürchtet *Anke Stelkens*, Vorsitzende der Nichtständigen Kommission Digitales im djb.

Unverzichtbare Grundlage für eine Digitalpolitik, die gleichstellungspolitischen Anforderungen genügen will, ist der Dritte Gleichstellungsbericht „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“, [www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546).

[bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546).

Der djb verweist außerdem auf seine Ausführungen zur Digitalisierung in den djb-Wahlforderungen und auf seine ausführliche Stellungnahme zum aktuellen Entwurf der EU-KI-Verordnung: [www.djb.de/pressestellungnahmen/detail/st21-15?actbackPid=71&cHash=79cef0801e7961881c9eaaf3ec513eef](http://www.djb.de/pressestellungnahmen/detail/st21-15?actbackPid=71&cHash=79cef0801e7961881c9eaaf3ec513eef)

Quelle: Pressemitteilung des djb vom 5.3.2022

## Digitaler Wandel

Das IAB-Regional Sachsen 01/2022 untersucht die potenziellen Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt in Sachsen mit Fokus auf die Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Um die durch digitale Technologien bedingten möglichen Veränderungen der Arbeitswelt abilden zu können, wurden für Sachsen nach 2013 und 2016 erneut die Substituierbarkeitspotenziale der Berufe berechnet. Diese geben an, in welchem Ausmaß berufliche Kerntätigkeiten nach dem aktuellen technischen Stand durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzt werden könnten. Auf Basis der Tätigkeiten kann das Substituierbarkeitspotenzial für Berufe und somit auch für Beschäftigte, die in diesen Berufen arbeiten, angegeben werden. Die Auswer-

tungen zum Ende des Jahres 2019 verdeutlichen, dass Männer und Frauen unterschiedlich stark vom Substituierbarkeitspotenzial der Berufe betroffen sind. Die Unterschiede lassen sich in den Berufen, den Anforderungsniveaus und den sächsischen Kreisen erkennen. Ein wichtiger Faktor für die Differenzen zwischen den Geschlechtern ist die Wahl der Berufe, die geschlechtertypischen Mustern folgen. Zudem zeigt der aktuelle Bericht die Entwicklungen der Substituierbarkeitspotenziale über einen Zeitraum von sechs Jahren (2013 bis 2019) für die weiblichen und männlichen Beschäftigten in Sachsen.

[www.iab.de/244/section.aspx/Publikation/K220222PFA](http://www.iab.de/244/section.aspx/Publikation/K220222PFA)

## Digitale Teilhabe Älterer

Niemand soll bei der beschleunigten Digitalisierung aller Lebensbereiche abgehängt werden. Aber gerade viele ältere Menschen können das nicht alleine – sie brauchen dabei Hilfe. Eine Studie unter wissenschaftlicher Leitung des ifib – Institut für Informationsmanagement Bremen an der Universität Bremen hat

jetzt erstmals untersucht, welchen Unterstützungsbedarf ältere Menschen genau haben. Das Fazit: Art, Umfang und Kosten werden stark unterschätzt.

<https://idw-online.de/de/news788182>

## Entgeltgleichheit in Hessen

Die Beiträge der Veranstaltung „Entgeltgleichheit für Frauen und Männer in hessischen Betrieben. Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit von Entgelt-

systemen“ vom März 2022 sind auf der Homepage des Hessischen Lohnatlas dokumentiert.

[www.hessischer-lohnatlas.de/](http://www.hessischer-lohnatlas.de/)

## Anhebung des Mindestlohns

Der Deutsche Frauenrat (DF) begrüßt in einer Stellungnahme das Vorhaben der Bundesregierung, den

gesetzlichen Mindestlohn auf 12 Euro je Zeitstunde mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 zu erhöhen.



© Alexander Hauk, pixelio.de

Frauen werden von der geplanten Anhebung des allgemeinen Mindestlohns in besonderem Maße profitieren, da sie überproportional häufig ein Entgelt von weniger als 12 Euro pro Zeitstunde erzielen. Ein höherer Mindestlohn wertet frauendominierte, system-relevante Berufe im Dienstleistungssektor und in der Sorgearbeit auf. Besonders Minijobberinnen, Beschäftigte in kleinen Firmen und Privathaushalten, mit Behinderung und mit Migrationshintergrund werden vielfach unter dem gesetzlichen Mindestlohniveau vergütet.

[www.frauenrat.de/stellungnahme-zum-referentenentwurf-eines-gesetzes-zur-erhoehung-des-schutzes-durch-den-gesetzlichen-mindestlohn/](http://www.frauenrat.de/stellungnahme-zum-referentenentwurf-eines-gesetzes-zur-erhoehung-des-schutzes-durch-den-gesetzlichen-mindestlohn/)

## Wie funktioniert die Ehegattenbesteuerung in Deutschland?

Es ist nahezu Konsens, dass die Teilhabe von Frauen an Wirtschaft und Gesellschaft nicht erschwert werden soll. Dennoch arbeiten Frauen in Deutschland deutlich weniger als in vergleichbaren EU-Staaten. Gründe dafür liegen unter anderem in der Ehegattenbesteuerung. In einer Expertise erklärt die Ber-

telsmann Stiftung, wie sie funktioniert und welche Spielräume es für Reformen gibt.

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel/projektnachrichten/wie-funktioniert-die-ehegattenbesteuerung-in-deutschland](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel/projektnachrichten/wie-funktioniert-die-ehegattenbesteuerung-in-deutschland)

## Lohnsteuerreform und Ehegattensplitting

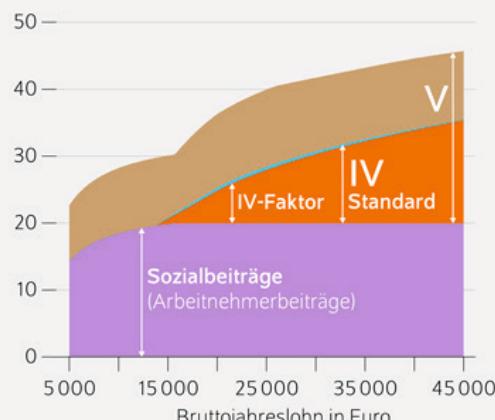
Die Bundesregierung plant eine Reform der Lohnsteuer von Ehepaaren, um die hohe Belastung für Zweitverdienende im Lohnsteuerverfahren zu vermindern und so die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern. Wissenschaftler\*innen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) kommen in einer Studie zu dem Ergebnis, dass die geplante Abschaffung der Steuerklassenkombination III und V zwar grundsätzlich zielführend ist, aber noch nachgebessert werden sollte. „Die Wirkung auf die Beschäftigung von Frauen ist empirisch schwer abzuschätzen“, sagt *Katharina Wrohlich*, Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin. „Langfristig sollte die Reform der Lohnsteuer daher von einer umfassenden Reform des Ehegattensplittings flankiert werden.“ Beim Ehegattensplitting wird das Einkommen eines Paares addiert, halbiert und die Steuer berechnet. Diese wird danach wieder verdoppelt. Aufgrund des progressiven Steuersatzes ist die Ersparnis am größten, wenn einer viel verdient und der andere nichts.

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Kombination der Steuerklassen III und V bei Ehepaaren abgeschafft wird. Zugleich soll das sogenannte Faktorverfahren der Kombination IV/IV gestärkt werden. Der-

zeit sind zumeist Ehefrauen mit deutlich geringerem Einkommen als ihre Partner in Steuerklasse V eingruppiert und tragen damit höhere Steuerbelastungen, als es bei einer Individualbesteuerung der Fall wäre. Im Gegenzug wird der Erstverdienende – zumeist der Ehemann – mit Klasse III steuerlich begünstigt. Steuerklasse IV für beide Partner\*innen ließe die Grenz- und Durchschnittsbelastungen für Zweitverdienende sinken und die der Erstverdienenden steigen. „Bei einem jährlichen Bruttolohn von 20.000 bis 35.000 Euro würde zum Beispiel eine teilzeitarbeitende Frau beim Übergang in die Steuerklasse IV 200 bis 300 Euro mehr in die Familienkasse einzahlen“, erläutert Studienautor *Stefan Bach*.

Die Option auf das Faktorverfahren bei Steuerklasse IV würde zusätzlich steuermindernd wirken, da dies den Splittingvorteil bei der Lohnsteuer beider Partner\*innen berücksichtigt. „Dieses Verfahren ist bereits seit langem möglich, wird aber nur wenig genutzt, weil es kaum bekannt ist“, ergänzt *Bach*. „Es muss aufwendig beantragt und alle zwei Jahre erneuert werden, was viele Paare abschreckt.“ Die Autor\*innen schlagen als einfache Ergänzung einen automatischen gemeinsamen Lohnsteuer-Jahresausgleich vor. „Das wäre ein großer Schritt in Richtung

### Belastung der Bruttoeinkommen von Zweitverdienenden in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von Sozialbeiträgen, Einkommensteuer und Solidaritätszuschlag 2022.



#### Lohnsteuer nach Klasse V

gängig für Zweitverdienende  
Belastung sehr hoch

#### Lohnsteuer nach Klasse IV

Standard-Option: Individuelle Besteuerung  
beider EhepartnerInnen

#### Lohnsteuer nach Klasse IV

Faktor-Option: nach Anteil an der gemeinsamen  
Einkommensteuerbelastung  
Vermeidet Überzahlungen durch die monatliche  
Lohnsteuer-Zahlung

© DIW Berlin 2022

**DIW** Wochenbericht

**10** 2022

 **DIW** BERLIN

© DIW Berlin

vorausgefüllte Steuererklärungen (Easy Tax), der auch im Ampel-Koalitionsvertrag erwähnt wird und Millionen Ehepaaren die Steuererklärung ersparen würde“, so der Steuerexperte.

Ob die geplante Reform aber tatsächlich die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht, ist fraglich. Dies wäre vor allem dann der Fall, wenn die Partner\*innen ihre Erwerbsentscheidungen an den laufenden Lohnsteuerbelastungen orientieren, die sich am Ende jeden Monats auf dem Gehaltszettel widerspiegeln. Die Lohnsteuer ist aber nur eine Vorauszahlung auf die Einkommensteuer des Paares. Soweit sich viele Paare nach dem gemeinsamen Nettoeinkommen nach der Steuererklärung im Folgejahr richten, bei der das Ehegattensplitting mit seiner steuerbelastenden Wirkung auf Zweitverdienende greift, werden die Effekte auf die Erwerbsbeteiligung nur gering ausfallen.

„Das Aus der Steuerklassenkombination III und V wäre ein positives Signal und ein erster Schritt zur

Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben“, resümiert Studienautor Peter Haan, Leiter der Abteilung Staat. „Allerdings muss auch beim Ehegattensplitting deutlich nachjustiert werden. In seiner jetzigen Form setzt es falsche Anreize.“ Die Ökonom\*innen empfehlen dafür das sogenannte Realsplitting, das sich in der Reformdiskussion der vergangenen Jahre als Kompromiss abzeichnet. Beim Realsplitting würden bei der steuerlichen Veranlagung geringere Einkommensbeträge auf das niedrigere Gehalt übertragen als bei der jetzigen Regelung. Besonders bei sehr hohen Einkommen würden die Steuervorteile deutlich begrenzt, bei mittleren und unteren aber kaum angetastet.

[www.diw.de/de/diw\\_01.c.836925.de/publikationen/wochenberichte/2022\\_10\\_1/abschaffung\\_der\\_lohnsteuerklasse\\_v\\_sinnvoll\\_ersetzt\\_aber\\_keine\\_reform\\_des\\_ehegattensplittings.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.836925.de/publikationen/wochenberichte/2022_10_1/abschaffung_der_lohnsteuerklasse_v_sinnvoll_ersetzt_aber_keine_reform_des_ehegattensplittings.html)

Quelle: Pressemitteilung des DIW vom 10.3.2022

## Homeoffice stößt auf breite Zustimmung

Die anhaltende Corona-Situation hat in vielen Berufen virtuelle Arbeits- und Führungsstrukturen etabliert und es ist zu erwarten, dass sich diese dauerhaft festigen. Im Zuge des Projekts „Digital Leadership & Health“ befragten Forscherinnen und Forscher der Professur für Arbeits-, Organisations- und Wirt-

schaftspsychologie in einer repräsentativen Erhebung bundesweit mehr als 3.600 Beschäftigte, darunter 1.300 Führungskräfte, unterschiedlicher Branchen nach ihren Erfahrungen im Homeoffice und den damit einhergehenden Arbeitsbedingungen.

<https://idw-online.de/de/news788537>

### MINT-Berufe

Absolut studieren heute dreimal mehr Frauen ein Fach aus dem Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) als noch vor 20 Jahren. Zugleich entscheiden sich Frauen nach einem abgeschlossenen MINT-Studium seltener als Männer dafür, tatsächlich einen MINT-Beruf zu er-

greifen. Dies dürfte auch an fehlenden Rollenvorbildern und unklaren Berufsvorstellungen liegen.

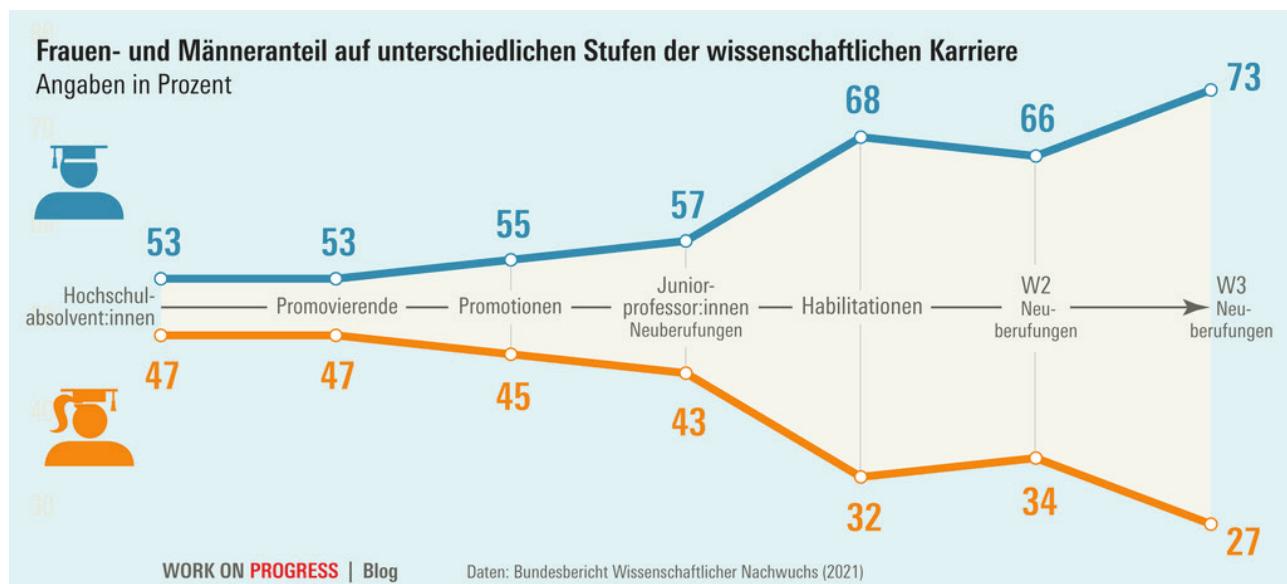
[www.iab-forum.de/should-i-stay-or-should-i-go-frauen-arbeiten-nach-einem-mint-studium-seltener-in-einem-mint-beruf-als-maenner/](http://www.iab-forum.de/should-i-stay-or-should-i-go-frauen-arbeiten-nach-einem-mint-studium-seltener-in-einem-mint-beruf-als-maenner/)

### Frauen in der akademischen Laufbahn

Mittlerweile nehmen mehr Frauen als Männer ein Studium auf. Ihr Anteil nimmt jedoch mit der Höhe des akademischen Abschlusses immer mehr ab. Woran liegt es, dass Frauen im Wissenschaftssystem auf dem Weg nach oben schrittweise verschwinden?

Das analysiert ein WSI-Blog-Beitrag von *Aline Zucco*.

[www.wsi.de/de/blog-17857-frauen-in-der-akademischen-laufbahn-40520.htm](http://www.wsi.de/de/blog-17857-frauen-in-der-akademischen-laufbahn-40520.htm)



© WSI

### Studie zur Arbeitsbelastung der Lehrkräfte

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mahnte erneut die gleiche Bezahlung aller Lehrkräfte für gleichwertige Arbeit an. Die Bildungsgewerkschaft untermauerte ihre Forderung mit neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen: „Grundschullehrkräfte leisten genauso viel wie andere Lehrkräfte. Es gibt keine Basis für ihre schlechtere Bezahlung, die immer noch in acht Bundesländern Praxis ist“, sagte *Frauke Gützkow*, GEW-Vorstandsmitglied für Frauenpolitik. Sie machte sich dafür stark, alle voll ausgebildeten verbeamteten Lehrkräfte nach der Besoldungsgruppe A13 und alle angestellten nach

der Entgeltgruppe E13 zu bezahlen – unabhängig von der Schulform, an der sie arbeiten. „Die schlechtere Bezahlung trifft insbesondere Frauen. An Grundschulen sind neun von zehn Lehrkräften Frauen“, betonte *Gützkow*. „Doch auch an Sekundarschulen werden Lehrkräfte in zu vielen Ländern noch nach A12/E11 bezahlt. Auch an diesen Schulformen arbeiten mehr Frauen als Männer.“

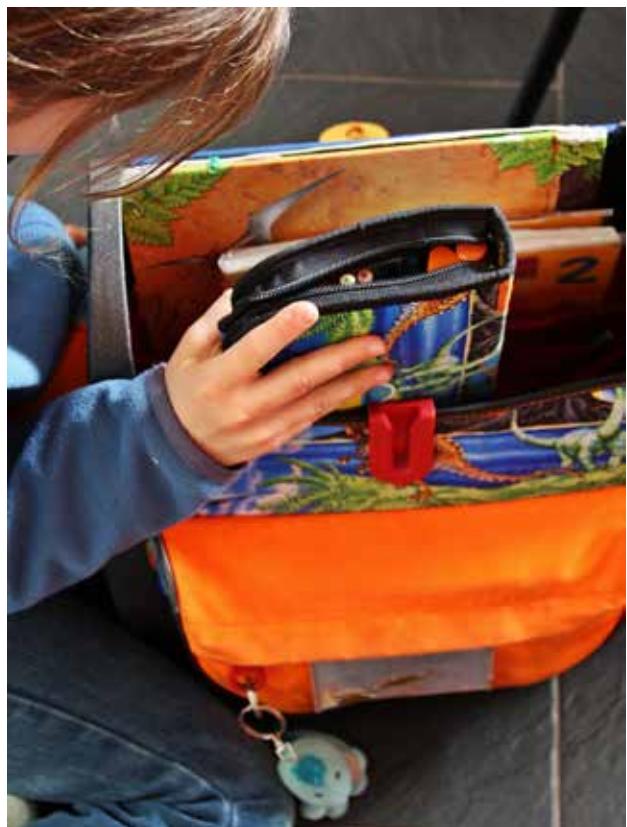
„Im schulischen Alltag bewältigen Grundschullehrkräfte auffallend hohe Anforderungen und Belastungen, vor allem mit Blick auf ihr Wissen und Können

sowie auf psychosoziale Herausforderungen. Die Arbeit der Lehrkräfte an Grundschulen wird oft unterbrochen, deshalb müssen sie hoch konzentriert arbeiten“, stellte *Gütkow* die Ergebnisse einer repräsentativen arbeitswissenschaftlichen Studie zur Vergleichbarkeit der Arbeitsplätze an allgemeinbildenden Schulen vor. Sie arbeiteten häufig in Teams, benötigten stets viel Einfühlungsvermögen und bewältigten in erheblichem Maße belastende psychosoziale Anforderungen. Ebenfalls stark belastet seien die Lehrkräfte an Schulen, die alle allgemeinbildenden Schulabschlüsse vergeben. „Außer hohen psychosozialen Belastungen fallen bei ihnen vor allem die Anforderungen an ihre Verantwortung für die Jugendlichen an der Schwelle zu Ausbildung und Beruf ins Gewicht“, erklärte das GEW-Vorstandsmitglied.

Mit ihrem Engagement für eine bessere Bezahlung der Grundschullehrkräfte sowie der Lehrerinnen und Lehrer in der Sekundarstufe I habe die GEW, so *Gütkow*, in den vergangenen Jahren viel erreicht. „In der Hälfte der Bundesländer ist die Gleichstellung der Grundschullehrkräfte umgesetzt“, betonte sie. Zu den Bundesländern, die hinterherhinken, gehöre Nordrhein-Westfalen (NRW). In dem Bundesland arbeiteten fast 20 Prozent aller in Deutschland beschäftigten Lehrkräfte. „Die Politik muss sich an die Landesverfassung halten und endlich das Besoldungsrecht der Beamten und Beamten ändern.“ *Gütkow* erinnerte daran, dass ein juristisches Gutachten bereits vor Jahren für NRW zu dem Schluss kam: „Die unterschiedliche Eingruppierung verschiedener Lehrkräftegruppen ist aus verfassungs- und beamtenrechtlicher Perspektive nicht in Ordnung.“ In Niedersachsen werde im September 2022 gewählt. „Auch hier werden wir die überfällige Gleichbehandlung an Grund- und Sekundarschulen mit den anderen Schulformen aufs Tapet heben“, kündigte das GEW-Vorstandsmitglied an.

Zum Equal Pay Day 2022 veröffentlichte die GEW eine arbeitswissenschaftliche Studie zur Vergleichbarkeit der Arbeitsplätze an allgemeinbildenden Schulen. In der Untersuchung und mithilfe eines anerkannten Verfahrens zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten gaben rund 15.000 Lehrkräfte aus allen Bundesländern (ohne Mecklenburg-Vorpommern) Antworten auf Fragen zu ihren Arbeitszeiten, Anforderungen und Belastungen. Das Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES) mit Sitz in

Berlin hat diese repräsentative Lehrkräftebefragung 2021 unter GEW-Mitgliedern durchgeführt.



© birgitta hohenester, pixelio.de

Gleicher Geld für gleichwertige Arbeit: Für Grundschullehrkräfte gilt die Bezahlung nach Besoldungsgruppe A13 (Beamten und Beamte)/ Entgeltgruppe E13 (Angestellte) in Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Sachsen und Thüringen. Niedersachsen zahlt A12 plus Zulage für Lehrkräfte an Grundschulen und in der Sekundarstufe I. Für Lehrkräfte der Sekundarstufe I wird in Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen nach A13/E13 gezahlt. In Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz und dem Saarland ist dies teilweise umgesetzt. In NRW wird nur nach A12/E11 gezahlt. Weitere Informationen: [www.gew.de/ja13/a13-stand-der-dinge/](http://www.gew.de/ja13/a13-stand-der-dinge/)

Zur Studie: [www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/20220307-Abschlussebericht-Mitgliederbefragung.pdf](http://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/20220307-Abschlussebericht-Mitgliederbefragung.pdf)

Quelle: Pressemitteilung der GEW vom 6.3.2022

## Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Die Rechtswissenschaftlerin *Prof. Dr. Ulrike Lembke* von der HU Berlin hat eine umfangreiche Rechtsexpertise zu geschlechtergerechter Verwaltungssprache veröffentlicht. Die im Dezember 2021 veröffentlichte Expertise geht der Frage nach, welche Auswirkungen die Verwendung geschlechtergerechter Sprache, insbesondere des Gendersterns, auf die Rechtswirksamkeit und den Verbindlichkeitsanspruch von Handlungsformen der Verwaltung entfaltet. In der Zusammenfassung heißt es dazu: „Aus rechtlicher Sicht ist die Verwendung geschlechtergerechter Amtssprache inklusive des Gendersterns keine Irregularität, sondern für hoheitliches Sprachhandeln und damit die

Verwaltung insgesamt im demokratischen Rechtsstaat unverzichtbar.“

Dies betrifft das gesamte staatliche Handeln und somit alle Behörden in Bund und Ländern, Kommunen, Hochschulen und öffentliche Einrichtungen.

Expertise: [www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/lbk/gutachten-genderstar-amtssprache\\_lembke\\_dezember2021.pdf](http://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/lbk/gutachten-genderstar-amtssprache_lembke_dezember2021.pdf)

Zusammenfassung: [www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/lbk/gutachten-genderstar-amtssprache\\_ergebnisse\\_lembke2021.pdf](http://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/lbk/gutachten-genderstar-amtssprache_ergebnisse_lembke2021.pdf)

## Geschlechtergerechte Sprache

Eine Berliner Professorin schreibt in einem Gutachten, Gendersprache sei für staatliche Stellen verpflichtend. Dies ginge aus dem Grundgesetz hervor. Die Stadt Hannover hat sich zwar selbst schon sprachliche Regeln auferlegt, die sollen aber nicht weit genug reichen.

[www.welt.de/vermischtes/article235693266/Hannover-Rechtsgutachten-sieht-Gendern-als-Pflicht-der-Behoerden.html](http://www.welt.de/vermischtes/article235693266/Hannover-Rechtsgutachten-sieht-Gendern-als-Pflicht-der-Behoerden.html)

## Gendermedizin

Die Gendermedizin ist noch immer eine Randerscheinung im deutschen Gesundheitswesen. Um die Versorgungsqualität und Versorgungseffizienz von Frauen und Männern zu verbessern, ist es dringlich geboten, biologische und sozial-kulturelle Unterschiede in der Medizin ausreichend zu berücksichti-

gen. Auch Corona rückte die Gendermedizin (geschlechtersensible Medizin) in den Fokus. Der BAYLFR-PODCAST zu diesem Thema findet sich auf YouTube: [www.youtube.com/watch?v=dpzxxVQcOdw](http://www.youtube.com/watch?v=dpzxxVQcOdw)

## Raus aus Ostdeutschland

Angriffe, Beleidigungen oder abwertende Blicke: Rassismus hat viele Facetten und für Betroffene gehört er zum Alltag. Im Osten von Deutschland ist das Problem offenbar größer als im Westen – und für einige ist die Belastung durch solche Anfeindungen so

hoch, dass sie aus Leipzig oder Dresden wegziehen wollen. Für sie ist der Rassismus dort nicht länger auszuhalten.

[www.mdr.de/nachrichten/sachsen/rassismus-people-of-color-raus-osten-deutschland-100.html](http://www.mdr.de/nachrichten/sachsen/rassismus-people-of-color-raus-osten-deutschland-100.html)

## Rechter Terror ist eine Gefahr für uns alle

Anlässlich des zweiten Jahrestags des Anschlags von Hanau sprach die Autorin *Esther Dischereit* über die Kontinuitäten rechter Gewalt und behördlichen Versagens in Deutschland, die Bedeutung der Zeugnisse

von Betroffenen und die Frage, warum rechter Terror eine Gefahr für uns alle ist.

<https://heimatkunde.boell.de/de/2022/02/17/rechter-terror-ist-eine-gefahr-fuer-uns-alle>

## Ein Jahr voller Familiendramen und Ehrenmorde

Mit dem Medienscreening 2021 veröffentlichte Gender Equality Media ihre Analyse zur Berichterstattung über (sexualisierte) Gewalt gegen Frauen in der deutschen Medienlandschaft. Verbesserungen zum Vorjahr? Fehlanzeige! Clickbaiting und Gewalt verharmlosende Sprache waren an der Tagesordnung, während die Fallzahlen von Gewalt gegen Frauen deutlich stiegen.

<https://genderequalitymedia.org/nachgezaehlt2021/>



© Wilhelmine Wulff, pixelio.de

## Femizid und Feminizid – ist das dasselbe?

Warum gibt es für die geschlechtsspezifische Tötung einer Frau zwei verschiedene Begriffe? Beiden gemeinsam ist, dass sie die krasseste Form von sexistischem Terror bezeichnen. Doch es gibt auch Unterschiede.

[www.franziskamariaproell.de/femizid-feminizid-begriffsunterschied/](http://www.franziskamariaproell.de/femizid-feminizid-begriffsunterschied/)

## Genitalverstümmelung und Zwangsheirat

Wie verhalte ich mich als Lehrer\*in, als Polizist\*in, als Ärzt\*in in einer konkreten Situation, wenn ein Mädchen von weiblicher Genitalverstümmelung oder einer Früh-/Zwangsvorheiratung gefährdet zu sein scheint, oder um Hilfe bittet? TERRE DES FEMMES e. V. hat die Handlungsempfehlung „Intervention bei weiblicher Genitalverstümmelung und Früh- und Zwangsvorheiratung“ für Fachkräfte erstellt.

[https://frauenrechte.de/images/aktuelles/2022/weibliche-genitalverstuemmlung/CHAIN\\_Handlungsempfehlung\\_FGM\\_EFM\\_Berlin\\_2022\\_digital.pdf](https://frauenrechte.de/images/aktuelles/2022/weibliche-genitalverstuemmlung/CHAIN_Handlungsempfehlung_FGM_EFM_Berlin_2022_digital.pdf)

Sie wird ergänzt durch zwei Animationsfilme auf Youtube zur Aufklärung und Sensibilisierung.

[www.youtube.com/user/TERREDESFEMMES](https://www.youtube.com/user/TERREDESFEMMES)

## Neue Märchen braucht das Land!

Wie kann es sein, dass in einer 8. Klasse in Hamburg im Jahr 2022 ein Theaterstück namens „Drachenbürger“ aufgeführt wird, in dem unhinterfragt „Jungfrauen“ einem Drachen geopfert werden? Oder schlimmer: Warum reagiert der Theaterlehrer nicht

auf die Mädchen in der Klasse, die sich weigern, das Stück in dieser Form aufzuführen?

<https://pinkstinks.de/schuelerinnen-kaempfen-fuer-neue-maerchen/>

## Häusliche Gewalt

TERRE DES FEMMES (TdF), Menschenrechte für die Frau e. V. hat mit der Unterstützung von eBay Kleinanzeigen und der Agentur Jung von Matt SAGA ein deutschlandweites Experiment durchgeführt, das der Frage nachging: Was machen Menschen, wenn sie mit offensichtlichen Hinweisen auf häusliche Gewalt konfrontiert werden? Zeigen Sie Zivilcourage

und bieten Hilfe an? Oder schauen sie weg und ignorieren den Hinweis?

Häusliche Gewalt an Frauen ist ein fast unsichtbarer, jedoch allgegenwärtiger Missstand in unserer Gesellschaft. Jede vierte Frau in Deutschland ist davon betroffen. Alleine 2020 waren laut Bundeskriminalstatistik 119.164 Frauen in Deutschland von häuslicher

Gewalt betroffen. Für 139 Frauen endete die Gewalt tödlich. Doch TdF sowie weitere Experten, wie der Präsident des Bundeskriminalamtes *Holger Münch*, gehen von einer noch viel höheren Dunkelziffer aus. Denn nicht alle Frauen melden einen Vorfall von häuslicher Gewalt oder erhalten die benötigte Hilfe, um sich aus der Situation zu befreien. TdF stellt in der täglichen Arbeit fest, dass häusliche Gewalt sehr oft bagatellisiert und tabuisiert wird, sodass Betroffene, die selbst die Kraft nicht haben, ihren Partner anzeigen, auch von ihrem Umfeld nicht die ermutigende Unterstützung erhalten.

Das Experiment: Vom 23. Februar bis zum 7. März 2022 wurden insgesamt 26 „Gewaltanzeigen“ auf ebay-Kleinanzeigen von weiblichen Nutzerinnenprofilen inseriert. Die Plattform eBay Kleinanzeigen verankerte das Experiment in den häuslichen Kontext. In den beliebtesten Kategorien der online-Tauschbörse wie Elektronik, Mode & Beauty, Haus & Garten, Freizeit, Hobby & Nachbarschaft wurden die Anzeigen für Gegenstände aus dem alltäglichen Gebrauch gestreut. Alle inserierten Artikel hatten jedoch eine deutliche Beschädigung, die sichtbar auf dem Foto erschien und in der Artikelbeschreibung unmissverständlich darauf hinwies, dass der Gegenstand durch häusliche Gewalt an der Nutzerin zu Schaden gekommen ist. Die 19 verschiedenen Nutzerinnenprofile waren eindeutig als weiblich zu erkennen und stammten aus ganz Deutschland.

Die Auswertung: 25.000 Views und 735 Direktnachrichten. Davon ignorierten knapp 83 Prozent den Hinweis zu häuslicher Gewalt. 16 Prozent der Direktnachrichten boten konkrete Hilfe an. 1 Prozent reagierten mit Wortgewalt.

„Wir können aus dem Experiment und anhand der Zahlen nur schlussfolgern, dass in Sachen Sensibilisierung und Prävention von häuslicher Gewalt noch sehr viel Luft nach oben ist“, so *Sina Tonk*, Bereichsleiterin von TdF. Dass 86 Prozent der Direktnachrichten den Hinweis auf häusliche Gewalt in der Anzeige ignorieren, wertet die Frauenrechtsorganisation folgendermaßen: Die hohe Tabuisierung und die mangelnde Zivilcourage sind große Hindernisse bei der Bekämpfung von häuslicher Gewalt in unserer Gesellschaft. Häusliche Gewalt an Frauen wird oft-

mals nicht ernst genommen, heruntergespielt oder ignoriert und dadurch viel zu selten angezeigt.

Positiv hervorzuheben ist bei dem Experiment jedoch die Qualität der Direktnachrichten (16 Prozent), die Hilfe angeboten haben. „Die Nutzer\*innen, die Hilfe angeboten haben, haben richtig reagiert: Indem Sie zum größten Teil auf Hilfeangebote und Lösungswege hingewiesen haben; ein Verweis auf das Hilfetelefon ‚Gewalt gegen Frauen‘ oder das Angebot, die Polizei für sie zu kontaktieren ist neben einer ernstgemeinten Anteilnahme meist der erste Schritt, um einer Betroffenen zu helfen.“

Mit diesem Experiment möchte TdF insbesondere auf drei wichtige Aspekte in der Bekämpfung von häuslicher Gewalt aufmerksam machen:

- Betroffene von häuslicher Gewalt dürfen nicht in ihrer Situation alleine gelassen werden; jede und jeder ist aufgefordert, hinzuschauen und zu helfen.
- Es bedarf eines entschiedenen politischen Willens, um den gesellschaftlichen Missstand zu enttabuisieren und konsequent abzuschaffen.
- Es bedarf einer umfassenden, statistischen Erfassung im Bereich häusliche Gewalt. Die letzte umfassende Dunkelfeldstudie zu häuslicher Gewalt ist aus dem Jahr 2004. BMFSFJ, BMI und BKA haben 2021 angekündigt, eine geschlechterübergreifende Opferbefragung zu Gewalterfahrungen zu planen, diese muss schnellstmöglich umgesetzt werden. Weitere Forderungen von TERRE DES FEMMES im Bereich häusliche Gewalt an Frauen:
  - Ein neuer Aktionsplan zu Gewalt an Frauen: Deutschland braucht ein Gesamtkonzept zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen, das konkrete Maßnahmen vorsieht und mit einem umfassenden Budget ausgestattet ist.
  - Schnelle Umsetzung der Istanbul-Konvention ohne Vorbehalte, wie im Koalitionsvertrag vereinbart.
  - Umsetzung eines Rechtsanspruchs auf Hilfe bei Gewalt: Deutschland muss sicherstellen, dass allen Frauen, die Gewalt erleiden, adäquate Hilfe und Unterstützung zur Verfügung steht, unabhängig von ihrem Wohnort, Gesundheitszustand, der Herkunft oder dem Aufenthaltstitel.

Kampagnenwebsite: [www.anzeigengegengewalt.de/](http://www.anzeigengegengewalt.de/)

Quelle: Pressemitteilung von TdF vom 8.3.2022

# Das Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus

Das Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus gibt es seit 2010. Es gab keinen spezifischen Anlass für die Gründung dieses Netzwerks. Man könnte vielleicht sagen: Die Zeit war einfach reif und zu diesem Zeitpunkt waren einige sehr engagierte Frauen auf die Stellen zu Gleichstellung und Gender in den Krankenhäusern gekommen, die die Gelegenheit zur Vernetzung ergriffen haben.

Das waren 2010 die Gleichstellungsakteur\*innen u. a. der Krankenhäuser Städtisches Klinikum München (heute München Klinik), Städtisches Klinikum Nürnberg, Städtisches Klinikum Bremen und Vivantes (Städtische Kliniken Berlin), die sich zu einem Austausch über ihre Gleichstellungsarbeit im KRH Kliniken Region Hannover trafen. Bei diesem Treffen wurde beschlossen, ein bundesweites Netzwerk zu gründen, und zwar für den Moment mit Fokus auf kommunale und ehemals kommunale Krankenhäuser, weil die Situation der Gleichstellungsakteur\*innen in diesen Organisationen in vieler Hinsicht besonders ist.

Seither ist das Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus konstant gewachsen und umfasst heute über dreißig Gleichstellungsakteur\*innen aus allen Teilen Deutschlands. Wobei es in den ostdeutschen Krankenhäusern auffallend wenige Gleichstellungsakteur\*innen gibt, im Vergleich zu Westdeutschland. Es ist zu vermuten, dass sie beim Systemwechsel in den neuen Bundesländern erfolgreicher migriert sind bzw. gar nicht erst installiert wurden.

## Die besondere Situation der kommunalen Krankenhäuser

Ein wesentlicher Motivator für die Gründung des Netzwerks Gender und Gleichstellung war die schwierige Situation vieler Gleichstellungsakteur\*innen durch die Auslagerung ehemals kommunaler Kliniken und Krankenhäuser (im weiteren Text wird der Einfachheit halber nur noch von Krankenhäusern gesprochen) aus den Kommunen in privatwirtschaftliche Unternehmensformen wie GmbH und

gGmbH. Im Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus sind etwa die Hälfte der Häuser in direkter kommunaler Trägerschaft, die andere Hälfte ist privatrechtlich organisiert, auch wenn sie noch im Besitz der jeweiligen Kommune sind.

„Krankenhaus“ ist für diese Organisationen ein zum Teil irreführender Begriff. In den letzten zwanzig Jahren wurden gut die Hälfte aller kommunalen Krankenhäuser in Deutschland aus Kostengründen geschlossen. Die „Krankenhäuser“, die überlebt haben, sind in vielen Fällen eher Krankenhausunternehmen. Das spiegelt sich auch bei den Netzwerkmitgliedern wider. Einige Krankenhäuser sind wirklich noch ein Krankenhaus, andere wie die München Klinik, das KRH Hannover oder Vivantes Berlin sind Krankenhausunternehmen mit mehreren Krankenhäusern in der jeweiligen Stadt oder Region. Entsprechend rangieren die Mitarbeiter\*innenzahlen der Netzwerkmitglieder zwischen ca. 3.000 Beschäftigten beispielsweise im Klinikum Solingen bis über 7.000 in der München Klinik oder dem KRH Hannover, bis zu über 12.000 bei Vivantes Berlin.

Die Gesellschaftsform hat extreme Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit und ihre Akteur\*innen, denn die Landesgleichstellungsgesetze gelten nur für Organisationen, die direkt vom Staat oder der Kommune betrieben werden. Für privatwirtschaftliche Unternehmen gelten sie nicht. Für viele Gleichstellungsakteur\*innen in den Krankenhäusern bedeutet dies eine große Unsicherheit. Sie stehen nun vor der Herausforderung, ihren Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte nachzukommen, müssen aber zusätzlich um ihre Stelle und Stellung im Krankenhaus und in der Hierarchie kämpfen. Da die allermeisten kommunalen Krankenhäuser seit Einführung der sog. Fallpauschalen eigentlich konstant unterfinanziert sind, wird jede Stelle, die gekürzt werden kann, auch gekürzt. In den Krankenhäusern, für die die Landesgleichstellungsgesetze nicht mehr gelten, sind es oft nur noch die politischen Vorgaben der jeweiligen Kommune, auf denen die Gleichstellungsarbeit fußt.

### Angebote und Aufgaben des Netzwerkes

Wie bei allen Netzwerken geht es auch beim Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus um die Stärkung der Mitglieder durch Solidarität und den wechselseitigen Austausch von Wissen und Erfahrung. Schwerpunkte sind aktuelle krankenhauspezifische Fragestellungen, kollegiale Beratung und Fortbildungen. Organisiert wird das in Form von regelmäßigen Tagungen. Vor Corona traf sich das Netzwerk einmal jährlich in einem der Mitgliedshäuser. Seit Corona finden die Treffen digital statt. Tatsächlich hat das den Vorteil, dass sich das Netzwerk nun etwa vierteljährlich trifft, da die weiten Anreisen wegfallen. Neben Präsenz- und Onlinetreffen organisiert sich das Netzwerk auch über einen E-Mail-Verteiler, der jederzeit für Anfragen der Mitglieder genutzt werden kann.

Das Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus hat sich in den vergangenen Jahren zudem als valide Plattform erwiesen, um konzeptionell krankenhauspezifische Themen zu bearbeiten und weiter zu entwickeln, die für den überwiegenden Teil der Mitgliedshäuser von gleichstellungspolitischer Bedeutung sind und ein Handeln erfordern.

In diesem Zusammenhang ist vor allem das ESF-Europäischer Sozialfonds-Projekt „Fachkräfte sichern durch Gleichstellungspolitik im Krankenhaus“ zu

nennen, das von 2017 bis 2020 lief. Die teilnehmenden Häuser waren München Klinik, KRH Klinikum Region Hannover, Städtisches Klinikum Karlsruhe und Städtisches Klinikum Solingen. Ziel war es, die gleichstellungspolitische Arbeit im eigenen Unternehmen durch gemeinsame Maßnahmen zu stärken und die erarbeiteten Ergebnisse den Mitgliedshäusern, aber auch anderen interessierten Krankenhäusern, zur Übernahme und Anpassung im eigenen Haus zur Verfügung zu stellen. Die Ergebnisse wurden unter dem Titel „Chancengleichheit im Krankenhaus: Innovative Wege zur Fachkräfte sicherung. Nachhaltige Verankerung gleichstellungsorientierter Organisations- und Personalentwicklungsstrukturen“<sup>1</sup> publiziert. Aufbauend auf diesem Projekt folgte „TransKoK – Transferkompetenz im Krankenhaus“, das die Ansätze aus dem Vorgängerprojekt für weitere Krankenhäuser öffnete.<sup>2</sup>

Ein weiteres Angebot, über das das Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus immer wieder diskutiert, ist der Transfer ihrer gleichstellungspolitischen Expertise in Politik und Gesellschaft und was dafür die geeignete Art und Weise sein könnte. Denn in Krankenhäusern arbeiten zwar mehrheitlich Frauen, aber an den Macht- und Entscheidungsprozessen sind sie kaum beteiligt, weil sie nicht paritätisch in den Führungspositionen vertreten sind. Es wäre daher dringend notwendig, den Themen Gleichstellung

1 = Studienabschluss

Humanmedizin (Dtl.)

2 = Promotionen

Humanmedizin (Dtl.)

3 = Ärzt\*innen in

Weiterbildung, MüK

4 = Fachärzt\*innen, MüK

5 = Oberärzt\*innen, MüK

6 = Habilitationen

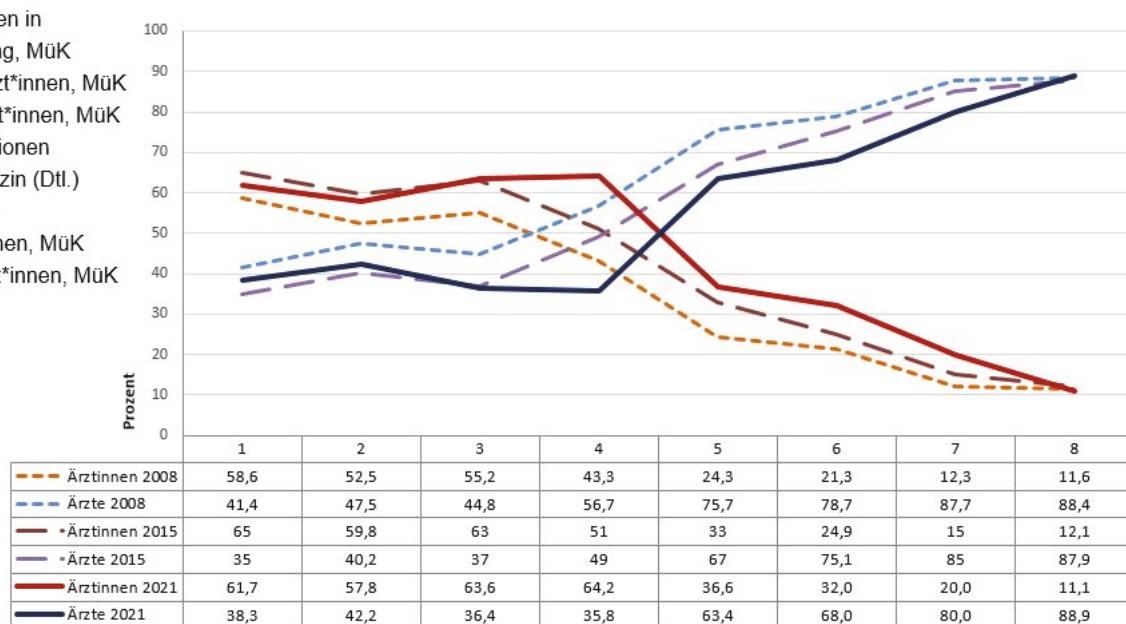
Humanmedizin (Dtl.)

7 = leitende

Oberärzt\*innen, MüK

8 = Chefärzt\*innen, MüK

### Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten: vom Studiumsabschluss bis zur Chefärztin/zum Chefarzt in der München Klinik (MüK): 2008 und 2021



und Chancengleichheit auch mehr politischen Nachdruck zu verleihen. Aufgrund der großen Heterogenität der Mitglieder konnte in Bezug auf eine politische Einflussnahme noch keine gemeinsame Linie gefunden werden.

## Der Mikrokosmos Krankenhaus

Die vergleichbaren Herausforderungen der Mitglieder des Netzwerks Gender und Gleichstellung im Krankenhaus ergeben sich aus dem besonderen Mikrokosmos, den (kommunale) Krankenhäuser darstellen. So arbeiten in Krankenhäusern traditionell wesentlich mehr Frauen als Männer. Schwerpunktmaßig sind sie in der Pflege beschäftigt, die die größte Berufsgruppe darstellt. Auf den ersten Blick erstauinen mag, dass Krankenhäuser, obwohl sie eigentlich „Frauenbetriebe“ sind, in den allermeisten Fällen von Männern geführt werden, es also dennoch eine sehr traditionelle und geschlechtsspezifische Verteilung der Macht- und Entscheidungspositionen gibt.

Besonders deutlich wird das in der Berufsgruppe der Ärzt\*innen. Hier machen Frauen seit etwa zwanzig Jahren bundesweit die Hälfte bzw. mehr als die Hälfte derjenigen aus, die mit einem fertigen humanmedizinischen Studium in den Krankenhäusern beginnen. Selbst unter den fertigen Fachärzt\*innen stellen sie inzwischen in fast allen nicht-universitären Krankenhäusern mindestens die Hälfte. Zu erwarten wäre, dass sich dieser Anteil auch in den Führungspositionen zeigt. Das ist aber nicht der Fall, wie die aktuelle Grafik der München Klinik deutlich zeigt. In den Führungspositionen im ärztlichen Dienst sinkt der Anteil der Ärztinnen bis zur chefärztlichen Position auf 10 Prozent Frauen ab. Das ist ein bundesweiter Trend.<sup>3</sup>

Im Krankenhaus gibt es also nicht nur eine ziemlich strenge Hierarchie zwischen den Berufsgruppen, sondern auch innerhalb der einzelnen Berufszweige.

## Themen des Netzwerks Gender und Gleichstellung im Krankenhaus

Für die Gleichstellungsarbeit ergeben sich daraus zahlreiche Ansatzpunkte, die aus unterschiedlichsten Fragestellungen und Blickwinkeln gleichstellungspolitisch bearbeitet werden. Im Zentrum der Maßnahmen und Programme steht immer, durch erfolgreiche Gleichstellungsarbeit die Fachkräfte im Krankenhaus zu halten und neue auf dem hart umkämpften Markt dazu zu gewinnen.

## Thema: Mehr Frauen in Führungspositionen

Programme für mehr Frauen in Führungspositionen setzen meist bei der individuellen Förderung von Potentialträgerinnen an, beispielsweise durch Mentoring-Programme. Diese fokussieren oft auf Ärztinnen, weil im ärztlichen Dienst in Krankenhäusern die Führungskulturen und Führungsstile noch stark durch männliche Rollenmuster geprägt sind. Inzwischen gibt es in den Krankenhäusern der Netzwerkmitglieder aber auch Mentoring-Programme für den Pflegebereich ebenso wie als unterstützende Begleitung für Mitarbeiter\*innen aus anderen Ländern.

Viele Gleichstellungsakteur\*innen im Netzwerk haben für ihre Mentoring-Programme Ideen der jeweils anderen Netzwerkmitglieder aufgegriffen und umgesetzt.

Ein weiteres Anliegen vieler Gleichstellungsakteur\*innen ist es, Frauennetzwerke in ihren Unternehmen aufzubauen. Das umfasst Angebote zur Vernetzung der Führungsfrauen, aber auch beispielsweise Alumni-Netzwerke für die Teilnehmerinnen der Mentoring-Programme.

## Thema: Lebensphasen-orientiertes Arbeiten im Pflegedienst

In der Pflege gibt es inzwischen in allen Krankenhäusern eine extreme Personalknappheit. Gleichzeitig arbeiten in diesem Bereich mit über achtzig Prozent überwiegend Frauen, die allermeisten von ihnen in Teilzeit. Ein wesentliches Anliegen der Krankenhäuser ist es daher, dass die Pflegekräfte nach Eltern-, Familien- und Pflegezeit früh wieder einsteigen. Und auch jede Stunde, die Pflegekräfte ihre Arbeitszeit aufstocken, ist ein Gewinn.

Um den Bedürfnissen der Mitarbeiter\*innen in der Pflege gerecht zu werden, sind lebensphasen-orientierte, flexible Angebote notwendig. Diese Flexibilisierung kann nur erfolgreich gelingen, wenn die Bedürfnisse der Pflegekräfte in sehr hohem Maße berücksichtigt werden. Unter Mitarbeit der Gleichstellungsakteur\*innen werden in vielen Krankenhäusern daher Angebote eingeführt, die für die Pflegekräfte Wunscharbeitszeiten ermöglichen. Im Gegenzug werden sie dort eingesetzt, wo gerade Mangel herrscht. Die Maßnahmen heißen Flexpool, Mobil-Teams oder Springerpools.<sup>4</sup>

## Thema: Mehr Männer in die Pflege

Seit in Deutschland der Zivildienst abgeschafft wurde, gibt es kaum noch Gelegenheiten, bei denen

Männer den Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers kennen lernen können. Noch immer gilt die Krankenpflege als „Frauenberuf“ und es erweist sich als schwierig, mehr Männer zu werben. Im Sinne der Gleichstellung ist ein größerer Anteil von Männern in der Pflege nicht nur wünschenswert, weil gemischte Teams mit Veränderungen oft besser klarkommen. Noch wichtiger ist, dass es genügend Männer im Pflegeteam geben sollte, um gleichgeschlechtliche Pflege zu ermöglichen. In den Kinderabteilungen beispielsweise, die bis ca. 18 Jahre gehen, wäre es für viele männliche Patienten oft wesentlich angenehmer, Prozeduren wie Waschen oder Rasieren im Intimbereich etc. könnten durch Pfleger ausgeführt werden. Und auch bei sexuell übergriffigen Patienten (in den allermeisten Fällen sind das Männer, die Frauen belästigen), könnte die Situation durch gleichgeschlechtliche Pflege schnell deeskaliert werden.

Als eine der wenigen zielgerichteten Maßnahmen organisieren viele der Gleichstellungsakteur\*innen im Netzwerk in ihren Krankenhäusern den Boys' Day, einen bundesweiten Aktionstag für mehr Männer in sozialen Berufen. Aber im Vergleich zum Zivildienst sind die Erfolge gering, dadurch mehr Jungen/Männer für die Pflege anzuwerben. Auch das freiwillige soziale Jahr und der Bundesfreiwilligendienst bringen nicht die Effekte.

## Thema: Kinderbetreuung

Das Thema Kinderbetreuung ist für Krankenhäuser von großer Bedeutung. Zum einen, weil über 70 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, zum anderen, weil Krankenhäuser 24-Stunden-Betriebe sind, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders schwierig macht.

In den wenigsten Krankenhäusern gibt es einen eigenen Familienservice, weswegen das Thema Kinderbetreuung oft bei den Gleichstellungsakteur\*innen hängen bleibt. Daher organisieren viele von ihnen Angebote während der Ferienzeiten, die Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern oder die Errichtung von Krippen und anderen Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf den Klinikgeländen. Auch hier profitiert die Einzelne von den Erfahrungen der Netzwerkkolleginnen.

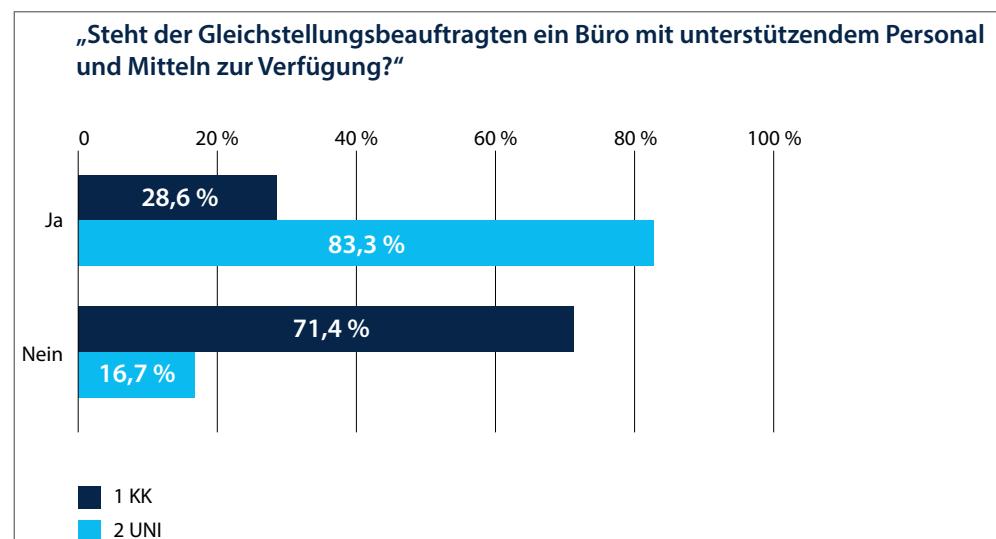
## Weitere Themen

Weitere Themen, die bei den Treffen des Netzwerks immer wieder diskutiert werden, sind Leitfäden für eine geschlechtergerechte Sprache sowie das Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Aber auch Themen wie Gendermedizin, Gleichstellung als Qualitätsmerkmal oder „Digitalisierung und Gleichstellung“ werden bei den Tagungen des Netzwerks aufgegriffen.

Nicht alle Gleichstellungsakteur\*innen behandeln alle Themen zur gleichen Zeit. Aber es zeigt sich, dass die allermeisten Themen bei allen zum einen oder anderen Zeitpunkt aktuell werden. Das Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus bietet den Mitgliedern untereinander die unglaublich vorteilhafte Möglichkeit, auf vorhandenes Wissen zurückzugreifen. So muss nicht jede\* Einzelne jede Fragestellung neu bearbeiten, was bei den knappen Ressourcen der meisten Gleichstellungsakteur\*innen essentiell ist.

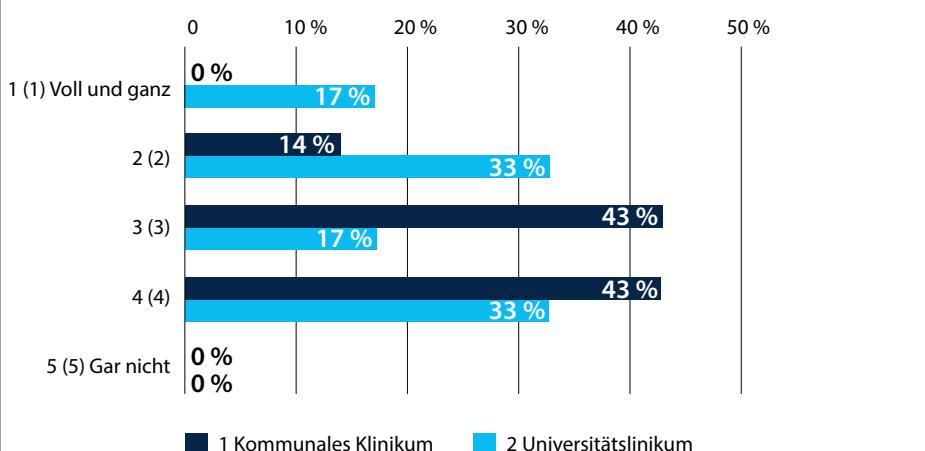
## Ausstattung und Ressourcen der Gleichstellungsakteur\*innen

Die genannten krankenhaus-spezifischen Schwerpunktthemen sind nur ein Teil der Aufgaben der Gleichstellungsakteur\*innen. Hinzu kommt die „klassische“ Gleichstellungsarbeit, also unter anderem die Beratung der Führungskräfte und der Mitarbeiter\*innen bei allen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen, die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, die Begleitung von Konfliktfällen sowie Schulungen zu Gleichstellung und sexueller Belästigung. Die Aufgaben der Mitglieder des Netzwerks



(KK = Kommunales Krankenhaus; Uni = universitäres Krankenhaus)

„Verfügen Sie über ausreichende Ressourcen (Infrastruktur, Unterstützung, Information, Akteneinsicht), um Ihre Aufgabe gut erfüllen zu können?“



Gender und Gleichstellung im Krankenhaus sind also viele und sehr komplex.

Das ist nicht ohne eine gewisse Ausstattung an Personal und Ressourcen zu bewältigen. Allerdings sind die Ressourcen der Gleichstellungsakteur\*innen der kommunalen Krankenhäuser im Vergleich zu z. B. Universitätskliniken, eher gering. Dies zeigt auch der Vergleich in den beiden folgenden Grafiken:

„Steht der Gleichstellungsbeauftragten ein Büro mit unterstützendem Personal und Mitteln zur Verfügung?“

„Verfügen Sie über ausreichende Ressourcen (Infrastruktur, Unterstützung, Information, Akteneinsicht), um Ihre Aufgabe gut erfüllen zu können?“

um Ihre Aufgabe gut erfüllen zu können?“

Es ist sicher dem sehr hohen Engagement jeder einzelnen Gleichstellungsakteur\*in zu verdanken, dass dennoch so viel für die Gleichstellung und Chancengleichheit in den kommunalen Krankenhäusern getan wird. Das Netzwerk Gender und Gleichstellung im Krankenhaus ist dabei ein wichtiges Element, um die Akteur\*innen in ihrem Engagement zu unterstützen und sie zu stärken.

Dr. Andrea Rothe,  
Leiterin Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung,  
München Klinik gGmbH

#### Anmerkungen

- 1 Rothe, Andrea et al. (2020): Chancengleichheit im Krankenhaus: Innovative Wege zur Fachkräfte sicherung. Nachhaltige Verankerung gleichstellungsorientierter Organisations- und Personalentwicklungsstrukturen. Hannover: [https://www.muenchen-klinik.de/fileadmin/Corporate/profil/gender\\_und\\_diversity/Chancengleichheit\\_Krankenhaus\\_2020\\_Online.pdf](https://www.muenchen-klinik.de/fileadmin/Corporate/profil/gender_und_diversity/Chancengleichheit_Krankenhaus_2020_Online.pdf) (März 2022).
- 2 <https://www.qubic.de/leistungen/projekte/transkok-transferkompetenz-im-krankenhaus> (April 2022).
- 3 Siehe hierzu Rothe et al., 2020, S. 32 sowie Medical Women on Top. Dokumentation des Anteils von Frauen in Führungspositionen in 15 Fächern der deutschen Universitätsmedizin. 2016 und Update 2019: <https://www.aerztinnenbund.de/downloads/4/WoT.pdf> (März 2022).
- 4 Siehe hierzu Rothe et al., 2020 ab Seite 62.

## Vorschau

### Ausgabe 4/2022

Erscheint im Oktober 2022

#### Themen:

- Nürnberger Frauenpreis
- Bundesstiftung Gleichstellung

# Veranstaltungstipps

## DGB-Bildungswerk NRW

Das DGB-Bildungswerk NRW bietet wieder mehrere Fortbildungen an, u. a. folgende:

- Gleichstellungsbeauftragte: Beratung im Spagat (Online-Seminar)  
**26.9.2022**
- Gleichstellungsbeauftragte: Beteiligung und Mitwirkung (Online-Seminar)  
**27.9.2022**
- Gleichstellungsbeauftragte: Einführung in das Gleichstellungsrecht (GLEIB 1)  
**5.9.2022 – 7.9.2022 in Münster**
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz  
**5.9.2022 – 7.9.2022 in Köln**

[www.dgb-bildungswerk-nrw.de/seminare/vereinbarkeit-familie-und-beruf-gleichstellung/seminarfinder](http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/seminare/vereinbarkeit-familie-und-beruf-gleichstellung/seminarfinder)

## KBW-Seminare

Das Kommunale Bildungswerk in Berlin bietet eine Reihe von Fortbildungen an, die entweder als Webinar oder hybrid in Präsenz und online via Zoom stattfinden. Die Themen reichen vom Gleichstellungsplan über Stellenbesetzungsverfahren bis zur Gleichstellung bei den Jobcentern.

[www.kbw.de/aktuelles/gleichstellung-seminare](http://www.kbw.de/aktuelles/gleichstellung-seminare)

## Top-Akademie

Die Top-Akademie in Dortmund bietet in verschiedenen Städten Präsenz-Fortbildungen unter Einhaltung der Corona-Bestimmungen an. Das vielfältigste Programm für Gleichstellungsbeauftragte finden Sie hier: [www.top-akademie.de/schulungen/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/](http://www.top-akademie.de/schulungen/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/)

## informatica feminale

Die Sommerhochschule informatica feminale Baden-Württemberg (#ifbw22) findet dieses Jahr vom **2. bis**

**6. August 2022** statt. Schwerpunktthema ist „IT und Nachhaltigkeit“.

[www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskaender/einzelansicht/article/sommerhochschule-informatica-feminale-baden-wuerttemberg-ifbw22](http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskaender/einzelansicht/article/sommerhochschule-informatica-feminale-baden-wuerttemberg-ifbw22)

## Keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Am **14./15. September 2022** bietet die Vernetzungsstelle Hannover eine Fortbildung für Handlungssicherheit in Beratung, Begleitung und Prävention. Bevorzugte Ansprechpersonen für Betroffene sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In dieser Fortbildung wird geklärt, was eine sexuelle Belästigung ist, wie sich die rechtliche Situation gestaltet, was in der Beratung Betroffener und der Vorgesetzten zu beachten ist, welche Strategien sich bei der Entwicklung innerbetrieblicher Richtlinien/Dienstvereinbarungen bewährt haben, wie innerbetriebliche Verfahrenswege gestaltet werden sollten, und welche Elemente eine Dienstvereinbarung/Richtlinie unbedingt beinhalten sollte.

Infos: [www.vernetzungsstelle.de](http://www.vernetzungsstelle.de)

## Vielfalt

Eine Tagung des Projekts „Vielfalt bildet! Rassismuskritische Bildungsarbeit gemeinsam gestalten“ (TU Darmstadt) in Kooperation mit der Schader-Stiftung in Darmstadt ist für **den 16./17. September 2022** geplant.

[www.schader-stiftung.de/fileadmin/content/Call\\_for\\_Papers\\_Vielfalt\\_bildet\\_Tagung\\_2022.pdf](http://www.schader-stiftung.de/fileadmin/content/Call_for_Papers_Vielfalt_bildet_Tagung_2022.pdf)

## bukof

Die bukof-Jahrestagung 2022 wird vom **28. bis 30. September 2022** in Bad Hersfeld zum Thema „Allyship/Verbündetenschaft“ stattfinden.

[https://bukof.de/veranstaltungen/](http://bukof.de/veranstaltungen/)

# Literaturtipps

## Elternschaft

Corona hat es offenbart: Eltern, das sind diejenigen, die zuhause Störfaktoren handhaben müssen. Die, wenn sie alleinerziehend sind, oft am Abgrund zur Armut stehen. Darüber hinaus bemümt sich unsere Gesellschaft so, als wären Kinder lediglich ein logistisches Problem, keineswegs aber gleichwertige, teilhabe-  
nde gesellschaftliche Wesen. Das färbt auch auf ihre Eltern ab, insbesondere die Mütter – sie sind eine Kategorie, die bei „Frauen“ irgendwie mitgemeint sind, obwohl sie ganz spezielle Voraussetzungen und Bedürfnisse haben. Die Zumutungen, denen Eltern durch diese gesellschaftliche Konstellation fortwährend ausgesetzt sind, sind oft blinde Flecken in der Auseinandersetzung. Oder anders gesagt: Weiblichkeit lässt sich nicht ohne Mutterschaft denken, Mutterschaft nicht ohne Vaterschaft, Gesellschaft nicht ohne Elternschaft – jede Leerstelle blockiert Erfolge in feministischen Kämpfen.

Elternschaft: Eine ausgesparte Perspektive in der feministischen Auseinandersetzung? Lange Zeit beschäftigten sich feministische Debatten kaum mit Elternschaft und Familie. Der bis in die Gegenwart hinein tonangebende Gleichheitsfeminismus orientiert sich an der Gleichheit mit Männern – ungebunden und durch Frauen von Fürsorge befreit. Zeiten ändern sich: Ein Bedeutungswandel in der Perspektive auf Elternschaft hält Einzug in feministische Aus-  
einandersetzungen und Kämpfe. Nicht länger richten diese sich gegen die Familie, sondern gegen Verhältnisse, in denen das Leben mit Kindern zur Zumutung wird. Das Handbuch vereint 50 Stimmen des Feminismus zum Thema Elternschaft. Die Beiträge gehen anhand von Schlagwörtern der Frage nach, wie Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft in unterschiedlichen feministischen Strömungen verarbeitet

werden. Wie werden rechtliche Aspekte der Ausübung von Mutter- und Vaterschaft ausgelegt? Welche Wege führen in die Elternschaft? Und wie sehen feministische Utopien eines guten Lebens mit Kindern aus?

Mit der Frage, wie Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft in verschiedenen feministischen Strömungen besprochen werden, beschäftigt sich die erste Rubrik. Feministische Perspektiven auf die Bestimmung von Elternschaft im Recht und die institutionelle Ausübung beispielsweise in der Kinder- und Jugendhilfe ist Gegenstand der zweiten Rubrik. Die verschiedenen Wege in die Elternschaft von der Kinderwunschbehandlung, Fehlgeburten, Geburtsvorbereitungskurse und die Herausforderung der Zwei-Mutterschaft sind Thema der dritten Rubrik. Die vierte Rubrik thematisiert feministische Perspektiven auf das Leben mit Kindern. Über Gewalt und Glück des Gebärens, über Paardynamiken geteilter Elternschaft, das Wechselmodell und das Unbehagen moderner Väter sowie dem Bereuen von Mutterschaft – unter derzeitigen kapitalistischen Bedingungen. Schließlich geht es in der fünften Rubrik um Utopien vom Leben mit Kindern, um eine Kindergrundsicherung um Co-Elternschaft und die vielfältigen Herausforderungen einer feministischen Familienpolitik.

Für alle, die Elternschaft in ihre Debatten nachhaltig integrieren wollen, ist dieses Handbuch absolut empfehlenswert!

**Lisa Yashodhara Haller/Alicia Schlender (Hrsg.): Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft. Taschenbuch, 632 Seiten, 59,90 Euro, Budrich Verlag, 2022, ISBN 978-3847423676. Auch erhältlich als PDF für 47,99 Euro.**

## Reproduktive Freiheit

Traditionellerweise wurde Reproduktion über eine heteronormative Geschlechterordnung geregelt, Kindern direkt nach der Geburt aufgrund ihrer Genitalien ein Geschlecht zugewiesen, ihre Erziehung und Sozialisation auf später klar unterschiedene Aufga-

ben in Bezug auf Reproduktion ausgerichtet – auf ›Mütterlichkeit‹ beziehungsweise ›Vaterschaft‹. Heute werden neue symbolische Geschlechterordnungen in den Blick genommen, binäre Geschlechterkonstrukte ganz prinzipiell hinterfragt, pochen Frauen auf

ihre Freiheit und klagen Menschen mit Uterus ihr Recht auf körperliche Selbstbestimmung ein. *Antje Schrupp*, Journalistin, Bloggerin und Autorin, umreißt die ethischen Herausforderungen des Themas aus einer queerfeministischen Perspektive, macht Vorschläge, wie reproduktive Gerechtigkeit in einer herrschaftsfreien Gesellschaft gedacht werden kann und plädiert für die Bereitschaft, über die bisherigen Horizonte hinauszudenken.

**Antje Schrupp: Reproduktive Freiheit. Eine feministische Ethik der Fortpflanzung.** Taschenbuch, 88 Seiten, 7,80 Euro, Unrast Verlag 2022, ISBN 978-3-89771-151-8.



### Was wäre, wenn...?

Ständig reden wir vom Patriarchat. Was es verantwortet, zerstört und verhindert. Doch was genau würde sich verändern, wenn tatsächlich Frauen unser Leben regeln? Wäre die Welt eine gerechtere, liebevollere, bessere? In 20 Originalbeiträgen gehen deutschsprachige Autor\*innen diesen Fragen auf den Grund und beleuchten mal literarisch, mal essayistisch zahlreiche Lebensbereiche: die Familie, den Beruf, die Erziehung, den Journalismus, aber auch die Namensgebung oder die Superheld\*innen in Comics. Die Texte sind hoffnungsvoll, ratlos, sie kehren um, sie überspitzen, überhöhen, sie dekonstruieren, aber sie zeigen in ihrer unglaublichen Bandbreite vor allem eines: Wir befinden uns gerade im Umbruch.

Wer abends erschöpft ist durch den tagsüber wahrgenommenen oder erlebten Fremdenhass und Frauenhass, mag einen Anker finden in dieser Lektüre. Denn die Frage, die permanent durch den lesenden Geist zieht, lautet „in welcher Gesellschaft wollen wir leben?“ Absoluter Lieblingssatz dazu: „Es geht nicht um eine Herrschaft der Frauen, sondern um das Abschaffen von Herrschaft, und dann...“! (Seite 16)

Durch die feine Ausstattung mit Lesebändchen eignet sich das Buch auf jeden Fall sehr gut als Geschenk!

**Tanja Raich (Hrsg.): Das Paradies ist weiblich. 20 Einladungen in eine Welt, in der Frauen das Sagen haben.** Gebunden, mit Lesebändchen. 256 Seiten, 24,00 Euro. Kein und Aber Verlag, 2022, ISBN 987-3-036958705.

### #FrauenStärken – Mit Working Out Loud

Im Januar 2021 starteten rund 3000 Teilnehmende mit der bisher größten konzentrierten Initiative zur Stärkung und Unterstützung von Frauen in deutschen Organisationen: WOL #FrauenStärken. Mit der von *John Stepper* entwickelten Methode „Working Out Loud“ arbeiteten sie zwölf Wochen lang in rund 600 sogenannten „WOL Circles“. Das jetzt erschienene Buch von *Claudia Salowski* reflektiert die Initiative in mehrfacher Hinsicht: Es schildert die Ausgangsposition 2020/21 bezüglich der Situation von Frauen in Organisationen in Deutschland, ihren Anteil an Positionen in der Führungsetage deutscher Unternehmen, und es stellt die Methode Working Out Loud (WOL) vor. Hier liegt besonderes Augenmerk auf der Wechselwirkung von Stärkungseffekten für die Ein-

zelperson durch das Sichtbarmachen des eigenen Themas und dessen Fortschritts über die Zeit mit den Stärkungseffekten, die der Aufbau von Beziehungen speziell zur Unterstützung dieses Themas sowohl auf die Einzelperson als auch auf das aufgebaute Netzwerk hat. Das Werk stellt 15 Teilnehmende und ihre jeweiligen Ziele für WOL #FrauenStärken vor und betrachtet dabei an konkreten Beispielen drei verschiedene Arten von Zielen: solche, die auf die eigene Stärke von Frauen einzahlen; solche, die dazu beitragen, strukturelle Rahmenbedingungen zur Stärkung von Frauen in Organisationen zu schaffen oder zu fördern; und solche, die die gesamtgesellschaftliche Stärkung von Frauen in den Blick nehmen.

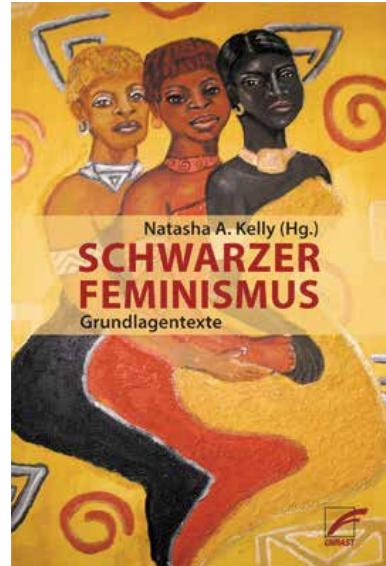
Claudia Salowski: **FrauenStärken – Mit Working Out Loud die berufliche und gesellschaftliche Position von Frauen fördern.** 143 Seiten, Softcover,

44,99 Euro, Springer Verlag, 2022, ISBN 978-3-662-64634-2. Auch als eBook erhältlich.

## Schwarzer Feminismus

Anhand ausgewählter Texte (bis auf eine Ausnahme alle erstmals ins Deutsche übersetzt) dokumentiert der Band die Kontinuität der Schwarzen feministischen intellektuellen Tradition: beginnend mit *Sojourner Truth*, die im Jahr 1851 während ihrer Rede auf einem Frauenkongress in Akron, Ohio, gleichermaßen weiße Frauen für den Rassismus und Schwarze Männer für den Sexismus kritisierte, den sie Schwarzen Frauen jeweils entgegenbrachten, bis hin zu *Kimberlé Crenshaw*, die 1989 für diese spezifische Form der Mehrfachdiskriminierung den Begriff der ›Intersektionalität‹ prägte, der seitdem aus feministischen Diskursen nicht mehr wegzudenken ist.

**Natasha A. Kelly (Hrsg.): Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte.** Taschenbuch, 232 Seiten, 16,00 Euro Unrast Verlag, 2. Auflage 2022, ISBN 978-3-89771-317-8.



## Re:framing Gender

Wie kann man wirksam geschlechtergerecht kommunizieren? Wie kann man Geschlechterstereotype erkennen oder gar durchbrechen? Wie mächtig sind Deutungsrahmen oder Framing für unsere Vorstellungen von Geschlecht? Und was ist eigentlich re:framing?

Kommunikation allgemein – und auch politische Kommunikation – strotzt nur so vor wirkmächtigen Phänomenen, in denen Frauen strukturell unsichtbar gemacht werden oder deren Subtext von tradierten Geschlechtervorstellungen geprägt ist. Mit dem Lehrbuch „Re:framing Gender“ legt die Autorin *Tanja Maier* erstmals eine umfassende Verknüpfung des Konzepts der Geschlechtergerechtigkeit mit dem Feld der politischen Kommunikation vor. Sie deckt aktuelle Erkenntnisse aus Forschung und Praxis zu Politiken des Framings, der Stereotypisierung und Repräsentation sowie zu Diskursen der Sichtbarkeit

auf. Praxisnahe Beispiele und Aufgaben zeigen, welche Strategien, Methoden und Techniken man wählen kann, um gleichzeitig die Relevanz von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung aufzuzeigen und dabei eine klare politische Haltung zu kommunizieren. Somit bietet dieses Lehrbuch zweierlei: die wissenschaftliche Grundlage und einen praktischen Werkzeugkasten für die geschlechtergerechte Kommunikation in Wort und Bild.

**Maier, Tanja: Re:framing gender. Geschlechtergerechte politische Kommunikation verstehen und umsetzen.** PDF, 78 Seiten, 2., überarbeitete Auflage, Berlin : Friedrich-Ebert-Stiftung, Referat Demokratie, Gesellschaft & Innovation, 2021, ISBN 978-3-98628-030-7.

pdf-Download: [www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/artikelseite/reframing-gender](http://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/artikelseite/reframing-gender)

# Rechtsprechung

## **Formlosigkeit des Antrags der Gleichstellungsbeauftragten auf Beteiligung an einer Personalmaßnahme – Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten – Übermittlung der Antragsschrift in einem Disziplinarverfahren**

Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 29.4.2021 – 1 WRB 1.21<sup>1</sup> –

SGleiG § 19 Abs. 1 S. 4, § 20 Abs. 1 S. 1, 2, § 22 Abs. 2 Nr. 1; BGleiG § 30 Abs. 2 S. 1-3, § 34 Abs. 2 Nr. 1

### **Leitsätze:**

1. **Der Anspruch der militärischen Gleichstellungsbeauftragten auf unverzügliche und umfassende Unterrichtung (§ 20 Abs. 1 S. 1 SGleiG) ist darauf gerichtet, sie zur Durchführung ihrer Aufgaben in zeitlicher und sachlicher Hinsicht auf dem gleichen Informationsstand wie die Dienststellenleitung zu halten, um ihr eine sachgerechte und aktive Mitwirkung im Entscheidungsprozess zu ermöglichen.**
2. **Der Antrag, bei einer Personalmaßnahme nach § 19 Abs. 1 S. 4 SGleiG beteiligt zu werden, unterliegt keinem Formerfordernis. Wird die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der frühzeitigen Beteiligung nicht darüber informiert, dass eine solche Personalmaßnahme beabsichtigt ist, so kann ihr das Fehlen eines Antrags nicht entgegengehalten werden.**
3. **Zu den erforderlichen Unterlagen, die der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellen sind (§ 20 Abs. 1 S. 2 SGleiG), kann auch die Anschuldigungsschrift aus einem Disziplinarverfahren gehören.**

### **Aus dem Tatbestand:**

1

Die Antragstellerin ist militärische Gleichstellungsbeauftragte beim Amt für Heeresentwicklung. Sie be-

anstandet, bei der Besetzung eines Auslandsdienstpostens nicht rechtzeitig und umfassend informiert worden zu sein.

2

Im September 2018 beauftragte das Kommando Heer das Amt für Heeresentwicklung, geeignetes Personal für die Besetzung des Auslandsdienstpostens eines höchsten Beraters des Kommandeurs ... zu benennen. Hierüber wurde die Antragstellerin mit E-Mail vom 10.9.2018 informiert.

3

Unter dem 26.9.2018 fertigte die S 1-Abteilung des Amts für Heeresentwicklung eine Entscheidungsvorlage für den Chef des Stabes. Darin heißt es, von den ursprünglich betrachteten 23 Personen kämen nur fünf namentlich genannte Oberste in Frage. Aktuell erfülle von diesen keiner die Besetzungsvoraussetzungen. Diese Entscheidungsvorlage zeichnete die Antragstellerin mit.

4

Daraufhin beantragte das Amt für Heeresentwicklung beim Kommando Heer eine Terminverlängerung bis Mitte/Ende Oktober 2018; auch hierüber wurde die Antragstellerin informiert. Nicht in Kenntnis gesetzt wurde sie über die anschließende Überlegung, für den Dienstposten den bislang nicht als Bewerber genannten Oberst i. G. A auszuwählen, gegen den zum damaligen Zeitpunkt ein gerichtliches Disziplinarverfahren wegen des Vorwurfs sexistischer Äußerungen anhängig war.

5

Über die beabsichtigte Auswahl von Oberst i. G. A wurde die Antragstellerin nach ihren Angaben auf ihre Nachfrage hin erst am 30.11.2018 mündlich durch den Leiter der S 1-Abteilung des Amts für Heeresentwicklung informiert. Dieser bestätigte, dass gegen Oberst i. G. A ein Disziplinarverfahren wegen des Vorwurfs verbaler sexueller Belästigung anhängig sei.

6

In der Entscheidungsvorlage für den Chef des Stabes vom 30.11.2018 wird Oberst i. G. A als einziger Kandidat für die Besetzung des Dienstpostens genannt. Er sei zwar wegen eines laufenden truppendienstli-

chen Ermittlungsverfahrens bisher nicht mitbetrachtet, ein Ausnahmeantrag vom Kommando Heer sei jedoch bereits genehmigt worden. Die Entscheidungsvorlage ist von der Antragstellerin nicht mitgezeichnet. Auf dem Vorblatt notierte der Leiter der Abteilung S 1, die Antragstellerin sei durch ihn „ins Boot geholt“.

**7**

Am 30.11.2018 meldete das Amt für Heeresentwicklung Oberst i. G. A für die Teilnahme an der Führereinweisung und am 4.12.2018 für die Besetzung des Dienstpostens. Diese Meldungen erhielt die Antragstellerin nachrichtlich.

**8**

Mit Schreiben vom 3.1.2018 legte die Antragstellerin beim Dienststellenleiter des Amts für Heeresentwicklung Einspruch gegen die „Personalmaßnahme Oberst i. G. A“ ein. Sie sei in dieser Angelegenheit nicht umfassend informiert worden. Sie habe Anspruch darauf, sich auf der gleichen Materialgrundlage wie die Dienststellenleitung eine Meinung zu bilden. Die Einbindung zu einem Zeitpunkt, zu dem sich die Entscheidung bereits verfestigt habe oder sogar leistungsgebilligt sei, werde dem nicht gerecht. Dies gelte insbesondere, wenn Beförderungshemmnisse vorlägen, die zum Beispiel auf einer sexuellen Belästigung beruhten.

**9**

Mit Bescheid vom 31.3.2019, zugestellt am 15.4.2019, wies der Inspekteur des Heeres den Einspruch zurück. Das Amt für Heeresentwicklung habe die Antragstellerin in den Entscheidungsprozess zur Besetzung des Dienstpostens umfassend und rechtzeitig eingebunden und sie an dem relevanten Schriftverkehr beteiligt. Der Antragstellerin stehe kein Anspruch auf Mitteilung der gegen Oberst i. G. A bestehenden Verdachtsmomente zu. Ihr Informationsanspruch im Hinblick auf Disziplinarverfahren sei in Nr. 4173 ZDv A-1442/1 abschließend geregelt. Danach sei der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle nur quartalsweise eine Übersicht zur disziplinaren Lage in ihrem Zuständigkeitsbereich in anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen.

**10**

Hiergegen hat die Antragstellerin mit Schriftsatz vom 14.5.2019 die Entscheidung des Truppendienstgerichts beantragt. Ihr Anspruch auf umfassende Unterrichtung sei verletzt, weil sie ausschließlich mündlich, nicht anhand der einschlägigen Unterlagen und zudem zu spät informiert worden sei. Wegen des schwebenden Disziplinarverfahrens ha-

be der Einplanung von Oberst i. G. A ein Hindernis entgegengestanden. Sie sei weder über den Antrag auf Ausnahmegenehmigung noch über die Stellungnahme des Kommandos Heer hierzu informiert worden. Eine sachgerechte Ermessungsausübung, warum die Dienststelle insoweit eine Ausnahme angenommen habe, sei nicht kommuniziert worden. Ihr Aufgabenbereich sei betroffen, weil insbesondere der Schutz anderer Teilnehmer an Auslandseinsätzen Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten sei. In der Quartalsübersicht über die Disziplinarlage vom Januar 2019 sei der Fall nur als das „persönliche Verhalten“ eines Obersten skizziert worden, ohne dass Angaben zum Geschlecht des Opfers oder andere Erläuterungen gemacht worden seien. Dass es sich um den Fall einer verbalen sexuellen Belästigung gehandelt habe, habe sie nur auf Nachfrage von dem S 1-Offizier erfahren. Dieser habe sie nicht frühzeitig, sondern erst zu einem Zeitpunkt informiert, als die Entscheidung bereits unterschriftsreif gewesen sei. Sie beantrage die Einführung der Anschuldigungsschrift und des zu erwartenden Urteils gegen Oberst i. G. A, weil sie die gleichstellungsrelevanten Aspekte des Verfahrens andernfalls nicht beurteilen könne.

**11**

Mit Beschluss vom 27.5.2020 hat das Truppendienstgericht Süd den Antrag auf gerichtliche Entscheidung zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen. Der Informationsanspruch der Antragstellerin sei nicht verletzt. Sie sei über den Auftrag zur Besetzung des Dienstpostens informiert worden und habe die Vorlage vom 26.9.2018 mitgezeichnet. Damit sei die Dienststelle bereits über ihre gesetzliche Verpflichtung hinausgegangen. Bei Kommandierungen stehe der militärischen Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 19 Abs. 1 S. 4 SGleiG nur auf ihren Antrag ein Rechtsanspruch auf Beteiligung zu. Einen solchen Antrag habe sie nicht gestellt. Zudem habe sie der S 1-Abteilungsleiter am 30. November 2018 zumindest mündlich über den Sachstand und die Ergebnisse der Prüfungen informiert, bevor die Entscheidungsvorlage dem Chef des Stabes vorgelegt worden sei. Die Antragstellerin habe keinen Anspruch auf Information über die Hintergründe des gerichtlichen Disziplinarverfahrens gegen Oberst i. G. A. Der Informationsanspruch aus § 20 SGleiG sei auf die zur Erfüllung der Aufgaben der militärischen Gleichstellungsbeauftragten erforderlichen Informationen begrenzt. Ihr Aufgabenbereich ergebe sich aus § 19 Abs. 1 SGleiG, wonach auch der Beschäftigten-

schutz vor sexueller Belästigung im Dienst erfasst sei. Nach der Gesetzesbegründung seien damit in erster Linie Maßnahmen der Prävention gemeint. Eine Mitwirkung im repressiven Bereich, also im Disziplinarverfahren, sei nicht vorgesehen. Hierfür bedürfe es einer ausdrücklichen Ermächtigungsgrundlage, weil § 9 WDO enge Grenzen für eine Auskunftserteilung setze. Dementsprechend seien in der ZDv A-1442/1 stark eingeschränkte Regelungen zur Information über Disziplinarverfahren getroffen worden. Ob die vorgeschriebene Quartalsunterrichtung fehlerhaft gewesen sei, sei unerheblich, weil insoweit zunächst ein eigenes Einspruchsverfahren erforderlich sei. Schließlich bezögen sich die Vorwürfe gegen Oberst i. G. A. auf Ereignisse in seiner Vorverwendung, so dass allenfalls die militärische Gleichstellungsbeauftragte dieser Dienststelle zuständig sei.

## 12

Auf die hiergegen eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde hat der Senat die Rechtsbeschwerde mit Beschluss vom 6.1.2021, ..., zugelassen.

## 13

In ihrer .... Begründung macht die Antragstellerin geltend, dass sie unzureichend beteiligt worden sei. Die Rspr. des BVerwG, wonach der allgemeine Unterrichtungsanspruch der Vertrauensperson über die Fälle der förmlichen Beteiligung hinaus nach § 20 Abs. 1 SBG für die allgemeinen Aufgaben der Vertretung greife, sei auf den Unterrichtungsanspruch aus § 20 SGleiG zu übertragen. Ihr Aufgabenbereich sei in mehrfacher Hinsicht betroffen. Werde ihr – wie hier – eine für die fragliche Maßnahme relevante Information über anhängige Disziplinarverfahren verschwiegen, könne sich die Dienststelle auf einen fehlenden Antrag nach § 19 Abs. 1 S. 4 SGleiG nicht berufen, weil sie die Antragstellung in unzulässiger Weise behindert und vereitelt habe. Im Übrigen sei der Antrag auf Beteiligung nicht formgebunden. Es stelle sich auch die Frage, ob Disziplinarverfahren mit Bezug zu den Tätigkeitsfeldern der Gleichstellungsbeauftragten zu den personellen Maßnahmen nach § 19 Abs. 1 S. 2 SGleiG zählten. Sie begehre zudem keine Mitwirkung im Verfahren nach der Wehrdisziplinarordnung, sondern eine Unterrichtung über eine Personalmaßnahme, für deren Beurteilung das Disziplinarverfahren von entscheidender Bedeutung sei. Im Übrigen beziehe sie sich auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde, in der sie Mängel der Sachverhaltsaufklärung geltend gemacht habe. So habe das Truppendifenstgericht der Frage nachgehen müssen, ob ihre mündliche Nachfrage

vom 30.11.2018 einen Antrag auf Mitwirkung darstelle. Außerdem habe es aufklären müssen, ob Gegenstand des Disziplinarverfahrens der Verdacht gleichstellungsrelevanter Dienstvergehen gewesen sei, und ggf. die dortigen Vorgänge beziehen müssen. Ferner sei das rechtliche Gehör verletzt, weil ein rechtlicher Hinweis des Gerichts zu den Gesichtspunkten erforderlich gewesen sei, auf die es seine Entscheidung zu stützen beabsichtigte.

## 14

Das BMVg und der Bundeswehrdisziplinaranwalt unterstützen die Rechtsbeschwerde. Das Truppendifenstgericht verkenne die Beteiligungstatbestände nach §§ 19, 20 SGleiG, wenn es annehme, dass die Dienststelle bereits über die ihr gesetzlich obliegende Pflicht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hinausgegangen sei. Bei der Vorlage vom 30.11.2018 habe die Antragstellerin – wie bei der Vorlage vom 26.9.2018 – beteiligt werden müssen, da es sich um eine Personalangelegenheit handele. Mit dieser Vorlage sei das Lagebild, wie es in der ersten Vorlage dargestellt worden sei, korrigiert worden. Der Vorschlag, Oberst i. G. A für den Dienstposten abzustellen, sei nur möglich gewesen, weil dieser aufgrund einer Ausnahmegenehmigung trotz des laufenden Disziplinarverfahrens habe berücksichtigt werden können. Das Truppendifenstgericht gehe außerdem rechtsfehlerhaft davon aus, dass die mündliche Information über den Sachstand dem Beteiligungsanspruch der Gleichstellungsbeauftragten genüge. Auch sei die Information zu einem Zeitpunkt erfolgt, die dem Anspruch auf frühzeitige und umfassende Unterrichtung nicht gerecht werde. Das Truppendifenstgericht setze sich auch nicht mit der Frage auseinander, ob die Antragstellerin allein deshalb habe beteiligt werden müssen, weil sie bereits bei der Vorlage vom 26.9.2018 beteiligt und diese Vorlage abgeändert worden sei. Auch bei dem Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung für die Mitbetrachtung von Oberst i. G. A handele es sich um eine beteiligungspliktige Personalangelegenheit. Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an einem laufenden Disziplinarverfahren sei nicht Gegenstand des Verfahrens.

## 15

Der Bundeswehrdisziplinaranwalt widerspricht der Beziehung der Akten des gerichtlichen Disziplinarverfahrens und schließt sich im Übrigen der Stellungnahme des BMVg an.

## 16

....

**Aus den Entscheidungsgründen:****II****17**

Die fristgerecht begründete (§ 22b Abs. 5 S. 2 WBO) und auch im Übrigen zulässige Rechtsbeschwerde hat Erfolg.

**18**

Der Beschluss des Truppendifenstgerichts Süd vom 27.5.2020 ist aufzuheben und festzustellen, dass das Amt für Heeresentwicklung bei der Entscheidung über die Abstellung von Oberst i. G. A für die Besetzung des Dienstpostens Nr. ... den Informationsanspruch der Antragstellerin verletzt hat. Da es hierfür keiner weiteren Sachaufklärung bedarf, kann der Senat – auf der Grundlage der in dem angefochtenen Beschluss getroffenen tatsächlichen Feststellungen (§ 23a Abs. 2 S. 1 WBO i. V. m. § 137 Abs. 2 VwGO) – in der Sache selbst entscheiden (§ 22a Abs. 6 S. 2 WBO). Auf die von der Antragstellerin außerdem erhobenen Verfahrensrügen kommt es hierbei nicht an.

**19**

1. Das Truppendifenstgericht hat den Antrag zutreffend als zulässig erachtet.

**20**

a) Der Rechtsweg zu den Wehrdienstgerichten ist gemäß § 22 Abs. 1 S. 1 und 7 SGleiG ... eröffnet.

**21**

b) Die Antragstellerin hat keinen bestimmten Sachantrag gestellt. Ihr Rechtsschutzbegehren ist dahingehend auszulegen, dass sie die Feststellung beantragt, dass das Amt für Heeresentwicklung bei der Entscheidung über die Abstellung von Oberst i. G. A. für die Besetzung des Dienstpostens Nr. ... ihren Informationsanspruch aus § 20 Abs. 1 S. 1 und 2 SGleiG verletzt hat.

**22**

Ein solcher Feststellungsantrag ist gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 SGleiG, wonach die Anrufung des Gerichts darauf gestützt werden kann, dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat, statthaft. Es handelt sich dabei – analog zu der entsprechenden Regelung in § 34 Abs. 3 Nr. 1 BGleiG – um einen gesetzlich besonders ausgeformten Organstreit, dessen Gegenstand auf die Feststellung eines konkreten Rechtsverstoßes durch ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen der Dienststellenleitung beschränkt ist (vgl. zu § 22 Abs. 3 Nr. 1 BGleiG a. F. BVerwG 8.4.2010 – 6 C 3.09<sup>2</sup> – BVerwGE 136, 263 Rn. 12). Das vorliegende Anlassverfahren ist zudem über den Ein-

zelfall hinaus geeignet, Inhalt und Reichweite der Aufgaben und Beteiligungsrechte der militärischen Gleichstellungsbeauftragten zu klären (zur entsprechenden Funktion des Beschwerdeverfahrens nach § 17 SBG, vertretungsrechtliche Zuständigkeiten, Befugnisse und Pflichten zu klären, vgl. zuletzt BVerwG 18.12.2019 – 1 WRB 7.18 – BVerwGE 167, 235 Rn. 21 m. w. N.; für das vorgerichtliche Verfahren siehe auch § 21 Abs. 2 S. 2 SGleiG, der die Berücksichtigung eines begründeten Einspruchs „bei weiteren vergleichbaren Fällen“ anordnet).

**23**

2. Entgegen der Auffassung des Truppendifenstgerichts ist der Antrag auf gerichtliche Entscheidung auch begründet. Das Amt für Heeresentwicklung hat bei der Entscheidung über die Abstellung von Oberst i. G. A zum ... den Informationsanspruch der Antragstellerin verletzt.

**24**

a) aa) § 20 Abs. 1 SGleiG räumt der Gleichstellungsbeauftragten zur Durchführung ihrer Aufgaben einen weitreichenden Informationsanspruch ein, der in den einzelnen Sätzen dieser Bestimmung in verschiedene Formen der Informationserteilung aufgefächer ist. Hiervon sind vorliegend der Anspruch auf unverzügliche und umfassende Unterrichtung (§ 20 Abs. 1 S. 1 SGleiG) und der Anspruch, die erforderlichen Unterlagen und Auskünfte zu erhalten (§ 20 Abs. 1 S. 2 SGleiG), betroffen.

**25**

bb) Durch die Ausrichtung an ihren Aufgaben ist der Informationsanspruch der Gleichstellungsbeauftragten mit der Aufgabennorm des § 19 Abs. 1 SGleiG verknüpft.

**26**

Danach hat die Gleichstellungsbeauftragte die allgemeine Aufgabe, den Vollzug des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (sowie des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf das Verbot Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in Form von Belästigungen und sexuellen Belästigungen) in der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen (§ 19 Abs. 1 S. 1 SGleiG). Diese allgemeine Aufgabe richtet sich auf die Ziele und Grundsätze des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (§ 1 und 2 SGleiG) und die ihrer Verwirklichung dienenden Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten (Abschnitt 2 des SGleiG) und zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten (Abschnitt 3 des SGleiG). Im Übrigen, also darüber hinaus, wirkt

die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, welche die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen (§ 19 Abs. 1 S. 2 SGleiG). Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allem, nicht nur in den hervorgehobenen Beispielsfällen, frühzeitig zu beteiligen (§ 19 Abs. 1 S. 3 SGleiG). Bei Entscheidungen über Versetzungen, Kommandierungen und Beförderungen hat sie auf ihren Antrag hin das Recht auf Beteiligung (§ 19 Abs. 1 S. 4 SGleiG).

**27**

b) Das Truppendifenstgericht hat verkannt, dass der Informationsanspruch der Antragstellerin vorliegend in mehrfacher Hinsicht verletzt wurde.

**28**

aa) Die Abstellung von Oberst i. G. A für einen hervorgehobenen Dienstposten beim ... stellt eine personelle Maßnahme dar, bei der die Antragstellerin mitzuwirken hatte und an der sie deshalb frühzeitig zu beteiligen war (§ 19 Abs. 1 S. 2 und 3 SGleiG). Der Aufgabenbereich der Antragstellerin war betroffen, weil gegen Oberst i. G. A disziplinare Ermittlungen und ein anschließendes gerichtliches Disziplinarverfahren wegen des Vorwurfs der verbalen sexuellen Belästigung anhängig war; damit berührt die Entscheidung über die weitere Verwendung von Oberst i. G. A die Aufgabe des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zu der hier gegenständlichen personellen Maßnahme gehört nicht nur die Entscheidungsvorlage für den Chef des Stabes vom 30.11.2018, mit der Oberst i. G. A als (einziger) Kandidat für die Besetzung des Dienstpostens benannt wurde. Sie umfasst als vorbereitendes Element auch den Antrag auf Erteilung einer Ausnahme von dem grundsätzlichen Ausschluss der Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung, die während eines schwebenden Disziplinarverfahrens besteht (Nr. 412 Punkt 1 Zentralerlass B-1300/51).

**29**

bb) Bei dieser Maßnahme war die Antragstellerin daher frühzeitig zu beteiligen (§ 19 Abs. 1 S. 2 SGleiG) und hierzu unverzüglich zu unterrichten (§ 20 Abs. 1 S. 1 SGleiG). Entgegen der Auffassung des Truppendifenstgerichts ist dies nicht geschehen.

**30**

Die frühzeitige Beteiligung und unverzügliche Unterrichtung soll der Gleichstellungsbeauftragten den zeitnahen Kenntnisstand verschaffen, den sie für ihre

Mitwirkung bereits an der Entscheidungsfindung der Dienststelle benötigt; eine mit der Personalvertretung zeitgleiche Unterrichtung durch die Dienststelle über vorgesehene und bereits beschlossene Maßnahmen soll dadurch für den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten ausgeschlossen werden (vgl. BT-Drucks. 15/3918, S. 25). Die Information hat demnach so rasch zu erfolgen, dass die Gleichstellungsbeauftragte in die Lage versetzt wird, von der ihr gesetzlich eingeräumten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (§ 20 Abs. 1 S. 3 SGleiG) effektiven Gebrauch zu machen. Dies setzt voraus, dass die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Aufgabenbereich auch in zeitlicher Hinsicht stets auf dem gleichen Informationsstand wie die Leitung der Dienststelle gehalten wird, weil sie andernfalls die ihr obliegende Mitwirkung im Entscheidungsprozess, vor allem durch Beratung der Dienststellenleitung, nicht sachgerecht erbringen kann.

**31**

Dafür genügte es nicht, wie das Truppendifenstgericht meint, dass die Antragstellerin die erste Entscheidungsvorlage vom 26.9.2018 mitgezeichnet hat. Denn diese Vorlage kommt zu dem Ergebnis, dass von den ursprünglich betrachteten 23 Personen nur fünf namentlich genannte Oberste in Frage kämen, von denen aktuell keiner die Besetzungs voraussetzungen erfüllt; unter diesen befindet sich nicht Oberst i. G. A. Dieser war, wie sich aus der vom Truppendifenstgericht herangezogenen Entscheidungsvorlage vom 30.11.2018 ergibt, wegen des laufenden disziplinaren Ermittlungsverfahrens bis dahin nicht mitbetrachtet worden. Unabhängig davon, dass die Antragstellerin nicht bloß einmalig zu Beginn einer beteiligungspflichtigen Angelegenheit zu informieren, sondern kontinuierlich auf dem Laufenden zu halten ist, war eine Unterrichtung darüber, dass nunmehr eine Abstellung von Oberst i. G. A beabsichtigt wird, umso mehr angezeigt, als gerade mit dieser Person der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten unmittelbar berührt wurde. Denn wegen der laufenden disziplinaren Ermittlungen war zu prüfen, ob von dieser Person in der in Rede stehenden Position die Gefahr sexueller Belästigungen von Kameraden oder Kameradinnen ausging. Die Information der Antragstellerin über diese wesentliche Veränderung der personellen Überlegungen hätte erfolgen müssen, noch bevor die Ausnahme für die Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung trotz des schwebenden Disziplinarverfahrens beantragt wur-

de; bereits bei der Vorbereitung eines Ausnahmeantrages wäre die Antragstellerin zu beteiligen gewesen.

**32**

Nicht mehr unverzüglich, sondern deutlich verspätet war deshalb die vom Truppendiferntgericht festgestellte mündliche Information der Antragstellerin durch den S 1-Stabsabteilungsleiter am 30.11.2018. Denn zu diesem Zeitpunkt war ausweislich der Entscheidungsvorlage vom 30.11.2018 der Ausnahmeantrag für Oberst i. G. A bereits gestellt und genehmigt. Außerdem erfolgte die Unterrichtung über die entscheidungsreife Vorlage, unmittelbar bevor diese dem Chef des Stabes zur Entscheidung übermittelt wurde; tatsächlich erfolgte die Meldung von Oberst i. G. A an das Einsatzführungskommando für die Teilnahme an der Führerweisung noch am selben Tage um die Mittagszeit. Der Antragstellerin wurde durch die verspätete Unterrichtung damit entgegen § 20 Abs. 1 S. 2 SGleiG die Möglichkeit genommen, an dem Entscheidungsprozess aktiv teilzunehmen und an der Entscheidungsfindung mitzuwirken.

**33**

cc) Die Unterrichtung der Antragstellerin war auch nicht deshalb unnötig, weil bei Entscheidungen über Versetzungen, Kommandierungen und Beförderungen ein Recht auf Beteiligung nur auf Antrag hin besteht (§ 19 Abs. 1 S. 4 SGleiG) und ein solcher Antrag nach den tatsächlichen Feststellungen des angefochtenen Beschlusses nicht gestellt war.

**34**

Dem Truppendiferntgericht ist zwar darin zu folgen, dass sich das Antragserfordernis auch auf personelle Einzelmaßnahmen erstreckt, die – wie hier die Abstellung von Oberst i. G. A – der maßgeblichen Vorbereitung einer dann vom Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zu verfügenden Kommandierung dienen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jedoch nur dann sachgerecht beurteilen, ob sie einen Antrag auf (weitere) Beteiligung stellen will, wenn sie vorweg Kenntnis über das Ob und den wesentlichen Inhalt der Personalmaßnahme hat, die von der Dienststelle in Erwägung gezogen wird. Diese – die Antragstellung überhaupt erst ermögelnde – Information ist der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle unaufgefordert im Rahmen der frühzeitigen Beteiligung (§ 19 Abs. 1 S. 3 SGleiG) zu erteilen. Wird dies wie im Falle der Antragstellerin unterlassen, so kann der Gleichstellungsbeauftragten das Fehlen eines Antrags nicht entgegengehalten werden.

**35**

Auf die Verfahrensrüge der Antragstellerin, das Truppendiferntgericht habe der Frage nachgehen müssen, ob ihre mündliche Nachfrage beim S 1-Abteilungsleiter vom 30.11.2018 einen Antrag auf Mitwirkung dargestellt habe, kommt es deshalb nicht an. Grundsätzlich sind jedoch Anträge auf Beteiligung, weil § 19 Abs. 1 S. 4 SGleiG hierzu keine Aussage trifft, an keine bestimmte Form gebunden.

**36**

dd) Die vom Truppendiferntgericht festgestellte „zumindest mündliche“ Information durch den S 1-Stabsabteilungsleiter „über den Sachstand und die Ergebnisse der Prüfungen“ stellte schließlich auch keine umfassende Unterrichtung der Antragstellerin im Sinne von § 20 Abs. 1 S. 1 SGleiG dar.

**37**

Ebenso wie das Erfordernis der unverzüglichen Unterrichtung in zeitlicher Hinsicht dient das Erfordernis der umfassenden Unterrichtung in sachlicher Hinsicht dazu, die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Aufgabenbereich fortlaufend auf dem gleichen Informationsstand wie die Leitung der Dienststelle zu halten, um ihr eine sachgerechte Mitwirkung im Entscheidungsprozess zu ermöglichen. Dies schließt es nicht aus, dass im Einzelfall eine mündliche Unterrichtung ausreichend sein kann. Sofern die Dienststelle, wie hier, jedoch in einem beteiligungspflichtigen Entscheidungsprozess auf schriftliche Unterlagen (einschließlich Unterlagen in elektronischer Form) zurückgreift oder die Entscheidung durch solche Unterlagen vorbereitet, sind diese auch der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellen (§ 20 Abs. 1 S. 2 SGleiG). Der Antragstellerin hätten deshalb insbesondere der Antrag auf Erteilung einer Ausnahmegenehmigung für Oberst i. G. A, die erteilte Ausnahmegenehmigung und die Entscheidungsvorlage vom 30.11.2018 einschließlich etwaiger vorhandener vorbereitender Materialien (unverzüglich) in der von der Dienststelle verwendeten Form zugänglich gemacht werden müssen.

**38**

ee) Ferner hätte die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte über den Inhalt der disziplinaren Anschuldigung informieren müssen. Besteht bei Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragter ein unterschiedlicher Informationsstand, so macht es der Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf umfassende Unterrichtung aus § 20 Abs. 1 S. 1 SGleiG erforderlich, dass ihr nicht nur die für die Dienststellenleitung gefertigte Vorlage, sondern die

zu deren Verständnis darüber hinaus objektiv erforderlichen Unterlagen zugänglich gemacht werden. Dieser zum Informationsanspruch des Personalrats anerkannte Grundsatz (vgl. BVerwG, 26.1.1994 – 6 P 21.92 – BVerwGE 95, 73 <78>) gilt auch für das Informationsrecht der Gleichstellungsbeauftragten. Daher wäre es – entgegen der Auffassung des Truppendienstgerichts – erforderlich gewesen, der Antragstellerin auch die Anschuldigungsschrift gegen Oberst i. G. A vorzulegen oder sie in anderer Weise umfassend über deren Inhalt zu informieren. Dem steht nicht entgegen, dass eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Wehrdisziplinarverfahren gesetzlich nicht vorgesehen ist (vgl. BVerwG 30.11.2011 – 2 WRB 1.11 – Buchholz 449.7 § 27 SBG Nr. 7 LS 2 u. Rn. 17 f.). Der Antragstellerin geht es nicht um eine Beteiligung an dem gerichtlichen Disziplinarverfahren gegen Oberst i. G. A, sondern darum, im Rahmen ihrer Mitwirkung an der beteiligungspflichtigen (§ 19 Abs. 1 S. 2 und 3 SGleiG; siehe oben II.2.b.aa) Entscheidung über die Abstellung von Oberst i. G. A die erforderlichen Unterlagen zu erhalten.

### 39

Der Herausgabe der Anschuldigungsschrift steht § 9 WDO nicht entgegen. Das Amt für Heerestwicklung zählt zu den Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (vgl. Dau/Schütz, WDO, 7. Aufl. 2017, § 9 Rn. 10), an die Unterlagen aus gerichtlichen Disziplinarverfahren übermittelt werden dürfen, soweit dies – wie hier – zur

Erfüllung der in der Zuständigkeit des Empfängers liegenden Aufgaben erforderlich ist (§ 9 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und S. 2 WDO). Hatte die Dienststellenleitung des Amts für Heerestwicklung demnach die Anschuldigungsschrift (oder Auszüge daraus) erhalten, um die Entscheidung über die Abstellung von Oberst i. G. A vorzubereiten und für ihn eine Ausnahmegenehmigung zu beantragen, so waren diese Unterlagen, um einen gleichen Informationsstand herzustellen, auch der Antragstellerin zur Verfügung stellen. Andernfalls hätten diese Unterlagen zur Vorbereitung einer sachgerechten Entscheidung angefordert werden müssen.

### 40

Dies bestätigt auch § 20 Abs. 1 S. 4 SGleiG, wonach die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben im Einzelfall Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten mit Ausnahme von Gesundheitsunterlagen hat (ebenso § 29 Abs. 1 S. 2 SG i. V. m. § 107 Abs. 1 S. 3 BBG). Da die Anschuldigungsschrift als entscheidungsrelevanter Inhalt der Personalakte (Nr. 1406 Zentralvorschrift A1-1480/0-5001) der Antragstellerin zugänglich wäre, stehen Gesichtspunkte des Persönlichkeits- oder Datenschutzes einer Kenntnisnahme im Rahmen der Mitwirkung an einer Personalmaßnahme nicht entgegen.

#### Anmerkungen

- 1 ECLI:DE:BVerwG:2021:290421B1WRB1.21.0.
- 2 BGleiG-ES E.II.2.2 § 20 BGleiG Nr. 9

**Haben Sie schon unseren monatlichen, kostenlosen Newsletter zum Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsrecht abonniert?**

<https://www.rehm-verlag.de/services/newsletter/>

**Für noch mehr News folgen Sie uns auf  
twitter.com@gleichstellungr**

# Wenn die Masken fallen

Heute, wenn ich diesen Text schreibe, ist der 1. April 2022, kein Scherz! Ab übermorgen wird fast überall die Maskenpflicht fallen. Es sei denn, Einrichtungen oder Unternehmen machen von ihrem Hausrecht Gebrauch und regeln es anders. Manche Menschen haben nun die Sorge, sich doch noch mit Corona anzustecken. Andere sind entspannter und bauen auf ihre Impfungen. Ich selbst bin einfach nur enorm erleichtert, weil ich zum ersten Mal seit fast zwei Jahren die Chance für eine normale Teilhabe am öffentlichen Leben für mich sehe. Denn aus medizinischen Gründen kann ich keine Maske tragen. Ich will nicht riskieren, dass ich umkippe und einen Notärzt\*in-Einsatz provoziere. Deshalb trage ich ständig ein ärztliches Attest bei mir, das andere bittet, mich von der Maskenpflicht zu entbinden. Die Corona-Verordnung unseres Landes sieht eine solche medizinisch bedingte Ausnahme vor, andernfalls wäre sie mit Sicherheit verfassungswidrig.

Am Anfang der Maskenpflicht waren solche Ausnahmen für viele Menschen selbstverständlich. In unserer Stadt wurde sogar auf Plakaten darüber informiert, unter dem Motto: „Keine Regel ohne Ausnahmen!“ Aber dann kamen falsche Querdenker\*innen-Atteste ins Spiel, und ab da standen alle Personen ohne Mundschutz unter Generalverdacht und mein Leben wurde beschwerlich. Manche Veranstaltungshäuser haben mich ganz von einer Teilhabe ausgeschlossen, indem sie trotz Attests auf der Maskenpflicht bestanden. Bei drei Einrichtungen öffentlichen Rechts musste ich daraufhin meine Kultur-Abos stornieren. Andere haben die Ausnahme zwar akzeptiert – aber dann kam das zivilisierte, kulturell gebildete Publikum ins Spiel. In wirklich *jeder* Veranstaltung wurde ich von Menschen angefahren, ich sollte gefälligst meine Maske tragen. Da wurde nicht etwa höflich nachgefragt oder kontrolliert, wie z.B. in der Bahn, sondern ich wurde in der Regel richtig angegriffen: „Wenn Sie frische Luft brauchen, dann gehen Sie halt nach draußen!“ Meine Hierseinsberechtigung wurde auf diese Weise überall negiert. Von Kunstgenuss konnte keine mehr Rede sein; ich war monate lang im Dauerstress, sobald es um Menschengruppen ging. Ich fühlte mich als chronisch Kranke diskriminiert und ausgeschlossen. Ich wusste, dass diese Zeit vorübergehen wird, aber dennoch hat sie Spuren hinterlassen.



© Tim Reckmann, pixelio.de

Ich kann nun noch besser nachempfinden, wie es ist, wegen äußerer Merkmale diskriminiert zu werden. Die Diskriminierung als Mädchen und Frau kannte ich bereits hinlänglich, aber darin bin ich wenigstens in guter Gesellschaft, nämlich der Mehrheit der Bevölkerung. Das hier war für mich noch krasser. Ich fühlte mich alleine gelassen, manchmal deprimiert, manchmal aggressiv. Und immer stieß ich auf absolutes Unverständnis, weil die Ausgrenzenden sich dank ihrer Unkenntnis und Ignoranz absolut im Recht fühlten.

Habe ich keine anderen Sorgen als dieses persönliche, ungefährliche Problem, angesichts von Krieg, Rassismus, Femiziden? Nein, denn erst dadurch habe ich richtig begriffen, d.h., durch eigene Erfahrung wirklich gespürt, wie die Mechanismen hinter Ausgrenzung funktionieren und wie privilegiert ich bisher war. Und noch eine andere Erkenntnis nehme ich aus dieser Zeit mit: Auch ich grenze aus, bin rassistisch, diskriminiere andere. Aber, und das ist wenigstens ein kleiner Trost, ich bemühe mich darum, es zu erkennen und gegenzusteuern.

Zum Schluss ein kleiner Test: Wenn Sie zurückdenken an eine Situation, in der sie während der Maskenzeit eine Person im Bus, Supermarkt, Kino oder Theater gesehen haben, die keine Maske trug – was haben Sie da gedacht? Wie haben Sie sich verhalten? Wie waren Ihre Gefühle dieser Person gegenüber? Was hat Sie mehr gestört: der Regelverstoß oder die Angst vor Ansteckung? Wie weit reichen Ihre Toleranz und Solidarität, wenn Sie sich gefährdet fühlen?

Claudia Luz

## Impressum

### **GiP – Gleichstellung in der Praxis**

ISSN 1614–6085  
© Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm GmbH  
www.rehm-verlag.de

### **Herausgeber**

*Dr. Torsten v. Roetteten,*  
Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht a. D.  
*Prof. Dr. Silke Laskowski,*  
Universität Kassel

### **Redaktion (verantwortlich)**

*Claudia Luz*  
Tel. 06221–489 146  
Fax 06221–489 17 146  
E-Mail: [claudia.luz@hjr-verlag.de](mailto:claudia.luz@hjr-verlag.de)

### **Redaktionsassistenz**

*Beatrix Tewes-Ueberhofen*  
Tel. 06221–489 217  
Fax 06221–489 17 217  
E-Mail: [beatrix.tewes-ueberhofen@hjr-verlag.de](mailto:beatrix.tewes-ueberhofen@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](http://www.rehmnetz.de)  
Bayerische Landesbank  
BIC/Swiftcode: BYLADEMXXX  
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](mailto:aboservice@hjr-verlag.de)

### **Erscheinungsweise, Bezugspreise und -bedingungen**

„Gleichstellung in der Praxis“ erscheint viermal jährlich als elektronische Zeitschrift.  
Jahresabonnement € 89,99  
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](http://www.pixelio.de)) oder pixabay ([www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)).

### **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