

Tagung BAG Wohnungslosenhilfe, 29. / 30.11.2012, Weimar

Roswitha Bocklage, Gleichstellungsstelle für Frau und Mann Wuppertal, BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Frau Rosenke, liebe Mitreferentinnen, lieber Mitreferent,

ich freue mich, dass Sie zu Ihrer BAG-Tagung eine Vertreterin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen eingeladen haben. Damit sind wir der Vernetzung von Fachfrauen unterschiedlichster Profession und unterschiedlichster Themengebiete wieder einmal ein Stück näher gekommen. Vielen Dank dafür vorab an die Organisatorinnen dieser Tagung!

Sie haben mich eingeladen, weil auch Sie – anscheinend – immer mehr Ihre Arbeit rechtfertigen müssen.

Wenn wir versuchen, diese Rechtfertigung nicht nur als Kritik und Abwertung zu verstehen, sondern auch als Aufforderung, den Sinn und Zweck unserer Ziele, Vorgehensweisen, Ideen und Projekte zu erläutern, kann es helfen, gesellschaftliche Umdenkprozesse zu beschleunigen.

Eine meiner Thesen hierzu lautet: Wenn wir nicht schon sichtbares und fühlbares im Geschlechterverhältnis erreicht hätten, gäbe es nicht so viel Widerstand!

Meine zweite These lautet: Kritik an frauenspezifischen Angeboten und Ansätzen ist vorgeschoben, um Einsparziele unter anderem im sozialen Bereich zu begründen! Entschieden wird aber – nicht immer – nach Faktenlage!

Ich werde mich in einem ersten Teil mit Ihrem Auftrag an mich und meinen Antworten beschäftigen. Danach möchte ich Sie einbeziehen und einen kleinen Versuch wagen. In

meinem letzten Teil gehe ich auf die Arbeit der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein und hoffe, damit Netzwerke weiter knüpfen zu können.

Ich werde in meinem Vortrag nicht in die Tiefe und Breite gehen. Ich werde nicht auf Migrantinnen und Migranten, nicht auf lesbische, schwule und transgener Lebenszusammenhänge eingehen. Ich werde das Thema „Handicap“ oder „Inklusion“ nicht aufgreifen. Ich werde nicht über Diversity sprechen.

Ich habe exemplarische Beispielthemen herausgesucht, die sich vielfach differenzieren ließen. Sie werden das Ein oder Andere vermissen, vielleicht mit dem Ein oder Anderen nicht übereinstimmen. Es gibt Zeit zur Diskussion, die Sie nutzen können, um Ihre Ergänzungen und Fragen loszuwerden.

Jetzt sind endlich mal die Männer dran!

Bei Einsparungen müssen alle zurückstecken!

Sie setzen sich seit vielen Jahren – wenn ich es richtig gelesen haben seit mehr als 25 Jahren – für Hilfen für wohnungslose Frauen ein. Sie vernetzen sich mit anderen Protagonistinnen der Fraueninfrastruktur, sie betrachten Ihre Zielgruppe – wohnungslose Frauen – sehr differenziert. Sie gehen konzeptionell in die Breite und in die Tiefe!

Auch kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirken seit mehr als 25 Jahren an dem verfassungsmäßigen Auftrag mit, der 1994 – 5 Jahre nach der Wende – durch die Verpflichtung des Staates zur aktiven Umsetzung des Grundgesetzes erweitert wurde. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist damit ein Grundrecht in Deutschland. Der Staat ist verpflichtet, dieses Grundrecht umzusetzen.

Deshalb gibt es Sie, meine 1.600 Kolleginnen und viele staatlich geförderte und bezahlte „Berufsemanzen“. Wir wirken daran mit, dass Menschen sich emanzipieren, damit wir eine Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreichen.

Aber: nach mehr als 25 Jahren Frauen- und Gleichstellungspolitik, nach medial inszenierten „Vorzeigefrauen“, nach Bildungsverlierern und nicht zuletzt so vielen, die sich für Frauen- und Gleichstellungspolitik einsetzen, wird der – ebenfalls medial stark inszenierte – Anspruch formuliert: **Jetzt sind endlich mal die Männer dran**. Stimmt: Männer sollen sich um Haus- und Familiensorge kümmern, um ihre Gesundheit und ihre Gewalttätigkeit gegenüber Frauen. Aber das wäre zu kurz gegriffen, deshalb dazu später noch mehr.

Diese Forderung „Jetzt sind endlich mal die Männer dran“ geht einher mit vermeintlich notwendigen Einsparungen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Da wir ja – wie wir alle aus der Presse wissen – für Frauen schon so viel erreicht haben, sind jetzt alle dran mit Einsparungen: **„bei Sparmaßnahmen müssen alle zurückstecken“!** Stimmt: Männer müssen einsparen bei ihren Gehältern und bei ihren bezahlten Überstunden. Aber auch das greift zu kurz und wird im Folgenden noch einmal aufgegriffen.

Um dem gesellschaftlichen Gefühl „es wurde schon so viel für Frauen getan“, dass sich in Abwertung und Desinteresse vor Ort äußert, etwas entgegenhalten zu können **braucht es Argumente**, die ich für Sie zusammengestellt habe und es **braucht die Botschaft**: Wenn schon so viel für Frauen getan wurde, war es anscheinend nötig. Das bedeutet jedoch nicht, dass nicht noch viel Arbeit vor uns liegt!

Ein paar Fakten für Sie:

Es wird behauptet, Gleichstellungspolitik sei nicht mehr notwendig, da die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern bereits erreicht ist.

Aber: **Frauen verdienen im Durchschnitt 23 Prozent weniger als Männer**, sie sind in Führungspositionen – egal ob in Unternehmen, der Politik, der öffentlichen Verwaltung oder in sozialen Einrichtungen – stark unterrepräsentiert, Gewalt gegen Frauen und Männer geht zu einem überwiegenden Teil von Männern aus, Alleinerziehende – fast ausschließlich Frauen – sind von Altersarmut betroffen.

Ursachen für den ungleichen Verdienst liegen in unterschiedlichen Erwerbsbiografien, der Wertigkeit typischerweise von Frauen oder Männern ausgeübten Berufen, deren tariflicher Einordnung und Bezahlung, den unterschiedlichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern und einer auf gesellschaftlich geprägten Frauen- und Männerbildern basierende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der Sorge- und Berufstätigkeit. Zudem entscheiden sich Frauen und Männer auf Grundlage von Verhältnissen, Normen und Werten, Möglichkeiten und Ressourcen. Und die sind nicht für beide Geschlechter gleich. Um wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern gleichermaßen zu erreichen, bleibt also noch ein Berg an Aufgaben! Dies hebt auch der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hervor.

Frauen in Führungspositionen – egal ob in Politik, Unternehmen, sozialen Einrichtungen, der öffentlichen Verwaltung oder Medien sind nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, aber auch! Und: nicht schlecht qualifizierte Frauen werden gefördert und gut qualifizierte Männer werden ausgeschlossen! Zum Beispiel durch Quotenregelungen.

Unternehmen, die sich Zielquoten geben fördern ihr Potenzial – ob weiblich oder männlich –, um eine Veränderung bzw. Verbesserung ihre Organisationskultur zu erreichen. Ich verweise an dieser Stelle auf die Studie von McKinsey aus dem Jahre 2007, in der festgestellt wurde, dass gemischtgeschlechtliche Teams unter anderem die Problemlösungskompetenz eines Unternehmens fördert, (geschlechts-)Homogene Teams dagegen zum „Herdentrieb“ und „Tunnelblick“ neigen. Da McKinsey nicht als feministisch unterwandertes Unternehmen gilt, kann dieser Studie sicherlich getraut werden! Und nun noch zur Frage der „schlecht qualifizierten Frauen, die durch die Quote auf die Chefsessel gehievt werden“: Es gibt ein so großes Potenzial gut qualifizierter Frauen, dass sich auch diese Frage erledigt haben sollte.

Um Politik, Wirtschaft und Wissenschaft besser zu machen, bleibt also noch ein Berg an Aufgaben!

Auch in der Diskussion um **Gewalt gegen Frauen und Kinder** hat sich der Fokus verändert: 2006 hat Gerhard Amendt die These vertreten, dass Gewalt gegen Männer genauso ein Problem sei, wie Gewalt gegen Frauen und hat sich zu der abenteuerlichen Aussage

hinreißen lassen: Er propagierte die Abschaffung von Frauenhäusern, weil dort männerfeindliche Mitarbeiterinnen tätig seien, die die Täterinnenschaft von Frauen und die Betroffenheit von Männern leugnen. Amendt, der seine Studie aufgrund von Daten über Scheidungsväter erstellt hat, kam zu hohen Zahlen von betroffenen Männern, weil er „Handgreiflichkeiten“ nicht von schweren körperlichen Verletzungen zwischen Paaren unterschied. Fact ist: Schwere körperliche Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit erleiden überwiegend Frauen in Paarbeziehungen.

Körperliche und sexualisierte Gewalt geht meist von Männern aus und ihre Opfer sind auch männlich. Männer erleiden Gewalt im öffentlichen Raum und u.a. im Strafvollzug. Sie sind Opfer sexualisierter Gewalt als Kinder und Jugendliche und finden oft keine spezialisierten Ansprechpartner.

Um das Hilfesystem den Anforderungen und Erkenntnissen entsprechend für Frauen und Männer/ Mädchen und Jungen weiterzuentwickeln braucht es auch neue Bündnispartner und Bündnispartnerinnen! Es bleibt also noch ein Berg an Aufgaben!

Alleinerziehende – fast ausschließlich Frauen – sind von Altersarmut betroffen: Mehr als 80 Prozent der Ein-Eltern-Familien sind auf „Familienernährerinnen“ angewiesen. Vor dem Hintergrund der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern, dem fehlenden Zugang von Frauen zu höheren Positionen, der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland sind fast die Hälfte aller Alleinerziehenden auf Arbeitslosengeld II angewiesen.

Die Streichung des Elterngeldes für Arbeitslosengeld II-Empfängerinnen hat diese Personengruppe besonders hart betroffen. Sie haben vor dem Hintergrund der vielen Ausschlussfaktoren vielfach keine Chance der Altersarmut zu entgehen. Deutschlandweit beziehen Frauen somit fast 60 Prozent weniger Alterssicherungseinkommen als Männer. Das ist die Bilanz ihrer gesamten Erwerbsphase. Damit weist Deutschland im Vergleich zu 15 EU-Staaten die viertgrößte Lücke auf.¹

¹ In den Gender Pension Gap fließen sowohl die unterschiedlichen Arbeitsvolumina (Jahre in Erwerbstätigkeit, durchschnittliche Wochenstundenzahl) als auch Unterschiede in der Höhe der Einkommen aus Erwerbstätigkeit ein. Frauen erzielen oftmals niedrigere Erwerbseinkommen als Männer, unter anderem weil sie in höheren

Der Gender Pension Gap wirkt sich in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich aus: gemeinsame Entscheidungen für Ehe und Kinder bedeuten in Westdeutschland im Lebensverlauf ein 69,6 Prozent geringeres Alterssicherungseinkommen für Frauen und bei Verheirateten ohne Kinder immer noch ein 51,6 Prozent geringeres Alterseinkommen. Die starke Trennung von Familien- und Berufsarbeit zwischen Frauen und Männern hat einen hohen Preis am Ende des (Erwerbs-)Lebens.

In den neuen Bundesländern fällt der Unterschied für Verheiratete mit Kindern bei 36,6 und bei Verheirateten ohne Kinder mit 34,3 Prozent deutlich geringer aus. Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern ist also nicht nur zu Beginn der Erwerbsphase, sondern auch im Lebensverlauf lukrativer als geschlechtsspezifische Teilung von Familiensorge und Erwerbsarbeit.

In der Frage der eigenständigen Alterssicherung – nicht nur von Alleinerziehenden – ist noch viel zu tun. Auch hier erwartet uns ein Berg an Arbeit.

Es ist an der Zeit, Bilder zu verändern:

Das Bild des männlichen Familiernährers ist passe! Es gibt unendlich viele – nicht nur Alleinerziehende – Familiernährerinnen. Sie brauchen gleiche Bezahlung wie ihre männlichen Pendants. Dafür ist die Aufwertung von Sozial- und Erziehungsberufen, die Aufwertung von Berufen im Dienstleistungssektor unerlässlich.

Das Bild des männlichen Managers ist passe! Frauen mit Entscheidungs- und Führungskompetenzen sind massenhaft vorhanden. Es braucht die Chance für Frauen, diese einzusetzen.

Gehaltsklassen fehlen und in schlechter bezahlten Branchen arbeiten. Auf der anderen Seite erwerben mehrheitlich Frauen durch Kindererziehungszeiten entsprechende Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung, die einen positiven Effekt auf die eigene Alterssicherung haben. Die Ungleichheit bei den Alterseinkommen zwischen Frauen und Männern kann neben unterschiedlichen Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch auf geringeren Betriebsrenten und Alterssicherungseinkommen aus privaten Systemen beruhen.

Das Bild der sorgenden Mutter und Dienstleisterin, die aufgrund der familiären Verpflichtungen auf ihre Arbeitszeit und einen Großteil ihrer Rente verzichtet, ist passe! Es gibt so viele Männer, die Sorgearbeit übernehmen und weniger statt mehr arbeiten möchten und ihre Partnerschaft gleichberechtigt leben wollen. Es braucht die Chance diese männliche Rolle einnehmen zu können.

Das Bild der Alleinbetroffenheit von Frauen und Mädchen von sexualisierter Gewalt ist passe! Es gibt Männer und Jungen, die Opfer von (sexualisierter) Gewalt sind. Es braucht Männer, die sie hören und unterstützen neben der zur Recht geforderten Absicherung der Fraueninfrastruktur.

Es braucht mehr geschlechtsspezifische Herangehensweisen und Lösungsmodelle!

Frauen / Männer / Gender Mainstreaming = Geschlechtergerechtigkeit

Gender Mainstreaming: Die konsequente Anwendung der Kategorie „Geschlecht“ (Gender) auf allen Ebenen (Mainstreaming). Alle Entscheidungsprozesse werden dahingehend überprüft, welche Auswirkungen sie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben. Politische Handeln wird danach ausgerichtet, dass die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird. Bei allen gesellschaftlichen Vorhaben werden 1. die Lebenssituation und die Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt und 2. auf ihren Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter hin überprüft.

Geschlecht ist im Englischen zweifach besetzt: Es meint zum Einen das biologische Geschlecht (sex) und zum Anderen die damit einhergehende Rollenzuschreibung, das soziale/kulturelle Geschlecht (Gender). Anders als biologistisch argumentierende Frauen und Männer, geht das Prinzip „Gender“ von der Veränderbarkeit gesellschaftlicher, kultureller und sozialer Rollen aus und wirkt auf die Veränderung bestehender Rollenzuschreibungen hin.

Die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming ist nicht umsetzbar, wenn keine geschlechtsspezifische Betrachtung erfolgt. Ziel ist es, Frauen und Männer in ihrer Vielfalt wahrzunehmen und mehr geschlechtliche Freiheit für alle zu erreichen. Ziel ist es aber auch, bestehende Diskriminierungen aufgrund von Zuschreibungen zu beenden. Dominante Vorstellungen von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ stellen die Hierarchien zwischen Frauen und Männern her und bestärken sie. Sie führen zur Ausgrenzung und Zwängen für Personen, die den Anforderungen an „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ nicht entsprechen (können). Die Folgen hiervon erleben Sie in Ihrer täglichen Arbeit.

Ihr Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ist eine geschlechtersensible Pädagogik. Sie ermöglichen Frauen (und Männern) vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten, fernab von Rollenstereotypen und Zuschreibungen. Um dies tun zu können, benötigen Sie und Ihre männlichen Kollegen „Gender Kompetenz“: Sie benötigen Kenntnisse über Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft und im eigenen Berufsfeld, Sie benötigen Sensibilität für Geschlechterstereotype und die Motivation, Geschlechterverhältnisse verändern zu wollen und Sie benötigen die Fähigkeit, geschlechtersensibel zu arbeiten und Instrumente zur Gleichstellung anzuwenden.

Statt ein „weniger“ an Gleichstellung, Gender Mainstreaming, geschlechtsspezifischer Arbeit braucht es ein „mehr“!

- An Informationen (Daten – Zahlen – Fakten),
- Handlungswissen (Methoden – Freiräumen),
- spezifischen Zielen (für Frauen – für Männer),
- Vernetzung und Unterstützung (Geld – Ressourcen).

Bei Sparmaßnahmen müssen alle zurückstecken

Als Folge der Wirtschaftskrise in den westlichen Ländern 2008 waren die Auswirkungen zunächst eher bei Männern als bei Frauen zu beobachten. Durch die Konjunkturanfälligen Bereiche Automobilindustrie, Bauwirtschaft, Kommunikations- und Informationstechnologien haben viele Männer ihren Arbeitsplatz verloren. Dieser Krise

wurde – nicht nur in Deutschland - mit umfangreichen Konjunkturpaketen begegnet (Abwrackprämie, Konjunkturpakete I und II) begegnet. „72 Prozent aller Maßnahmen der Konjunkturpakete der EU und der Bundesregierung kamen männerdominierten Branchen zugute.“² Die Arbeitsplätze, z.B. bei den haushaltsnahen Dienstleistungen haben in dieser Zeit zugenommen, wovon vor allem Frauen profitiert haben. Auf Grundlage des Gender Pay Gaps sind diese Arbeitsplätze allerdings wesentlich schlechter bezahlt und sichern oftmals nicht das eigene Existenzminimum.

Ab 2009 stiegen die Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern gleichermaßen an. Damit waren auch die Branchen betroffen, in denen etwa gleich viele Frauen und Männer beschäftigt sind.

Im Aufschwung profitieren gerade die Branchen, in denen vielfach Männer arbeiten, die Folgen für Männer waren somit nicht nachhaltig negativ. Anders sieht es bei den Frauen aus: Steuergelder, die für die Bankenrettung, für Konjunkturpakete, für Maßnahmen zur Euro-Stabilisierung gebraucht werden führten zu neuen Sparpaketen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Von diesen Sparpaketen sind zu einem großen Teil Gelder für staatliche Leistungen, den öffentlichen Dienst, für öffentliche Einrichtungen betroffen. Staatliche Leistungen für öffentliche Angebote und Unterstützung von sozialen Einrichtungen werden reduziert oder ganz gekürzt, staatliches Engagement geht in private Hände über. In Deutschland wurde ein Großteil des Sparpaketes im sozialen Bereich realisiert. Damit einher gingen Arbeitsplatzverluste in frauendominierten Bereichen oder die Umwandlung in prekäre Beschäftigungsverhältnisse von vormals tariflich entlohnnten Arbeitsplätzen. Damit einher ging aber auch die Einschränkung der sozialen Infrastruktur für besonders benachteiligte Frauen oder Männer.

Aufgrund der vielfältigen Benachteiligungen von Frauen – gerade im Hinblick auf die eigenständige Existenzsicherung und ihre hohe Betroffenheit von (sexualisierter) Gewalt ist das „reflexhafte“ Einsparen sozialer Dienstleistungen als äußerst problematisch zu werten.

² vergl. Friedrich Ebert Stiftung „Gleichstellungspolitik Kontrovers, 2011, Seite 45

Gender Mainstreaming könnte auch hier den Blick weiten: Nicht weniger, sondern mehr geschlechtsspezifische Angebote sind vonnöten, wenn weniger Geld zu verteilen ist. Bei einem „gender-freien“ Blick besteht die Gefahr, vermeintlich geschlechtsneutrale Ausgaben an der Zielgruppe vorbei zu tätigen. Weniger Geld bedeutet: Genauer hinsehen, ob das Geld sinnvoll eingesetzt wird. Und die Frage zu stellen: Wem nützt es? Dabei hilft Gender Mainstreaming.

Denn, wie meine Kollegin aus Frankfurt am Main es formuliert: Wir brauchen nicht für alle das Gleiche sondern für Jede und Jeden das Richtige!

Ein kleiner Versuch:

Wissen – Wollen – Können = Gender Kompetenz

Sie sind eine bundesweite Dachorganisation der Wohnungslosenhilfe in Deutschland mit Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege, Fachverbänden, kommunalen Trägern, Betroffenenverbänden. Sie vertreten 1.200 Dienste und Einrichtungen der ambulanten Fachberatungsstellen, des betreuten Wohnens, Heime und Wohnhäuser, Projekte, medizinische Hilfen, Betriebe und Projekte zur beruflichen und beschäftigungsbezogenen Qualifizierung und Integration. Sie sind vernetzt mit Forschung und Wissenschaft. Was für eine Breitenwirkung! Sie gehen in Ihre Kommune, in Ihre gemischtgeschlechtlichen oder rein weiblichen Teams.

Sie sind Fachfrauen für die Arbeit mit und für „wohnungslose Frauen“. Ich möchte, dass Sie etwas Konkretes mitnehmen und habe deshalb die Bitte an Sie:

Teilen Sie Ihrer Nachbarin mit, wie hoch der Frauen- und Männeranteil an Wohnungslosen in Ihrer Kommune ist (kann auch gefühlt sein).

Tauschen Sie sich mit Ihrer Nachbarin darüber aus, welches besondere Problem Sie bei den Männern und Frauen bezogen auf Geschlechterstereotype wahrnehmen (unter welcher Zuschreibung leider die Betroffenen am meisten?).

Erfinden Sie gemeinsam mit Ihrer Nachbarin eine Frage / eine Forderung, die Sie in der nächsten Team-Sitzung ansprechen möchten, damit sich das Geschlechterstereotyp, das Sie wahrgenommen haben, verändern kann (was können Sie konkret tun?).

Sie haben 10 Minuten Zeit. Die Antworten sind nur für Sie bestimmt.

Gleichstellungsarbeit:

Differenziert – Feministisch – Vernetzt

Ich werde Ihnen nun ein wenig über unsere Arbeit erzählen, vielleicht macht es die Kooperation vor Ort leichter. Dabei sollten Sie allerdings bedenken, dass nicht alle Kolleginnen Vollzeit für das Thema „Gleichstellung“ arbeiten können. Wir haben Strukturen geschaffen, die es uns ermöglichen, uns zu treffen, uns zu informieren, uns zu unterstützen.

Wir haben in jedem Bundesland eine **Landesarbeitsgemeinschaft**, die es uns ermöglicht, uns über aktuelle gleichstellungs- und frauenpolitische Themen auszutauschen. Wir haben die Landesarbeitsgemeinschaften aber auch, um Einfluss zu nehmen auf frauen- und gleichstellungspolitische Entscheidungen. Dazu ist die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Frauen- und Gleichstellungsministerinnen und –ministern, mit den jeweiligen Senatorinnen und Senatoren wichtig und wird nach Möglichkeit intensiv gepflegt.

Wir haben die **Bundesarbeitsgemeinschaft**. Die Sprecherinnen und unsere Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle in Berlin halten den Kontakt zu den Sprecherinnen auf Landesebene, informieren über die Homepage, geben Informationen für alle Kolleginnen heraus, beteiligen sich an Kampagnen und machen sie für die Kolleginnen vor Ort transparent. Wir haben im Sprecherinnengremium Kolleginnen, die in der Bund-Länder-AG häusliche Gewalt vertreten sind, die im Bündnis zum Equal-Pay-Day mitarbeiten und die Kampagne des Deutschen Olympischen Sportbundes zum Thema „Gewalt im Sport“ unterstützen. Wir haben unseren Newsletter, der mehrmals im Jahr als Plattform für die Bundesländer fungiert, um über Kampagnen, Veröffentlichungen, neue rechtliche Regelungen und die Arbeit der

Sprecherinnen zu informieren. Die Sprecherinnen kommen aus Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Hessen und Nordrhein-Westfalen.

Warum haben Andere Interesse, sich mit uns zu vernetzen?

Christine Bergmann, ehemalige Bundesfrauenministerin, sagte im Jahr 2000 bei der Eröffnung der (damals Bundesgeförderten) Geschäftsstelle: „Sie bündeln Interesse und Praxiswissen. Deshalb sind sie wichtige Gesprächspartnerinnen.“ Das sind wir immer mehr. Denn: Kampagnen der Länder oder des Bundes laufen ins Leere, wenn vor Ort niemand da ist, die oder der sie aufgreift.

- Wir arbeiten vor Ort daran, den „Aktionsplan zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen“ umzusetzen.
- Wir arbeiten vor Ort daran, die „Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen“ einzufordern.
- Wir arbeiten vor Ort daran, mehr Frauen zu politischem Engagement zu bewegen und haben die Kampagne „FrauenMachtKommune“ mitgetragen.
- Wir arbeiten vor Ort daran, geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten aufzulösen und beteiligen uns am bundesweiten „GirlsDay“, der Kampagne „Neue Wege für Jungs“ und dem BoysDay.
- Wir sorgen vor Ort dafür, dass die Städte, Gemeinden und Kreise „Familienfreundlicher“ werden und Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Frauenthema bleibt.
- Wir organisieren gemeinsam mit Anderen Aktionen zum „Equal Pay Day“.

Aber es geht auch umgekehrt: Wir wissen, was vor Ort notwendig ist, um Chancengleichheit umzusetzen. Wir beraten Ministerien und andere Kooperationspartnerinnen hinsichtlich der Alltagstauglichkeit von Kampagnen. Wir wissen auch, was vor Ort nicht umsetzbar ist.

Wir machen deutlich, dass ohne Männer keine Gleichstellung zu erreichen ist. Dass sie auf der einen Seite abgeben müssen, nämlich Macht und Geld und sich auf der anderen Seite einbringen müssen, mit Zeit und Ressourcen.

Vieles von dem, was kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tun, ist unsichtbar und muss es auch sein.

Den Einfluss, den wir intern auf Personalentscheidungen nehmen – können – dürfen wir nicht laut hinausposaunen. Die Beratung, die wir politischen Akteurinnen und Akteuren vor Ort geben, ist oft nicht sichtbar. Aber die Arbeit ist spürbar. Als „Berufsemanzen“ geben wir Hinweise, haben Ideen und schaffen Möglichkeiten.

Ich wünsche Ihnen und mir viele aufschlussreiche Kontakte und Begegnungen, viele neue Erkenntnisse und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!

Links:

www.frauenbeauftragte.de

www.gleichstellungsbericht.de

Literatur:

BMFSFJ, Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. „Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“, 2011

BMFSFJ, Gender Pension Gap, Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, 2012

Friedrich Ebert Stiftung, Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe, 2011