

Wir Berlinerinnen

Dezember 2011

Nr. 113

Liebe Ladies,

wie in jedem Jahr, aber dennoch wie immer ein wenig überraschend, stehen Weihnachten und der darauf unweigerlich folgende Jahreswechsel vor der Tür. Es ist also Zeit für einen kurzen Rückblick auf das Jahr 2011. Ende August wählten die Delegierten des LandesFrauenRates einen neuen Vorstand. Wir, **Regina Seidel** und **Juliane von Friesen**, erhielten Ihr Vertrauen als Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende. In ihren nun schon angestammten Funktionen blieben **Susanne Schroeder** als Schriftführerin und **Anneliese Wolf** als Schatzmeisterin. Neu rückten in den Vorstand die Beisitzerinnen **Anne Kräuchi**, **Dr. Stefanie Leibetseder** und **Vera Morgenstern** ein. Ohne die Bedeutung dieser Wahl schmälern zu wollen, hatte kurz darauf die Wahl zum Abgeordnetenhaus von Berlin das ungleich größere Gewicht. Ihr Ergebnis führte recht zügig zur Bildung eines rot-schwarzen Senats mit dem alten und neuen Regierenden Bürgermeister **Klaus Wowereit**. Neue Ansprechpartnerin, aber beileibe keine Unbekannte für den LFR, ist die Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, **Dilek Kolat** (SPD). Aber auch zu der parteilosen, von der CDU benannten Senatorin für Wirtschaft und (außer-universitäre) Forschung, **Sybille von Obornitz**, werden wir Kontakt aufnehmen, da das Ressort prinzipiell frauenrelevant ist und die Amtsinhaberin, die keine Quotenfrau sein will, immerhin betont hat, dass sie sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen will. Das ist stets Kernthema für den LFR gewesen und wird es bis auf Weiteres auch bleiben. Besonderes Augenmerk verdient aus unserer Sicht auch **Sandra Scheeres** (SPD), die dem Mammutressort Bildung, Jugend und Wissenschaft vorsteht. Wir wollen mit allen reden, selbstverständlich auch mit den deutlich in Überzahl vorhandenen Herren im neuen Senat. Mindestens ebenso wichtig, wenn nicht mehr, ist aus unserer Sicht die rot-schwarze Koalitionsvereinbarung und ihre Umsetzung. Wir haben mit besonderer Aufmerksamkeit die Passagen zu „Frauen im Arbeitsleben und in der Wirtschaft“, zum Landesgleichstellungsgesetz, zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) und zu „Gender Mainstreaming und Gender-Budget“ gelesen. Als erste Kritik merken wir schon einmal an, dass das Bekenntnis, mehr Frauen in Führungsjobs zu etablieren, sich in der realen Besetzung der Spitzenjobs in der Koalition nur sehr unzureichend niedergeschlagen hat. Immerhin will die Koalition die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten unterstützen, sollte sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in großen börsennotierten Unternehmen nicht deutlich erhöhen. Schau'n wir mal. Jetzt aber wünschen wir Ihnen und Ihren Familien frohe und entspannte Weihnachtsfeiertage. Kommen Sie gut ins Neue Jahr. Wir freuen uns 2012 auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Herzliche Grüße



Berlin e.V.



LandesFrauenRat

LandesFrauenRat Berlin
1979-2009

Frauen bewegen Berlin

*Als Dachverband
der Berliner
Frauenorganisationen
vertreten wir die
Interessen aller
Berlinerinnen.*

*Wir schreiben
Berliner
Frauengeschichte
und setzen
gleichstellungspolitische
Meilensteine.*

*Mit Ihrer Hilfe?!?
Zur Finanzierung von
Aktionen und Projekten
sind wir auf Ihre Spende
angewiesen.*

Spendenkonto:
Landesfrauenrat Berlin e.V.
Kontonummer 600 487 00 16
Pax Bank eG
BLZ 370 601 93
Verwendung: Aktion 2012

Der LFR Berlin ist als
gemeinnützig anerkannt
und Spenden von der
Steuer absetzbar.

Inhalt

Thema

Nach der Berlin-Wahl Seite 12 bis 14

Tipps zur Weihnacht

Kolumne, Bücher, Spenden Seite 15 bis 17

LFR Aktuell

Vorstandswahl 2011 Seite 4 bis 5
Rechenschaftsbericht 2008-2011 Seite 6 bis 10
Gratulation an Frauenprojekte Seite 11
Abschied aus dem LFR-Vorstand Seite 28

Frauenpolitik national

Neues Bündnis: Berliner Erklärung Seite 18
Bundesweiter Hilfe-Notruf Seite 19
Equal Pay Day 2012 Seite 19
MINT-Berufe und Frauen Seite 19

Special: Geburtstage 2011

10 Jahre LPartG - 5 Jahre AGG Seite 20
10 Jahre BGleiG Seite 21
30 Jahre CEDAW Seite 21
60 Jahre Deutscher Frauenrat Seite 21

Verbände auf einen Blick

Kritik an Kommerz im Krebsmonat Seite 24
FDP: Ladies Lunch Seite 24
DAB: Tagung zur prekären Arbeit Seite 25
frauen + schule: Helga-Moericke-Preis Seite 26
BFB: Projekt „Die Löwinnen“ Seite 26
IN VIA: Neuer Vorstand Seite 27
Zwei neue LFR-Vorstände Seite 27

Rubriken

Impressum Seite 2
LFR unterwegs Seite 3 und 11
Neue Studien Seite 22 bis 23

Impressum

Herausgeber:

LandesFrauenRat Berlin e.V. im UCW, Sigmaringer Straße 1, 10713 Berlin
Telefon: 030/785 70 10, Fax: 030/86 00 88 40, E-Mail: lfr-berlin@t-online.de
www.landesfrauenrat-berlin.de, www.lfr-berlin.de

Redaktion: Regina Seidel (ViSdP), Juliane Freifrau von Friesen, Dr. Stefanie Leibetseder, Sabine Röhrbein

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung der Verfasserin und nicht unbedingt die Meinung des LandesFrauenRates wieder. Beiträge oder Auszüge dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung des LandesFrauenRates Berlin e.V. von Dritten veröffentlicht werden. Davon ausgenommen sind der Deutsche Frauenrat und die Dachverbände der Frauenverbände in den Bundesländern.

Erscheinungsdatum: 19.12.2011

LandesFrauenRat  **Berlin e.V.**

UCW

unternehmerinnen und gründerinnen
zentrum berlin charlottenburg-wilmersdorf



Wir Berlinerinnen

Mestemacher Preis „Managerin des Jahres“

♦ **Jutta Allmendinger**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), verkündete euphorisch, dass das WZB innerhalb von 24 Stunden beträchtlichen Nachwuchs bekommen habe: Mit der Geburt von Fiona, Lotte und Philomena habe ihr Team gleich drei neue Mitarbeiterinnen in spe „produziert“. Das passte gut, denn die Sozialwissenschaftlerin hielt die Festansprache auf die „Managerin des Jahres“. Bereits zum zehnten Mal wurde der Preis der Mestemacher Gruppe aus Gütersloh am 23. September 2011 verliehen, wie in den Vorjahren im Rahmen einer beeindruckenden Gala im Hotel Adlon. Initiatorin **Ulrike Detmers**, selbst Gesellschafterin von Mestemacher und Wirtschaftswissenschaftlerin, hat ihr Ziel, Frauen in der Wirtschaft sichtbar zu machen, zweifelsfrei erreicht. Über 300 vorwiegend weibliche Gäste waren aus ganz Deutschland an den Pariser Platz geeilt, um die diesjährige Preisträgerin **Angelika Dammann** zu feiern. Die 52-jährige Juristin gehört zu den raren Frauen, die es bis in den Vorstand eines Dax-Unternehmens geschafft haben. Sie verriet, dass sie ihr Lebensmotto als Elfjährige von

ihrem Klassenlehrer erhalten habe. Er schrieb in ihr Poesiealbum: „Sei besser ein eckiges Etwas als ein rundes Nichts!“ Das habe sie stets beherzigt. **Annegret Kramp-Karrenbauer**, noch ziemlich neu im Amt der saarländischen Ministerpräsidentin, war zuvor für einen erkrankten Siemens-Vorstand als Laudatorin eingesprungen. Für eine CDU-Politikerin überraschend, erklärte sie, die Quote sei eine Gelegenheit sich zu beweisen und müsse, wie auch immer, gesetzlich geregelt werden. Ob sie dafür Zustimmung von ihrem Parteikollegen **Wolfgang Bosbach** erntete, blieb unklar. Ganz anders war die Reaktion bei **Marlies Brouwers** und **Monika Schulz-Strelow**. Die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates spendete an dieser Stelle ebenso vehement Beifall wie die Präsidentin der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAR) und die überwältigende Mehrheit der Gäste. Vielleicht muss sich die WZB-Chefin Allmendinger doch irgendwann revidieren - bislang belegen jedoch alle Zahlen, dass sich der Heiratsmarkt für Frauen immer noch mehr lohnt als der Arbeitsmarkt.

Juliane von Friesen

Verleihung des Politeia-Preises

♦ Als die Combo des Landespolizeiorchesters Brandenburg in die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) einmarschierte, konnte sich HWR-Präsident **Bernd Reissert** die Bermerkung nicht verkneifen, dass so geballte Männlichkeit bei der Verleihung eines Frauenpreises doch verblüffend sei. Am Nachmittag des 28. Oktober ging es um die Auszeichnung herausragender Abschlussarbeiten mit Genderthemen und -schwerpunkten, an der Spitze „Auf (Lohn-)Abstand gehalten - Arme und Präkäre in der flexibilisierten Arbeitsgesellschaft“. Die Verfasserin, **Luise Görge**, erhielt den zum zwölften Mal vergebenen Politeia-Preis samt Urkunde und Preisgeld. Sie ist auf dem besten Weg zur Wissenschaftlerin, wie es später auch von der Festrednerin **Ute Klammer** hervorgehoben wurde, Professorin mit Schwerpunkt Diver-

sity, Prorektorin der Universität Duisburg-Essen und Vorsitzende der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Neben dem Politeia-Preis gingen drei Politeia-Medaillen an **Carolin Rams** für „Die Bekämpfung des Menschenhandels auf der Ebene der EU“, eines Problems, von dem zu 98 Prozent Frauen betroffen sind, an **Anna Spychalski** für „GLBT Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel der IBM in Deutschland“, wo es um die Vorteile eines offenen Umgangs mit sexueller Identität geht, sowie an **Jana Bergmann** für „Zur Klärung der Abstammung unabhängig vom Anfechtungsverfahren gemäß §1598a BGB“. Alle Arbeiten zeichneten sich durch ein besonders hohes wissenschaftliches Niveau aus

Juliane von Friesen

Verleihung des Total E-Quality Prädikats

♦ Für ihre in der Praxis gelebte Chancengleichheit wurden am 4. Oktober 22 Wissenschaftseinrichtungen und 20 Unternehmen, Verbände und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ausgezeichnet. Sie erhielten in der FU Berlin im Rahmen eines Symposiums das Prädikat von Total E-Quality Deutschland e.V. Elf Neuzugänge, darunter die TUI AG und drei Leibniz-Institute, hatten sich erfolgreich zum ersten Mal um das Prädikat beworben, weitere 31, wie die Bundesagentur für Arbeit, die Bayer AG und Gastgeberin FU, waren „Wiederholungstäterinnen“. FU-Präsident **Peter André Alt** nannte die Förderung akademischer Karrieren von Frauen essentiell. Er vermeldete mit Stolz, dass es bei den Promotionen inzwischen Gleichstand zwischen Frauen und Männern gäbe. Dies sei vor 30 Jahren völlig utopisch gewesen. (Noch-)Frauensensor **Harald Wolf** hatte zuvor nicht ohne Stolz auch die Zahl der Habilitationen genannt, die von 17,7 Prozent im Jahr 2001 auf 32,2 Prozent im Jahr 2009 an den Berliner Universitäten gestiegen sei. Auch mit dem Anteil von 55 Prozent bei Juniorprofessorinnen sei man in Berlin ebenso bundesweit Spitze wie mit 27,5 Prozent Professorinnen. Das Berliner Profilprogramm zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen sei gerade zum Vorbild für ein ähnliches Programm an hessischen Hochschulen erkoren worden. Dennoch sei immer noch eine Kulturrevolution nötig, um Chancengleichheit zu erzielen. Das sah die Vorsitzende des Total Equality Vereins genauso. Geradezu erobert zitierte **Eva Maria Roer** eine neue Studie der Arbeitsgemeinschaft selbständiger Unternehmer (Die Familienunternehmer - ASU). Diese hatte 475 Unternehmen untersucht, die jeweils über 100 Jahre existierten und einen Mindesumsatz von 25 Millionen Euro jährlich aufwiesen. Lediglich bei 50 von ihnen (10 Prozent) gab es Frauen in Spitzenpositionen. Immerhin wächst die Zahl der Unternehmen und Organisationen, die sich nicht nur zur Chancengleichheit bekennen, sondern dies im Zuge ihrer Teilnahme an der Total Equality-Zertifizierung auch überprüfen lassen. *JvF*

Wahl: LFR mit neuem Vorstand

♦ Der LandesFrauenRat Berlin e.V. hat einen neuen Vorstand: Seit Ende August führt Regina Seidel (Liberales Frauen) den Dachverband der Berliner Frauenorganisationen. Die 62-jährige Unternehmerin und Geschäftsführende Gesellschafterin der RS Berlin Consult, gehört dem Mittelstandsbeirat der (bisherigen) Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen an, ist Botschafterin der Charta der Vielfalt und war bis 2007 drei Jahre lang Präsidentin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU). Zur stellvertretenden Vorsitzenden wählte die LFR-Mitgliederversammlung am 29. August 2011 Juliane Freifrau von Friesen (Deutscher Juristinnenbund), die zuvor seit 2005 LFR-Vorsitzende war. Sie konnte nicht mehr für die Wahl zur Vorsitzenden antreten, da für diese nur eine einmalige Wiederwahl möglich ist. Frau von Friesen gehörte als parteilose Senatorin für Wirtschaft und Technologie dem so genannten rot-grünen Übergangssenat von Juni 2001 bis Januar 2002 an, ist heute als Personal- und PR-Beraterin speziell für Wirtschaftsverbände tätig und coacht schwerpunktmäßig Führungskräfte. Susanne Schroeder (Deutscher Ärztinnenbund) wurde in ihrem Amt als Schriftführerin ebenso bestätigt wie Anneliese Wolf (Frauenbund für alkoholfreie Kultur) in ihrem Amt als Schatzmeisterin. Die neu gewählten Beisitzerinnen Anne Kräuchi (Bundesverband der Frau in Business und Management e.V. BFBM), Dr. Stefanie Leibetseder (Deutscher Akademikerinnenbund, Regionalgruppe Berlin-Brandenburg) sowie Vera Morgenstern (Ver.di) komplettieren das neue Vorstandsteam. Zuvor hatte der scheidende Vorstand seinen Rechenschaftsbericht (auf den Seiten 6 bis 10 dokumentiert) und den Finanzbericht vorgestellt und wurde im Anschluss auf Antrag der Kassenprüferinnen entlastet. Bei der Vorstandswahl griff erstmals die vor einem Jahr verabschiedete Satzungsänderung, nach der mindestens eine Delegierte der jeweiligen Mitgliedsorganisation eine Anbindung an den deren Vorstand haben muss. sbr



Regina Seidel

„Ich stehe für eine aktive Gleichstellungspolitik in voller Bandbreite und wende mich gegen Diskriminierungen jedweder Art. Besondere Schwerpunkte setze ich bei Frauen in Führungspositionen und in so genannten Mint-Berufen – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik müssen für mehr Mädchen als bisher interessant und attraktiv werden. Ein wichtiges Betätigungsfeld sehe ich bei der „betrieblichen Generationenarbeit“. Aufgrund des demografischen Wandels wird es für Unternehmen zunehmend schwieriger, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen zu gewinnen. So müssen sie sich nicht nur darauf einstellen, dass ihre Beschäftigten den Spagat zwischen Beruf und Kleinkindbetreuung bewältigen, sondern auch, dass sie sich später um pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen und wollen. Dass sie deshalb der Arbeitswelt nicht verlorengehen, muss Ziel jedes vorausdenkenden Unternehmens sein.“

Juliane von Friesen



„Schwerpunkte meines künftigen Engagements sind:

- ♦ *Gleichstellungspolitik allgemein und im Besonderen die Frage: Wie konsequent wird das neue Vergaberecht im Land Berlin angewandt?*
- ♦ *Frauen in Führungspositionen*
- ♦ *Frauen in den Medien*
- ♦ *Bildungspolitik in Berlin.“*

Anneliese Wolf

„Für mich ist es wichtig einer Organisation anzugehören, die sich vorrangig für die Belange der Frauen einsetzt. Der Kontakt zu anderen Frauenverbänden wird durch den LandesFrauenRat gestärkt.“



Susanne Schroeder

„Ich setze mich für das Thema Gesundheit in Zusammenarbeit mit den anderen Gesundheits- und Pflege-rischen Mitgliedsorganisationen des LFR ein.“



Vera Morgenstern

„Schwerpunkte meiner Arbeit für den LFR sind:

- ✦ *Flankierung und Umsetzungskontrolle des „Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms Berlin“;*
- ✦ *in meinem Arbeitsschwerpunkt Wirtschaft und Arbeit engagiere ich mich für dafür, dass der LFR und seine Mitgliedsorganisationen Nutzen haben aus den ESF-/Senats-/BDA- und DGB-Projekten „Innovative Dienstleistungspolitik in Metropolenregionen“, Fachkräfteförderung und PFIFF (Projekt für Frauen in Führungsfunktionen).“*



Anne Kräuchi

„Mein Hauptanliegen in der Vorstandsarbeit ist das Voranbringen der LFR-Ziele – speziell habe ich ein Augenmerk auf die Fragestellungen:

- ✦ *Grundlagen für gendergerechte Berufs- und Lebensbiographien,*
- ✦ *Chancengleichheit für beide Geschlechter weiter ausbauen,*
- ✦ *Frauenquoten intelligent planen und umsetzen,*
- ✦ *wirtschaftliche Autonomie für Frauen (Prekariatsproblematik),*
- ✦ *Gehälter im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich erhöhen,*
- ✦ *Migrationsfragen,*
- ✦ *Demokratie nutzen (positives Einmischen mit Frauensichtweisen),*
- ✦ *Vernetzung pflegen.“*



Dr. Stefanie Leibetseder

„Ich möchte mich im Landes-FrauenRat für die Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, besonders in den Einrichtungen des Wissenschaftsstandortes Berlin einsetzen.“

Gerichtsentscheid pro Gleichstellungsbeauftragte

✦ Am 25. Oktober 2011 fand für die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte des Bezirksamtes Treptow-Köpenick, Christiane Hartmann-Kraatz, eine Berufungsverhandlung vor dem Landesarbeitsgericht statt. Als Gleichstellungsbeauftragte hat sie sich gem. § 21 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Unterschied zur Frauenvertreterin nicht um die weiblichen Dienstkräfte und die Wahrung ihrer Gleichstellungsrechte zu kümmern, sondern im Bezirk den Verfassungsauftrag der Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern bei Aufgaben und Vorhaben der Verwaltung, aber auch generell im Bezirk zu fördern. Aufgrund dieser Stellung unterliegt die Gleichstellungsbeauftragte nicht der Fachaufsicht des Bezirksbürgermeisters, sondern lediglich dessen Dienstaufsicht. Dies ist mittlerweile in § 21 Abs. 1 Satz 3 LGG festgehalten.

Die Fachaufsicht, also die Frage der Zweckmäßigkeit bestimmter Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer inhaltlichen Einrichtung und Schwerpunktsetzung unterliegen daher nicht der Aufsicht des Bezirksbürgermeisters. Der vorliegende Streit hat seine Ursache darin, dass das beklagte Bezirksamt der Treptow-Köpenicker Gleichstellungsbeauftragten fachliche, also inhaltliche Weisungen gab und sich nicht auf den dienstrechtlichen Bereich begrenzte. Ein weiterer Konflikt bestand in der umfangreichen Verpflichtung der Klägerin im Rahmen des Geschäftsverteilungsplans zur Übernahme von Vertretungsaufgaben aus anderen Aufgabenbereichen. Im Ergebnis ging die Klägerin gegen zwei Abmahnungen vor, die laut Sitzungsprotokoll des Landesarbeitsgerichts „fachaufsichtliche Rügen“ enthalten, die dem Bezirksamt nach § 21 LGG aber gar nicht zustehen. Das Gericht hat somit im Sinne der Gleichstellungsbeauftragten entschieden.

Hartmann-Kraatz/sbr

Rechenschaftsbericht

1. Vorstand

Zusammensetzung

In der Wahlperiode von 2008 bis 2011 setzte sich der ehrenamtliche Vorstand zusammen aus:

Vorsitzende

Juliane Freifrau von Friesen, Senatorin a.D. (Deutscher Juristinnenbund),

Stellvertretende Vorsitzende

Marlies Brouwers (Katholischer Deutscher Frauenbund),

Schatzmeisterin

Anneliese Wolf (Deutscher Frauenbund für alkoholfreie Kultur),

Schriftführerin

Susanne Schroeder (Deutscher Ärztinnenbund),

Beisitzerinnen

Gisela Brokamp (European Women's Management Development Network EWMD), Mechthild Rawert, MdB (Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen AsF) und Andrea Spangenberg (Liberales Frauen).

Tätigkeit

1. Sitzungsturnus: Der Vorstand tagte abgesehen von der Sommer- und Weihnachtspause in der Regel monatlich. Dabei wurden insbesondere die thematischen Mitgliederversammlungen und weiteren Veranstaltungen vorbereitet sowie die Projektarbeit und Stellungnahmen abgestimmt.

2. Kooperationen: Die Vorstände des LFR Berlin und des Frauenpolitischen Rats Land Brandenburg trafen sich im Berichtszeitraum in unregelmäßigen Abständen zum gemeinsamen Austausch. Zudem wurden drei Veranstaltungen gemeinsam durchgeführt: eine Diskussion mit rbb-Intendantin Dagmar Reim am rbb-Standort Potsdam (Juli 2008), das Wahlforum zur Bundestagswahl 2009 – gemeinsam mit dem Deutschen Frauenrat – im Rathaus Charlottenburg (September 2009) und die Veranstaltung „20 Jahre Mauerfall“ mit Bundesministerin a.D. Dr. Christine Bergmann im Rathaus Pankow (Oktober 2009). Gemeinsames Thema war ferner die Arbeit im rbb-Rundfunkrat. Die Zusammenarbeit wurde ebenso durch das regelmäßige Treffen der Geschäftsführerinnen der LFR in Ostdeutsch-

land (plus Niedersachsen) befördert. Für die Veranstaltungsreihe „Einflussreiche Kunstagentinnen“ im Schloss Schönhausen hat der LFR Berlin mit der Edition Aujourd'hui (Anne Schäfer-Junker) kooperiert. Start der Reihe war am 25. Februar 2010 – in welcher Weise die Reihe fortgeführt wird, ist derzeit offen.

Die Kooperation mit dem Frauennetzwerk Meet me in Mitte machte das Wahlforum zur Berlin-Wahl 2011 mit den Spitzenkandidaten der Parteien im Abgeordnetenhaus – Klaus Wowereit (SPD), Frank Henkel (CDU), Renate Künast (Bündnis 90/Die Grünen), Harald Wolf (Die Linke), Christoph Meyer (FDP) – möglich. Darüber hinaus arbeitete der LFR bei einzelnen Veranstaltungen mit dem Deutschen Frauenrat zusammen, aber auch mit Mitgliedsorganisationen – hier ist besonders der EWMD mit der Veranstaltungsreihe „Botschaft für Frauen“ in der spanischen Botschaft zu nennen.

Gremienarbeit

1. KLFR: Die Schatzmeisterin nahm für den LFR Berlin regelmäßig an der jährlich stattfindenden Konferenz der Landesfrauenräte (KLFR) teil. Bei der KLFR im September 2010 brachte der LFR Berlin gemeinsam mit dem LFR Mecklenburg-Vorpommern erfolgreich einen Antrag zur Erhebung integrationsrelevanter Daten ein, bei denen auch das Merkmal „Geschlecht“ berücksichtigt werden soll. Angesichts des drohenden Auslaufens der Förderung des LFR Sachsen durch die Sächsische Staatsregierung hat die LFR-Vorsitzende mit Unterstützungsschreiben an den Ministerpräsidenten, die zuständige Ministerin, den Parlamentspräsidenten und die Fraktionsvorsitzenden dafür geworben, „den LFR Sachsen finanziell so auszustatten, dass er seine Aufgaben in Erfüllung des Verfassungsauftrages zur Gleichstellung von Frauen und Männern weiter vollumfänglich erfüllen kann“. Trotz erheblicher Proteste auch weiterer AkteurInnen hat der Freistaat Sachsen sein Kürzungsvorhaben umgesetzt, so dass der LFR Sachsen seine Geschäftsstelle aufgeben musste. Ähn-

liche Absichten des Landes Schleswig-Holstein konnten abgewendet werden.

An den pro Jahr bis zu zwei Treffen der ostdeutschen Landesfrauenräte nahm die LFR-Geschäftsführerin teil. Neben dem Austausch über aktuelle Themen und der Planung gemeinsamer Aktionen stand regelmäßig die Vorbereitung der KLFR auf dem Programm.

2. Frauenpolitischer Beirat: Der LFR Berlin ist durch die Schatzmeisterin im Frauenpolitischen Beirat der Senatsfrauenverwaltung vertreten, der die senatsgeförderte Frauenpolitik des Landes als beratendes Fachgremium begleitet und hierzu Empfehlungen ausspricht. Im Berichtszeitraum stand dabei insbesondere die Arbeit am Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm und dem dazu gehörigen Masterplan im Mittelpunkt. Weitere Schwerpunktthemen waren die Situation von Migrantinnen und „Weibliche Armut in Berlin“ sowie „Frauen im Strafvollzug“.

3. Kommission Berliner Freiwilligenpass: Die LFR-Vorsitzende vertritt den LFR Berlin in der Kommission für den Berliner FreiwilligenPass (BFP), in der VertreterInnen von Zivilgesellschaft und Senat die Gesamtsteuerung des BFP übernehmen. Dabei stand die Einführung der Ehrenamtskarte im Mittelpunkt.

4. RBB-Rundfunkrat: Den Sitz der Frauenvertreterin im rbb-Rundfunkrat nahm vom 1. Januar 2008 bis zur Konstituierung des neuen Rundfunkrates am 7. Februar 2011 die LFR-Vorsitzende Juliane von Friesen für den LFR Berlin und den Frauenpolitischen Rat Land Brandenburg wahr. Sie war zugleich stellvertretende Vorsitzende des Haushalts- und Finanzausschusses. In dieser Zeit bildeten Debatten über die finanzielle Situation und deren Auswirkungen auf das rbb-Programm sowie der so genannte Drei-Stufen-Test für die Veröffentlichung von Sendematerial im Internet den Schwerpunkt. Darüber hinaus hat der LFR dem rbb eine Expertinnen-datei zur Verfügung gestellt.

LFR-Vorstand 2008 bis 2011

Mit der Konstituierung des neuen rbb-Rundfunkrates vertritt Bettina Panser, Geschäftsführerin des Frauenpolitischen Rates, nun die Fraueninteressen in dem Gremium. Basis dafür ist eine Kooperationsvereinbarung, die das Vorschlagsrecht für die Frauenvertreterin regelt. Danach wird dieses abwechselnd vom LFR Berlin und dem Frauenpolitischen Rat Land Brandenburg wahrgenommen.

5. Berliner Familienbeirat: Die LFR-Vorsitzende vertritt den LFR Berlin im Familienbeirat der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, der den Senat beraten und ihm Impulse für familienpolitische Maßnahmen geben soll. Nach dreijähriger intensiver Arbeit mit monatlichen Sitzungen hat er Anfang 2011 seinen Bericht über die Situation der Familien in Berlin vorgelegt. Im Rahmen der Mitarbeit in dem Gremium hat der LFR Berlin eine Stellungnahme zu den Empfehlungen des Beirats für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgegeben.

Geschäftsstelle

Die Finanzierung der Geschäftsstelle (Teilzeit 25 Stunden pro Woche plus Sachkosten) ist durch eine institutionelle Förderung durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen abgesichert.

Die LFR-Geschäftsstelle hat folgende Sprechzeiten: Montag von 12 bis 16 Uhr, Dienstag und Mittwoch von 9.30 bis 16 Uhr, Freitag von 9.30 bis 13.30 Uhr. Weitere Termine sind nach Vereinbarung möglich.

Zur Unterstützung der Geschäftsführerin stehen zeitweise Praktikantinnen zur Verfügung. Die LFR-Website wird bei Bedarf technisch durch eine Webmasterin betreut (gegen Honorar). Einzelne Aufgaben, wie zum Beispiel die Moderation von Workshops und anderen Veranstaltungen oder das Erstellen von Druckerzeugnissen, werden durch Kooperationen oder gegen Honorarzahlgung erledigt. Für Layout und Druck der Broschüre „30 Jahre LFR – Frauen bewegen Berlin“ hat der LFR Berlin eine gesonderte Zuwendung der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

erhalten. Am Vereinssitz, dem Unternehmerinnen- und Gründerinnenzentrum Charlottenburg-Wilmersdorf (UCW), stehen dem LFR Berlin Büro und Besprechungsraum zur Verfügung. Darüber hinaus kann der UCW-Konferenzsaal für Veranstaltungen gemietet werden.

Im Rahmen von Zielvereinbarungen hat die Geschäftsführerin die Veranstaltungen im Jubiläumsjahr 2009 organisiert, die Website (www.landesfrauenrat-berlin.de, www.lfr-berlin.de) und die Verbandspublikation „Wir Berlinerinnen“ (Infobrief) weiterentwickelt sowie verschiedene Projekte konzipiert und durchgeführt, die teils noch fortgeführt werden (Expertinnen-datei, Informationen zu Wahlen, Teilhabe und Repräsentanz von Migrantinnen, Schulungsreihe/Workshops u.a.). Darüber hinaus hat sie LFR-Mitgliedsorganisationen unterstützt (Projekt SI-Club Visionen 2020 im Rahmen Kulturland Brandenburg 2010), Vorträge für den Vorstand erarbeitet (90 Jahre Frauenwahlrecht) und selbst Vorträge gehalten (Frauen-netzwerke als Motor der Frauen- und Gleichstellungspolitik – FU Berlin Praxistag Januar 2010, Work-Life-Balance – SenBWF Frauentag 2011).

2. Mitgliedsorganisationen

Bestandsentwicklung

Der LFR Berlin wurde vor mehr als 30 Jahren, am 9. Juli 1979, im Rathaus Schöneberg von der Arbeitsgemeinschaft Berliner Frauenverbände gegründet. An der Gründungsversammlung nahmen 19 traditionelle Frauenverbände teil. Heute gehören dem LFR 45 Mitgliedsorganisationen an – unterschiedliche politische und religiöse Frauenverbände, Vereinigungen aus der Kultur, dem Freizeit- und Gesundheitswesen sowie Frauenprojekte der neuen Frauenbewegung, Berufsverbände, Gewerkschaften, Unternehmerinnenverbände und Freizeitgruppen, kleine und große Vereine mit einer langen Tradition oder ganz junge Projekte, Frauen deutscher und nichtdeutscher Herkunft. Ende 2008 sind der Verband deutscher Unternehmerinnen (VDU) und der Verband der Familienfrauen und

-männer, Ende 2009 der Deutsche Evangelische Frauenbund sowie 2010 das Lila Archiv e.V. und der Türkisch-Deutsche Frauenverein teils wegen Auflösung aus dem LFR Berlin ausgeschieden. Neu aufgenommen wurden 2009 die Regionalgruppe Berlin-Brandenburg des Deutschen Akademikerinnenbundes, der Al-Dar e.V. für arabische Frauen und Familien und der Soroptimist International Club Berlin-Mitte, 2010 die Türkisch-Deutsche Frauenvereinigung BETAK e.V. und das Netzwerk der Krimiautorinnen „Mörderische Schwestern“.

Mitgliederversammlungen

Die LFR-Satzung sieht vor, dass die Mitgliederversammlung in der Regel monatlich tagt. Sie setzt sich aus bis zu zwei Delegierten pro Mitgliedsorganisation zusammen. Der LFR Berlin hat im Berichtszeitraum insgesamt 26 mindestens zweistündige thematisch orientierte Mitgliederversammlungen durchgeführt. Hinzu treten Zusatzveranstaltungen und Veranstaltungsbeteiligungen sowie Workshops und die Teilnahme an Aktionen zum Internationalen Frauentag, am Equal Pay Day und am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen.

Zum Jahresstart hat der LFR-Vorstand jeweils wie im Statut § 11 Abs. 10 vorgesehen einen Haushaltsplan vorgelegt, ergänzt in der Regel um den inhaltlichen Vorstandsbericht. Regelmäßiger Gast war die bisherige Frauenstaatssekretärin Almuth Hartwig-Tiedt, mit der jährlich ein Gesprächsabend zu frauen- und gleichstellungspolitischen Vorhaben stattfand.

2008: Nach der Wahlversammlung am 23. Juni waren die Diskussion mit rbb-Intendantin Dagmar Reim und den rbb-Direktorinnen und -Direktoren plus einer Führung durch die rbb-Studios am Standort Babelsberg und die gemeinsame Veranstaltung mit der Gleichstellungsbeauftragten des Bezirks Charlottenburg-Wilmersdorf „Frauen kommen mit Macht“ zu den Frauenjubiläen 2008 mit der SPD-Europaabgeordneten Dagmar Roth-Behrendt und der Historikerin Claudia von Gélieu (Frauentouren) Höhepunkte im LFR-Veranstaltungskalender.

weiter auf Seite 8

Rechenschaftsbericht

weiter von Seite 7

2009: Das Jahr des 30-jährigen Bestehens des LFR Berlin war von einem umfangreichen Jubiläumsprogramm geprägt. Hierzu gehörten das Angebot an Führungen zur Frauengeschichte sowie das gut besuchte Ehemaligentreffen am Gründungstag im Rathaus Schöneberg sowie die erfolgreiche Festveranstaltung mit der Festrednerin Prof. Dr. Gesine Schwan im Berliner Rathaus, an der zahlreiche frühere Aktive sowie GratulantInnen von Frauenorganisationen und aus der Landespolitik teilnahmen. Thematische Schwerpunkte waren das gemeinsam mit dem EWMD und dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VDU) veranstaltete Symposium „Frauen in der Wirtschaft!“ in der Botschaft der Niederlande sowie die Bundestagswahl mit zwei Wahlforen und die Veranstaltung „20 Jahre Mauerfall“. Der Equal Pay Day feierte als Format Premiere – der LFR beteiligte sich an der Aktion auf dem Pariser Platz und im Vorfeld mit der Podiumsdiskussion „Frauen sind MehrWert: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ bei der UCW-Messe am Internationalen Frauentag.

2010: Eine Empfehlung aus dem Workshop zur Verbesserung der verbandsinternen Kommunikation 2009 war, dass die Delegierten mehr in die Arbeit ihrer Organisation eingebunden sein sollten. Dieses Ergebnis war Auslöser einer Satzungsänderung, die 2010 umgesetzt wurde und erstmals zur Vorstandswahl 2011 griff. Das Projekt „Teilhabe und Repräsentanz von Migrantinnen: Frauenorganisationen als Akteurinnen für ein interkulturelles Berlin“ wurde begonnen und mit dem EWMD im Juni 2010 das Abendseminar „DOING FAMILY. Das Gelingen von Familienleben und beruflicher Karriere“ veranstaltet. Im Herbst beteiligte sich der LFR an der UCW-Hausmesse zum fünfjährigen Bestehen unter anderem mit einem Vortrag über „PowerTeams: Eine Erfolgsstory des EWMD“. Im Europäischen Jahr zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung ist der LFR dem Aufruf des Deutschen Frauenrates und der Bundesarbeitsge-

meinschaft kommunaler Frauenbüros gefolgt und hat sich an den Aktionswochen „Arm in einem reichen Land“ vom 10. November bis 10. Dezember 2010 beteiligt. Dabei hat sich die Mitgliederversammlung mit der Frage beschäftigt, was Armut hierzulande überhaupt ist, wer davon bedroht oder betroffen ist. In einer zweiten Veranstaltung wurde mit der ver.di-Vertreterin Heidemarie Gerstle die Frage diskutiert „Rente mit 67 = Altersarmut für Frauen?!?“

2011: Zum Start ins Jahr der Berlin-Wahl haben die Frauenorganisationen der Parteien, die auch dem LFR angehören, über aktuelle gleichstellungspolitische Fragen Auskunft gegeben, Vertreterinnen der LAG der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zogen im Frühsommer eine Bilanz in der zu Ende gehenden Legislaturperiode und vor der Sommerpause fand das Wahlforum mit der Spitzenkandidatin und den Spitzenkandidaten der im Abgeordnetenhaus vertretenen Parteien statt. Der LFR hat sich an Aktionen zum Jubiläum des Internationalen Frauentages (Postkarten-Aktion, Ausstellung „100 Jahre Frauentag“ im Rathaus Charlottenburg) ebenso beteiligt wie am Equal Pay Day.

Zusammenarbeit

1. Treffen der Präsidentinnen und Vorsitzenden: Um die Mitgliedsorganisationen besser zu vernetzen und ihnen eine Plattform für den Austausch von Themen und Fragestellungen sowie für mögliche gemeinsame Aktionen zu bieten, hat der LFR-Vorstand pro Jahr zu mindestens einem Treffen der Vorsitzenden und Präsidentinnen eingeladen. Im Berichtszeitraum stand dabei vor allem die Satzungsdiskussion im Mittelpunkt, um den Sinn und Zweck der beabsichtigten Änderung zu vermitteln. Die Vorsitzenden und Präsidentinnen haben auch jenseits der Treffen wichtige Hinweise dazu gegeben, die entsprechend eingearbeitet worden sind.

2. Workshops: Ein wichtiger Schwerpunkt der LFR-Arbeit sind Seminarangebote für die Mitgliedsorganisationen

und die Frauen, die sich dort engagieren. So wurde in zwei Workshops an Fragestellungen gearbeitet, die für die Vereinsarbeit wichtig sind: 2009 stand im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der LFR-Struktur die Verbesserung der verbandsinternen Kommunikation im Mittelpunkt. Anlass war die Beobachtung, dass der Informationsfluss zwischen dem LFR und seinen Mitgliedsorganisationen nicht optimal läuft. Hieraus resultierte schließlich die Satzungsänderung.

2010 ist der LFR der Bitte einiger Mitgliedsorganisationen nachgekommen und hat sich in einem Workshop der Aktivierung von Frauen für die Vereinsarbeit gewidmet. Beim Workshop 2009 hatten bereits einige ihre „Nachwuchssorgen“ thematisiert. Vielfach mangelt es an Frauen, die sich in einem ersten Schritt für die Vereinsarbeit und in einem zweiten für die Übernahme von Vorstandsverantwortung interessieren. Gleichwohl erhalten die Frauenorganisationen für ihre Arbeit regen Zuspruch, nicht immer sind die Mitgliedszahlen rückläufig. Vielmehr steht einem Groszahlender, aber inaktiver Frauen ein kleiner, sich über Jahre kaum verändernder Kreis der Aktiven gegenüber. Dies hat auch damit zu tun, dass der Anteil derjenigen zunimmt, die sich nur kurzfristig oder unregelmäßig engagieren wollen. Oft wird das Engagement beendet und dann zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen. Den Frauenorganisationen fehlen vor allem jüngere Frauen, die sich längerfristig an die Organisation binden und für die diversen Aufgaben und Funktionen aufbauen ließen. Eine positive Ausnahme sind hier regelmäßig die Berufsverbände.

Der Workshop 2010 hat diese Probleme angerissen und erste Ideen gesammelt, wie die Frauenorganisationen ihnen begegnen können. So wurde zum Beispiel deutlich, dass andere Veranstaltungsformen als herkömmliche Vorträge oder Podiumsdiskussionen Frauen ansprechen könnten, die sich bisher eher nicht an Organisationen binden wollen. Hier sind insbesondere partizipative Methoden, wie die Zukunftswerkstatt



LFR-Vorstand 2008 bis 2011

oder Open Space-Debatten interessant. Beim nächsten Workshop im Herbst 2011 soll weiter an diesen Fragestellungen gearbeitet werden. Dabei sollen Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung, aber auch neue Beteiligungsformen im Mittelpunkt stehen. Die Idee einer modularen Schulungsreihe wurde dagegen zunächst zurückgestellt, da die bisherige Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen hierzu einen Vorschlag machen wollte – der inzwischen auch umgesetzt worden ist.

3. Satzungsänderung: Ausgehend von der Empfehlung aus dem Workshop 2009, die Delegierten in die Arbeit ihrer Organisation jeweils mehr einzubinden, um den Informationsfluss zwischen dem LFR und seinen Mitgliedsorganisationen zu optimieren, hat der LFR-Vorstand mit einem Vorschlag zur Satzungsänderung präzisiert, wer Delegierte sein kann. Der Vorschlag wurde sowohl mit den Präsidentinnen und Vorsitzenden als auch in der Mitgliederversammlung mehrfach diskutiert und jeweils entsprechend ergänzt. In der geänderten LFR-Satzung heißt es nun: „Delegierte können nur Frauen sein, die ordentliche Mitglieder ihrer entsendenden Organisation sind; für Dachverbände und Dachorganisationen genügt die mittelbare Mitgliedschaft. Mindestens eine der Delegierten muss eine Anbindung an das verantwortliche Gremium ihrer Organisation (z.B. als ordentliches oder kooptiertes Vorstandsmitglied) haben.“ Weitere wesentliche Änderung: In der Satzung ist durchgehend nicht mehr von „Mitgliedsverband“, sondern stattdessen von „Mitgliedsorganisation“ die Rede. Damit vollzieht die Satzung nach, was schon lange Praxis ist, denn neben Vereinen und traditionellen Frauenverbänden sind zunehmend Netzwerke, Projekte und Initiativen im LFR Mitglied.

3. Schwerpunkte

Stellungnahmen

1. Landesgleichstellungsgesetz: Nachdem Frauenorganisationen und Frauenpolitikerinnen die Ausschrei-

bungspraxis für Führungspositionen der landeseigenen Betriebe scharf kritisiert hatten, legte der Senat im Frühjahr 2010 seinen Änderungsentwurf zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vor. Auslöser war die rechtswidrige Stellenbesetzung bei Vorständen der Landesbetriebe, im konkreten Fall ging es um den BVG-Finanzvorstand im Frühjahr 2009. Hier war eine Stelle ohne öffentliche Ausschreibung besetzt worden – Frauen hatten keine Chance zu einer Bewerbung. Die LFR-Vorsitzende machte in einem Offenen Brief an den damaligen Frauensenator Wolf deutlich, worum es geht: „Der LandesFrauenRat Berlin fordert Sie auf, umgehend alle Maßnahmen zu ergreifen, die für eine geschlechterparitätische Besetzung auch der Vorstände der Berliner Betriebe nötig sind. Ungeachtet einer Vorstandsvorsitzenden bei der BSR kann von einer auch nur annähernd ausgewogenen Besetzung mit Frauen und Männern derzeit nicht die Rede sein.“

Der LFR Berlin gab zu dem Entwurf seine Stellungnahme ab. Nach der parlamentarischen Beratung wurde die LGG-Novelle am 11. November 2010 beschlossen. Der LFR begrüßte den Beschluss: „Mit dem weiter ausdifferenzierten Regelwerk setzt das Land Berlin erneut Maßstäbe in der Frauen- und Gleichstellungspolitik und bleibt bundesweit Vorreiter in diesem Politikfeld. Durch die Novelle werden künftig die Führungspositionen in landeseigenen Betrieben und Unternehmen verbindlich öffentlich ausgeschrieben und die Gleichstellung von Frauen noch aktiver gefördert. Ziel ist die paritätische Besetzung von Vorstands- und Führungsgremien bei allen landeseigenen Unternehmen, Beteiligungsunternehmen, Körperschaften und Stiftungen des Landes Berlin.“

2. Partizipations- und Integrationsgesetz: Um die Integration der Berlinerinnen und Berliner mit Migrationshintergrund zu befördern, hat der Senat 2010 den Entwurf des bundesweit ersten Partizipations- und Integrationsgesetzes zur Diskussion gestellt. Frauenorganisationen waren in diesen Diskussionsprozess nur be-

dingt einbezogen, da der Fokus hier bei den Migrantenorganisationen lag. Der LFR hat dennoch im Rahmen seines Projekts „Teilhabe und Repräsentanz von Migrantinnen – Frauenorganisationen als Akteurinnen für ein interkulturelles Berlin“ eine Stellungnahme entwickelt und diese der zuständigen Senatorin und dem Integrationsbeauftragten des Landes sowie den Integrations- und frauenpolitischen Sprecherinnen und Sprechern der Fraktionen im Abgeordnetenhaus zur Verfügung gestellt.

3. Vergabegesetz: Im Zuge einer Neufassung des Vergabegesetzes ist die Frauenförderung als Kriterium für die Vergabe öffentlicher Aufträge gestärkt worden. Der LFR hat auf Bitte der bislang zuständigen Staatssekretärin Almuth Hartwig-Tiedt hierzu seine Stellungnahme abgegeben.

Themen

1. Frauen in Führungspositionen:

Zu den thematischen Dauerbrennern, die der LFR in den vergangenen Jahren durchgängig begleitet hat, gehört das Thema „Frauen in Führungspositionen“. Spätestens bei der Debatte um die Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes ist spürbar geworden, dass auch das Land Berlin hier nacharbeiten muss. Anknüpfend an diesen Dauerbrenner hat der LFR bereits 2007 damit begonnen, eine Expertinnendatei zu erstellen. Diese Expertinnendatei hat der LFR an rbb-Intendantin Dagmar Reim beim Besuch am rbb-Standort Potsdam-Babelsberg übergeben. Ziel ist, weniger „ergraute Herren“, dafür aber mehr kompetente Frauen in Funk und Fernsehen zu hören und zu sehen, wenn Ereignisse eingeschätzt und kommentiert werden, wenn Rat eingeholt und erteilt wird und wenn Fach- und Spezialwissen gefragt ist und dargestellt werden soll. Die Expertinnendatei ist von der rbb-Intendantin den Redaktionen ihres Hauses zugeleitet worden. Der LFR wird sie aktualisieren und ergänzen.

2. Frauen und Wahlen: Zu den wiederkehrenden Aktivitäten gehören Veranstaltungen und Aktionen zur

weiter auf Seite 10

Rechenschaftsbericht

LFR-Vorstand 2008 bis 2011

weiter von Seite 9

Bundestags- und zur Europawahl sowie zur Berlin-Wahl. Ziel ist, dass sich Frauen mit den Programmen der Parteien auseinandersetzen, vor allem aber, dass sie von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen. Ferner sollen Frauen ermutigt werden, sich selbst zur Wahl zu stellen.

Neben den Wahlforen hat der LFR Berlin im Superwahljahr 2009 unter dem Motto „Frauenstimme wiegt!“ eine Postkarten-Aktion gemeinsam mit anderen Landesfrauenräten gestartet, damit Frauen an der Europa- und Bundestagswahl teilnehmen. Zur Berlin-Wahl 2011 ist nach dem Wahlforum mit den Spitzenkandidaten der Parteien in der Verbandspublikation „Wir Berlinerinnen“ eine Synopse der Wahlprogramme erschienen und weiteres Material aufbereitet worden – analog der Berlin-Wahl 2006 (Statistik der KandidatInnen).

Projekte

1. Öffentlichkeitsarbeit: Technisch bedingt musste die LFR-Website 2010 neu aufgebaut werden. Dabei wurden die Inhalte gleichzeitig optimiert und zum Beispiel das abgeschlossene Projekt „Frauenplätze“ integriert, dessen Inhalte derzeit aufbereitet werden. Der Bereich für die Mitgliedsorganisationen wurde erweitert, so dass sie künftig auch Zugriff auf die Terminliste der Website haben. Die Internetbeauftragten der Mitgliedsorganisationen wurden entsprechend geschult. Das Angebot soll vor allem kleineren Vereinen und Projekten die Möglichkeit eines Internetauftritts eröffnen, den sie sich sonst nicht leisten könnten.

Die arbeitsintensive Verbandspublikation „Wir Berlinerinnen“ ist nach längerer Debatte im Sommer 2011 durch einen Infobrief (Newsletter) ergänzt worden, der per Mail versendet wird. Der Infobrief erscheint alle zwei Monate, die gewohnte Ausgabe von „Wir Berlinerinnen“ nur noch zwei Mal pro Jahr. Ziel ist, zeitnäher als bisher über frauenpolitisch relevante Entwicklungen und Fragestellungen zu informieren und die Außendarstellung des LFR zu modernisieren.



Abschiedsfoto des „alten“ Vorstandes am Ende der letzten gemeinsamen Vorstandssitzung wenige Tage vor der Neuwahl.

Foto: sbr

2. Teilhabe und Repräsentanz: 2010 hat der LFR Berlin das Projekt „Teilhabe und Repräsentanz von Migrantinnen – Frauenorganisationen als Akteurinnen für ein interkulturelles Berlin“ gestartet, das sich in die Aktivitäten im Rahmen der „Charta der Vielfalt“ einfügt, die der LFR Berlin bereits im März 2008 unterzeichnet hat. Mit diesem Projekt soll der Dialog mit Berlinerinnen mit Migrationshintergrund verstärkt werden. Ferner sollen Mitgliedsorganisationen, die sich mit und für diese Frauen engagieren, besser in die LFR-Arbeit eingebunden und weitere solcher Organisationen für eine Mitgliedschaft im LFR gewonnen werden. Wichtig ist zudem, dass sich alle LFR-Mitgliedsorganisationen für Berlinerinnen mit Migrationshintergrund nicht nur de iure, sondern auch de facto öffnen.

Im Ergebnis einer Fragebogenaktion zeigte sich, dass sich nur sehr wenige Frauen mit Migrationshintergrund in den traditionellen Frauenverbänden engagieren. Die Vereine von und für Migrantinnen sind stark auf spezielle Herkunftsnationalitäten ausgerichtet und der Kontakt zu Organisationen,

in denen sich vor allem deutsche Frauen finden, ist kaum gegeben. Darüber hinaus ist die Einschätzung, welche Themen für Berlinerinnen mit Migrationshintergrund wichtig sind, recht unterschiedlich. So sind Migrantinnen selbst zum Beispiel eher an Fragestellungen zu Bildung und Beruf interessiert und weniger am Thema Zwangsheirat. Sie wollen als Expertinnen für Integrations- und Migrationsfragen wahrgenommen werden – was auch beim Brainstorming mit den Mitgliedsorganisationen, die im Feld Migration – Integration – internationale Zusammenarbeit aktiv sind, deutlich wurde. Die verschiedenen Sichtweisen belegen die Wichtigkeit des Projekts, so dass es fortgesetzt werden soll unter anderem mit Veranstaltungen, bei denen sich Berlinerinnen gleich welcher ethnischen Herkunft austauschen und von einander lernen können.

Gratulation an Frauenprojekte

♦ Im Oktober haben zwei über die Grenzen Berlins hinaus bekannte Frauenprojekte runden Geburtstag gefeiert: die Schokofabrik kann auf 30 Jahre, die Begine auf 25 Jahre erfolgreiche Arbeit von Frauen für Frauen zurückblicken. Die LFR-Vorsitzende Regina Seidel hat beiden Projekten in einem Glückwunschschreiben für ihr feministisches Engagement gedankt und gutes Gelingen für das ambitionierte Jubiläumsprogramm gewünscht.

„Nicht nur frauenbewegte Theorie, sondern ganz praktische Arbeit von Frauen für Frauen hatten die Aktivistinnen im Sinn, die vor nunmehr 30 Jahren das leerstehende Fabrikgebäude der früheren Schokoladenfabrik Greiser und Dobritz im damaligen Sanierungsgebiet enterten, um daraus ein Stadtteilzentrum für deutsche und türkische Frauen zu schaffen“,

würdigt die LFR-Vorsitzende das 30-jährige Jubiläum der Schokofabrik. Weiter schreibt sie: „In diesem Monat blicken Sie auf eine wechselvolle Geschichte des inzwischen größten Frauenzentrums in Berlin zurück, das durch vielfaches solidarisches Frauenengagement glücklicherweise langfristig gesichert werden konnte. Die ‚Schoko‘ ist in 30 Jahren zu einem Synonym für selbstbestimmte Frauenräume geworden. Auf die bundesweit einmalige Vielfalt der Beratungs-, Bildungs- und Freizeitangebote dürfen Sie stolz sein. Sie haben viel bewegt und viel erreicht für die Frauen in Kreuzberg, aber auch für alle Berlinerinnen. Dafür möchte Ihnen der LandesFrauenRat Berlin Anerkennung aussprechen.“

In Ihrem Schreiben an die Begine erinnert Regina Seidel an den Start in einem von Frauen besetzten und

instandgesetzten Haus. Sie gratuliert zum Silberjubiläum mit folgenden Worten: „25 Jahre Begine, das sind zahllose feministische Diskussionen, unzählige Doppelkopfrunden und jede Menge Frauenkultur. 25 Jahre Begine, das sind auch ein immer währender Kampf um Förderung und das Werben um Spendentöpfe. 25 Jahre Begine, das sind aber vor allem engagierte Frauen, die die Welt verändern wollten und für die Berlinerinnen sehr viel bewegt haben. Frauengeschichte und Frauenkultur brauchen einen festen Platz in Berlin: Deshalb ist es wichtig, dass unsere Stadt einen Frauenort wie die Begine hat, an dem Kunst von und mit Frauen erlebbar ist.“

Informationen zu den Projekten im Internet unter www.begine.de und www.schokofabrik.de.

djb-Studie „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“

♦ Im Europäischen Haus Berlin präsentierte der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) am 16. November seine Studie „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“. Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderten Projekts besuchte der djb 2011 bereits zum zweiten Mal wie im Vorjahr 75 Hauptversammlungen von DAX-, MDAX- und TecDAX-Unternehmen und stellte dort kritische Fragen zur Vertretung von Frauen in den Führungsetagen einschließlich Vorstand und Aufsichtsrat.

Dazu erklärte djb-Präsidentin Ramona Pisal: „Die meisten Unternehmen betonen zwar die Notwendigkeit einer verstärkten Präsenz von Frauen in Führungspositionen. Sie sind aber noch nicht bereit, konkrete Ziele für den Anteil von Frauen im Vorstand zu formulieren. Der Anteil von Frauen in der Belegschaft bildet sich bei den 75 Unternehmen auf den Führungsebenen nur selten ab. Die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft bleibt nach wie vor auf einem unakzeptablen, niedrigen

Level.“ Daraus folgert sie: „Die Zeit der Selbstverpflichtungen ist vorbei. Es ist eine gesetzliche Regelung erforderlich.“

Deutlicher wurde nur noch die Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen im Bundestag, Renate Künast. Sie forderte ihre Kollegin Dorothee Bär, Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, auf, sich dem Antrag der Grünen-Fraktion anzuschließen, der noch in diesem Jahr auf den Weg gebracht werden soll und eine Quote von 40 Prozent auch für Unternehmensorgane, also Vorstände und Aufsichtsräte, enthält. Zuvor schon hatte Bär selbst für einen fraktionsübergreifenden Vorstoß der Bundestagsfrauen für eine gesetzliche Regelung plädiert.

Dagegen vermied Daniela Bankier, österreichische Juristin und Abteilungsleiterin Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in der Generaldirektion Justiz der Europäischen Kommission in Brüssel, nicht nur den Begriff „Quote“, sondern auch die Forderung einer gesetzlichen Regelung auf EU-Ebene. „Ihre“ Kom-

missarin Viviane Reding wolle sich die Sache, sprich: die Unternehmen, „noch eine Weile anschauen“.

Klar zu einer gesetzlichen Quote bekannte sich Elke Holst, Forschungsdirektorin Gender Studies am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin. So viel Klartext konnte Eva M. Welskop-Deffaa als Abteilungsleiterin Gleichstellung, Chancengleichheit im BMFSFJ nicht reden, zumal „ihre“ Ministerin Kristina Schröder sich nach wie vor gegen gesetzliche Vorgaben in Quotenform stemmt.

So blieb denn als Gemeinsamkeit des Tages auch nur die Feststellung: „Wer die Quote nicht will, muss die Frauen wollen.“

Juliane von Friesen

Aktuelle Neuigkeiten zu diesem und weiteren Themen finden Sie auf

www.lfr-berlin.de

Nach der Berlin-Wahl 2011 - Frauenanteil bescheiden

♦ Berlin hat gewählt: Am 18. September haben die Berlinerinnen und Berliner ihre Stimme für das Abgeordnetenhaus und die zwölf Bezirksverordnetenversammlungen (BVV) abgegeben. Dabei entfielen auf die SPD 28,3 Prozent, auf die CDU 23,4 Prozent, Bündnis 90/Die Grünen 17,6 Prozent und die Partei Die Linke 11,7 Prozent. Die bisher im Abgeordnetenhaus vertretene FDP scheiterte mit 1,8 Prozent an der Fünf-Prozent-Hürde, dafür sind die Piraten mit 8,9 Prozent der Stimmen erstmals in das Berliner Parlament eingezogen. Von den insgesamt 149 Abgeordneten sind 49 Frauen, was einem Frauenanteil von 32,89 Prozent entspricht. Bei der Berlin-Wahl 2006 lag dieser noch bei 39,6 Prozent, damals waren von ebenfalls 149 Abgeordneten 59 Frauen. In den Bezirksparlamenten sitzen 273 weibliche und 384 männliche Bezirksverordnete. Der Frauenanteil liegt damit bei 42 Prozent. Die neuen Fraktionen im Abgeordnetenhaus haben folgenden Frauenanteil: Die Linke 63 Prozent (12 Frauen und 7 Männer), Bündnis 90/Die Grünen 55 Prozent (16 Frauen und 13 Männer), SPD 36 Prozent (17 Frauen und 30 Männer) und CDU 15 Prozent (5 Frauen und 34 Männer) sowie Piraten 7 Prozent (eine Frau bei 15 Mandaten). Vor fünf Jahren hatte die Grüne-Fraktion mit 61 Prozent den größten Frauenanteil, gefolgt von der Linkspartei mit 12 Frauen und 11 Männern und der SPD mit einem Frauenanteil von 47 Prozent. Unter den 37 Abgeordneten der CDU befanden sich dagegen nur sieben Frauen (19 Prozent), die FDP schickte bei 13 Abgeordneten nur eine Frau ins Landesparlament (8 Prozent).

Kaum Wahlkreise für Frauen

Für den deutlich niedrigeren Frauenanteil im Landesparlament ist die Praxis der Kandidatenaufstellung verantwortlich. Da für die 78 Wahlkreise in der Regel überwiegend männliche Direktkandidaten aufgestellt werden, ziehen dadurch auch entsprechend mehr Männer ins Abgeordnetenhaus ein. Bei dieser Wahl haben zehn Sozialdemokratinnen, drei Christdemo-

kratinnen, sieben grüne und fünf linke Politikerinnen ihren Wahlkreis direkt gewonnen, insgesamt also 25, was einem Anteil von 32,05 Prozent entspricht. Die zweite Hälfte der Mandate wird über Listen vergeben, für deren Aufstellung die großen Parteien jeweils unterschiedliche Quotenregelungen haben. Bei der BVV-Wahl können dagegen nur Wahllisten angekreuzt werden. Bündnisgrüne und Linkspartei stellen ihre Listen in der Regel durchgängig paritätisch zusammen, bei der SPD sind die ersten circa 20 Plätze ebenfalls nach dem „Reißverschlussprinzip“ aufgestellt worden, während bei der CDU die vorderen Plätze eher mit Männern besetzt werden. Dadurch ergibt sich bei reinen Listenwahlen ein höherer Frauenanteil.

Frauen in der BVV

Platz eins der BVV mit dem höchsten Frauenanteil teilen sich Charlottenburg-Wilmersdorf und Lichtenberg: Hier sind jeweils 25 der 55 Bezirksverordneten Frauen, was einem Anteil von 45,45 Prozent entspricht. In den BVV in Mitte, Friedrichshain-Kreuzberg, Marzahn-Hellersdorf und Neukölln haben jeweils 24 Frauen Mandate (43,64 %), in den BVV Pankow, Steglitz-Zehlendorf und Tempelhof-Schöneberg trifft dies jeweils auf 23 Frauen zu (41,82 %), in der BVV Treptow-Köpenick auf 22 (40 %) und in der BVV Spandau auf 21 (38,18 Prozent). Schlusslicht ist die BVV Reinickendorf mit 17 weiblichen Bezirksverordneten (30,9 %). Die meisten Frauen schickt die SPD in die Bezirksparlamente – jedenfalls wenn es um die absoluten Zahlen geht: Von den insgesamt 211 SPD-Mandaten werden 99 durch Frauen wahrgenommen, der größten SPD-Fraktion in Neukölln gehören zwölf Frauen und 15 Männer an. In dieser Rangfolge stehen die Bündnisgrünen mit 77 Frauen bei 127 erzielten BVV-Mandaten auf Platz zwei, die größte grüne BVV-Fraktion in Friedrichshain-Kreuzberg wird aus zwölf Frauen und zehn Männern gebildet. Die CDU wird auf Bezirksebene durch 50 Frauen vertreten, aber auch durch 120 Män-

ner, die stärkste CDU-Fraktion in Reinickendorf ist mit nur sechs Frauen von 26 Mandaten klar männerdominiert. Das wird nur noch von der Piratenpartei getoppt, die berlinweit zehn Frauen und 45 Männer in ihren BVV-Fraktionen zählt, die wiederum teils völlig ohne Frauen auskommen. Krasser könnte das Missverhältnis nicht sein – gerade auch mit Blick auf den Spitzenreiter beim prozentual höchsten Frauenanteil: Die Linkspartei ist mit 47 Frauen und 39 Männern in zehn der zwölf BVV vertreten, was 54,65 Prozentpunkten entspricht. Wieder folgen die Grünen auf Platz zwei mit 52,76 Prozent, Platz drei nimmt die SPD mit 46,92 Prozent ein. Der Frauenanteil bei der CDU liegt bei 29,41 Prozent, bei den Piraten bei 18,18 Prozent.

Bei der vorigen Berlin-Wahl 2006 waren von den insgesamt 660 gewählten Bezirksverordneten noch 260 Frauen (39,4 %). Die höchsten Frauenanteile entfielen auf die Fraktionen der Linkspartei und der Grünen (je 49,5 %) sowie der SPD (45 %). Den geringsten Frauenanteil wies damals auch hier die FDP auf (18,4 %). Die Bezirksverordnetenversammlungen wählten damals insgesamt vier Bezirksbürgermeisterinnen und acht Bezirksbürgermeister sowie 19 Bezirksstadträtinnen und 41 Bezirksstadträte (Frauenanteil 31,7 %).

Nur noch eine Bürgermeisterin

Nachdem im Dezember 2011 fast alle Bezirksamter komplett sind, steht fest: Künftig hat lediglich Tempelhof-Schöneberg eine Rathauschefin – die Sozialdemokratin Angelika Schöttler. Insgesamt haben es ohnehin nur wenige Frauen in die Bezirksamter geschafft: In die 60 zu vergebenden Ämter wurden 16 Frauen gewählt, in Spandau gibt es ausschließlich männliche Bezirksstadträte. Der mager Prozentsatz von 26,68 Prozent wird durch die fünf Frauen unter den zwölf Bezirksverordnetenvorstehern (41,67 Prozent) nicht wirklich aufgewogen. Tempelhof-Schöneberg hat drei, Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf, Pankow und Steglitz-Zehlendorf haben zwei Bezirksstadträtinnen. *sbr*



Frauenpolitik im Koalitionsvertrag

♦ Nach knapp fünfwöchigen Verhandlungen haben SPD und CDU ihre 100 Seiten starke Vereinbarung „Berliner Perspektiven für starke Wirtschaft, gute Arbeit und sozialen Zusammenhalt“ unterzeichnet. In den Presseveröffentlichungen der beiden Parteien werden wesentliche Politikfelder, wie Bildung, Gesundheit und Wirtschaft genannt. Frauenförderung und Gleichstellung tauchen in diesem Zusammenhang nicht auf, dabei haben sich die Koalitionäre hier einiges vorgenommen. So heißt es im Koalitionsvertrag auf Seite 6: „Die Koalition wird eine konsequente Berliner Frauenpolitik verfolgen. Gleichstellung und gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine aktive Frauenförderung sind dabei Grundsätze des gemeinsamen Handelns der Koalition. Wir wollen die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft verwirklichen und gute

Perspektiven für Frauen schaffen.“ Und auf Seite 7: „Mit ökonomischer und sozialer Eigenständigkeit von Frauen wollen wir Armut von Frauen im Alter verringern und verhindern.“ Unter der Überschrift „Frauen im Arbeitsleben und in der Wirtschaft“ (ab Seite 19) betonen SPD und CDU: „Die Koalition will Berlin zur Vorreiterin für berufliche Aufstiegschancen von Frauen entwickeln. Wir wollen damit die Attraktivität der Berliner Unternehmen für weibliche Fachkräfte erhöhen und den Wirtschaftsstandort stärken.“ Daran anknüpfend bekennen sie sich zu einem 50 Prozent-Frauenanteil in den Führungspositionen der landeseigenen Betriebe und zu einem Bündnis für Gleichstellung mit den Berliner Unternehmen. „Diese verpflichten sich zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, der Aufstellung verbindlicher Frauenförderpläne sowie der Verwirklichung des Grundsatzes ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘“, heißt es weiter.

Zur „Sicherung von Frauen-Projekten“ ist auf Seite 58 festgehalten: „Die Koalition sichert das gute Netz an Einrichtungen zur Unterstützung, Beratung und Qualifizierung von Frauen und Mädchen, das ergänzt wird durch das flexible Programm der Infrastrukturstellen, ab. Die vielfältigen Angebote, die eine breit gefächerte Beratung zu den Themen Aus- und Weiterbildung, Berufstätigkeit, Gründung, IT, Gesundheit, Altersvorsorge, Soziales, Justiz, Kultur und Sport beinhalten, werden von den Koalitionspartnern als notwendig anerkannt und in gleicher Qualität fortgesetzt und bei Bedarf ausgebaut. Wir wollen für von Gewalt betroffene Frauen eine Unterhaltsicherung und eine schnelle Unterbringung in einem sicheren Haus gewährleisten. Die Finanzierung der Frauenhäuser werden wir sicherstellen. Das gute Angebot zur Unterstützung, Beratung und Unterbringung von Frauen mit Gewalterfahrung in Berlin wird weiter gefördert.“

Die neue Koalition will...

... Berlins Wirtschaftsförderung auch auf die Unterstützung, Aufstiegschancen und die ökonomische Absicherung von Frauen ausrichten.

... Unternehmen hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sensibilisieren und unterstützen.

... eine bedarfsgerechte Kitaplatzversorgung sicherstellen.

... wirtschaftspolitische Maßnahmen und Programme konsequent mit der Förderung von Frauen verbinden.

... Existenzgründerinnen weiterhin gezielt beraten und unterstützen.

... die Vernetzung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen im Rahmen des Unternehmerinnentags sowie in Frauenzentren weiter unterstützen.

... Frauenfördermaßnahmen als wichtiges Kriterium bei der öffentlichen Auftragsvergabe weiter durchsetzen.

... den Frauenanteil in aussichtsreichen Berufsfeldern wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT) steigern und Gründerinnen fördern sowie die klassisch

weiblichen Berufe der Daseinsvorsorge aufwerten und damit verbunden den Girls' Day fortführen und durch begleitende Maßnahmen wie eine Girls'-Day-Akademie ergänzen.

... das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre fortsetzen und weiter ausbauen ebenso wie den Anteil der Mittel über die Hochschulverträge zur Gleichstellung.

... am novellierten Landesgleichstellungsgesetz (LGG) festhalten und dieses konsequent bei der Neubesetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen umsetzen.

... alle Anstrengungen unternehmen, um bei der Besetzung von Aufsichtsräten, Leitungsfunktionen und Gremien die Gleichstellungsverpflichtung zu erfüllen.

... sich dafür einsetzen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen der Gesellschaft zu verringern.

... die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Vorständen und Auf-

sichtsräten unterstützen, wenn sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in großen börsenorientierten Unternehmen nicht deutlich erhöhen sollte.

... das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) mit dem dazugehörigen Masterplan fortschreiben und weiterhin die wichtigsten politischen Vorhaben des Senats mit der Gleichstellungspolitik, insbesondere in den fünf zentralen Politikfeldern Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, Demografie, soziale Gerechtigkeit und Integration, verbinden.

... den weiteren Ausbau der Genderanalysen sowohl bei der Hauptverwaltung als auch in den Bezirkshaushalten unterstützen und dazu Gender-Budgeting auf seine Wirksamkeit hin evaluieren.

... Frauen beim Einstieg ins Erwerbsleben, bei ihrer Berufstätigkeit sowie beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase unterstützen.

Das sind die Senatorinnen und Staatssekretärinnen

♦ Die Würfel sind gefallen: Die Koalitionspartner SPD und CDU haben ihr Personaltableau für die neue Landesregierung vorgestellt, der Regierende Bürgermeister hat am 1. Dezember 2011 drei Senatorinnen und fünf Senatoren berufen. Diese sind von der SPD Sandra Scheeres für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Dilek Kolat für Arbeit, Integration und Frauen und Ulrich Nußbaum für Finanzen sowie Michael Müller für Stadtentwicklung und Umwelt und von der CDU Sybille von Oberritz für Wirtschaft, Technologie und Forschung, Mario Czaja für Gesundheit und Soziales sowie Frank Henkel für Inneres und Sport.

Zunächst gehörte auch der CDU-Politiker Michael Braun als Senator für Justiz und Verbraucherschutz der neuen Landesregierung an – bevor er nach nur elf Tagen um seine Entlassung bat, weil er wegen der Beurkundung von (unseriösen) Immobilienverträgen unter erheblichen Druck geraten war.

Der Frauenanteil lag damit bei einem Drittel oder 33,33 Prozent. Dem vorigen Senat hatten vier Frauen angehört (44,44 Prozent). Ob die CDU eine Frau zur neuen Justizsenatorin kürt, bleibt abzuwarten.

Die rot-schwarze Koalition verzichtet auf „Importe“ aus anderen Bundesländern, der neue Senat kommt aus der Berliner Politik. Einzig mit Sybille von Oberritz, bisher Bereichsleiterin für Berufliche Bildung und Bildungspolitik beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), führt künftig eine Quereinsteigerin eine Senatsverwaltung. Unbekannt ist die neue Wirtschafts-senatorin in der Hauptstadt aber keineswegs, ganz im Gegenteil beschreiben sie Kommentatoren als anerkannte Expertin und gute Wahl. Dilek Kolat, die neue Frauensensorin, war bisher Vize-Fraktionschefin der SPD, ist eine ausgewiesene Finanzpolitikerin und erste Senatorin mit Migrationshintergrund in Berlin. Ihre Parteikollegin Sandra Scheeres

hat sich als jugend- und familienpolitische Sprecherin der SPD-Fraktion einen Namen gemacht und gilt in Fachkreisen als profilierte Jugendpolitikerin.

Der Riege der neuen Staatssekretärinnen und Staatssekretäre gehören bisher sechs Frauen an. Diese sind:

Sigrid Klebba

Staatssekretärin für Jugend

Emine Demirbüken-Wegner

Staatssekretärin für Gesundheit

Barbara Loth

Staatssekretärin für Frauen

Sabine Toepfer-Kataw

Staatssekretärin für Verbraucherschutz

Hella Dunger-Löper

Bevollmächtigte beim Bund, Europa-beauftragte des Landes Berlin und Beauftragte für das Bürgerschaftliche Engagement

Regula Lüscher

Senatsbaudirektorin

sbr

Wussten Sie,

dass die Schriftstellerin Nelly Sachs Ehrenbürgerin von Berlin ist? Am 10. Dezember wäre sie 125 Jahre alt geworden und deshalb war ihr Porträt in der Galerie der Ehrenbürger im Abgeordnetenhaus mit Blumen geschmückt. Nelly Sachs oder eigentlich Leonie Sachs wurde am 10. Dezember 1891 in Schöneberg geboren und wohnte lange in der Lessingstraße 33 in Moabit. Der Jüdin gelang 1940 zusammen mit ihrer Mutter die Flucht vor den Nationalsozialisten nach Schweden, sie verstarb am 12. Mai 1970 in Stockholm. Die Schriftstellerin und Lyrikerin erhielt als erste Frau 1965 den Friedenspreis des Deutschen Buchhandels, 1966 verlieh das Nobelpreiskomitee ihr – gemeinsam mit Samuel Joseph Agnon – den Nobelpreis für Literatur „für ihre hervorragenden lyrischen und dramatischen Werke, die das Schicksal Israels mit ergreifender Stärke interpretieren.“

www.parlament-berlin.de

Neue Vorgaben für LGG-Bericht

♦ Der (alte) Senat hat bei einer seiner letzten Sitzungen vor der Berlin-Wahl am 19. Juli eine Rechtsverordnung zu § 19 des novellierten Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) erlassen, das künftig die Berichterstattung über die weitere Umsetzung des Gesetzes neu festgelegt. Danach wurde die Datenerhebung zum LGG-Bericht ergänzt, um die Wirkung der neuen Regelungen anhand gesicherter Angaben beobachten und auswerten zu können. „Das betrifft vor allem Angaben zur Präsenz von Frauen in Führungspositionen – insbesondere in Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen – sowie zum Stellenbesetzungsverfahren dieser Positionen. Durch das erweiterte Controlling über die Umsetzung des LGG wird auch die Wirkung des Gesetzes selbst erhöht“, teilte der Senat mit. Der bisherigen Frauensensor Harald Wolf: „Mit diesem neuen Controllinginstrument haben wir einen weiteren Baustein geschaffen, durch den das Land Berlin seine bundesweite gleichstel-

lungs-rechtliche Vorbildfunktion unterstreicht.“

Mit der Neuregelung des LGG hat das Land Berlin insbesondere mehr Transparenz in die Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen gebracht. Anlass für die Novelle war eine kontroverse Debatte über die Besetzung eines Vorstandsposten bei der BVG gewesen, die heftige Kritik der Berliner Frauenpolitikerinnen und Frauenorganisationen – auch des LFR Berlin – ausgelöst hatte. Die neuen Bestimmungen gelten auch für Beteiligungsunternehmen des Landes. Außerdem wurde der Anwendungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes weiter in die Privatwirtschaft ausgedehnt: Der Kreis derjenigen, die bei öffentlicher Auftragsvergabe zur Frauenförderung verpflichtet sind, wurde vergrößert.

sbr

Frohe Weihnachten

wünscht der LandesFrauenRat Berlin



Kill das Klischee - speziell das in Rosa!

♦ Vorurteile wirken stärker als wir glauben und wahrhaben wollen: 75 Prozent (!), also drei von vier Menschen, glauben, dass Mädchen und Frauen weniger Talent für Mathematik, Physik und Chemie haben. Mit fatalen Folgen: Dort, wo diese Annahme weit verbreitet ist, schneiden Schülerinnen tatsächlich in den genannten Fächern schlechter ab als ihre Mitschüler. Kanadische Psychologen haben dies in einer Studie nachgewiesen. Umgekehrt bringen Mädchen die gleichen Leistungen wie Jungen, wenn ihnen vermittelt wird, dass sie in Mathematik, Physik und Chemie mindestens ebenso gute Leistungen erbringen können.

Vielleicht jedoch muss mit Klischees schon viel früher aufgeräumt werden. Welche Eltern, welche Großeltern erliegen nicht dem Rosa-Fluch der Spielzeugläden und -abteilungen? Kleine Mädchen kommen heute mehr denn je daher in zuckergußrosa Kleidchen, wohnen in rosa gestrichenen Kinderzimmern, schlafen in rosafarbenen Bettchen und gucken Prinzessin Lillifee-DVDs. Mitbewohner in diesem rosa-roten Alptraum ist neuerdings ein selbstverständlich rosa eingefärbtes Einhorn, in das die Besitzerin einsteigen und das sie sich umhängen kann. So gerüstet ist dann ein Kinobesuch bei „Prinzessin Lillifee und das kleine Einhorn“ fällig. Spätestens dann ist

der Berufswunsch mindestens bis zum zwölften Lebensjahr fest zementiert: Märchenprinzessin mit einem rosa Schloss als Wohnsitz, rosa Reittiere inklusive. Nun könnte man sagen, dass kleine Mädchen wohl noch träumen dürfen und der keineswegs rosa-rote Ernst des Lebens früh genug auf sie zukommt. Das Fatale ist nur, dass sich hier ein Selbstbild verfestigt, das stromlinienförmig auf „Germany's Next Top Model“ zuläuft. Mädchen möchten gefallen, d.h. vor allem hübsch sein und natürlich angepasst. Gute Leistungen in so genannten Jungen-Fächern fallen nicht in die Kategorie des Erstrebenswerten.

So gerne Eltern und Großeltern ihren raren Nachwuchs auch verwöhnen mögen, sie müssen diesen rosaroten Wahnsinn in seine Schranken weisen. Skurriles am Rande: Schuld an der rosa Plage soll die US-amerikanische Spielzeugindustrie sein. Etwa zeitgleich mit der Umfärbreaktion des bischofsvioletten Weihnachtsmannes in Coca Cola-Rot, wurde das bis dahin männlichen Neugeborenen vorbehalten Rosa weiblichen Babys zugeordnet, die zuvor in zartes Blau gehüllt wurden. Ein Farbwechsel mit ungeahnten Folgen: Gut zwar für die Industrie, aber nicht bloß ärgerlich für die Mädchen. Ergo: Ob Rosa-Manie oder Mathe-Phobie – kill the Klischee!

Juliane von Friesen



Sinn und Tiefe des Lebens

♦ Was ist mir wirklich wichtig? Wie kann ich in meinem Leben mehr Sinn erkennen? Welche Beziehungen will ich klären? Was will ich erreichen und welche Spuren möchte ich damit hinterlassen? Mit Geschichten, Praxisbeispielen und sieben ungewöhnlichen Übungen will Ulrike Scheuermann (Diplompsychologin, Coach) ihren LeserInnen den Impuls für den Weg zu einem erfüllten Leben geben – ganz nach dem Motto „Wenn morgen mein letzter Tag wäre...“. Mit einem Wort: Ein toller Geschenktipp!

Scheuermann, Ulrike: *Das Leben wartet nicht. 7 Schritte zum Wesentlichen*. Knaur Taschenbuch 2011, 224 Seiten, 9,99 Euro.

Endlich sinnvolle Frauenzitate

♦ Dieses Geschenkbuch ist genau richtig für Frauen, die mit Mut, Kompetenz und Klugheit ihre Ziele verfolgen und denen frau/man zur Weihnacht eine inspirierende Kleinigkeit solo oder obenauf schenken will. „Erfolg buchstabiert sich T-U-N“ enthält Klugheiten von über 200 Frauen aus elf Jahrhunderten – von Teresa von Ávila über Simone de Beauvoir bis Steffi Graf und Lady Gaga. Das von der Unternehmerin und Management-Trainerin Susanne Westphal entlehene und der Kategorie „Einsatz“ zugeordnete Titel-Zitat ist einer der vielfältigen Ratschläge, Weisheiten und Sprüche mit Aha-Effekt. Und weil in diesem Buch nicht nur geschmökert werden, sondern mit ihm auch gearbeitet werden soll, sind jeder



Kategorie von Ausdauer bis Ziel leere Seiten beigeheftet, die als „Gedankenräume“ für eigene Notizen bestens geeignet sind.

Kleiner Nachteil für die Nutzerin: Das Verzeichnis der Zitatautorinnen weist keine Seitenangaben aus und zu den wohlüberlegten Kategorien findet sich weder im Inhaltsverzeichnis noch im Anhang eine Übersicht. Dennoch ist diese Gabe zu empfehlen – zum Verschenken oder für den Selbstgebrauch, denn die handverlesenen Frauenzitate machen Lust auf Macht, Erfolg und Geld. Völlig zu Recht erhebt das Sammelduo den Anspruch, mit dem Bändchen eine Lücke zu schließen, da das Zitieren weiblicher Persönlichkeiten sonst fast ausschließlich im Fach Liebe und Romantik zu Hause ist. Die Widmung „Für unsere Mütter“ ist treffend. *sbr Franken, Andreas und Rohner, Isabel (Hg.): Erfolg buchstabiert sich T-U-N. Kluge Frauen über Macht, Erfolg und Geld. Ulrike Helmer Verlag Sulzbach 2011, 192 Seiten, 12.95 Euro.*



Feigenblatt oder emanzipatorische Kraft?

♦ Wie groß ist der Einfluss der Parteifrauen und ihrer Organisationen auf ihre Partei? Angesichts der Debatten um Frauenanteile in politischen Führungspositionen – jüngst im Berliner Senat und im Abgeordnetenhaus und immer wieder in den Vorständen und auf den Kandidatenlisten gleich welcher Partei – ist diese Frage trotz aller gleichstellungspolitischen Erfolge berechtigt und brennend aktuell. Doch ebenso nüchtern und klar fällt die Antwort aus: Die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Frau-

enorganisationen in Parteien sind unter den derzeitigen gesellschaftlichen und parteipolitischen Rahmenbedingungen eher gering. Selten kommen sie über eine Feigenblattfunktion hinaus.

Dieses Fazit zieht Cathleen Kiefert nach 330seitiger Auswertung von Dokumenten und Interviews in ihrer als Dissertation vorgelegten Studie zu Frauenorganisationen in den Parteien, die aktuell im Bundestag vertreten sind. Dabei lohnt das genauere Lesen der Darstellungen der verschiedenen differenziert betrachteten Organisationen, denn ab und an sind sie in Programmatik, thematischen Einzelfragen oder öffentlichkeitswirksamen Aktionen eben doch mehr als ein Feigenblatt. Dass dies nicht für alle Parteien, sondern vielmehr punktuell gilt, dürfte eigentlich klar sein. Kiefert verweist darauf, dass die Parteien dennoch nicht ohne ihre Frauenorganisationen auskommen können, da diese jeweils einen Beitrag zum „innerparteilichen Geschlechterfrieden“ leisten. Gleichwohl werde die Notwendigkeit einer konsequenten Frauen- und Gleichstellungspolitik vor allem in den Parteiführungen kaum gesehen. Die Autorin vermerkt, dass der Einfluss der Parteifrauen und ihrer Organisationen stets dann am größten war, wenn Frauenpolitik auch außer-

halb des Parlaments in der breiten Öffentlichkeit Hochkonjunktur hatte, wie etwa zur Zeit der so genannten neuen deutschen Frauenbewegung. Sie war Druckmittel und Argumentationshilfe zugleich und mit ihrem Schwinden schwand auch wieder der Einfluss der Parteifrauen. Die (damals) bereits durchgesetzten Forderungen müssen nun teils mit erheblichem Kraftaufwand gesichert werden, so dass schon kleine Erfolge groß gefeiert werden.

Am Ende der gut fundierten und präzise ausgearbeiteten Studie bleiben aber Fragen offen, die Cathleen Kiefert auch unumwunden einräumt: Wie wirkt sich zum Beispiel das Engagement in den parteiinternen Frauengremien auf die Parteikarriere aus? Welche Bedeutung haben die Parteifrauen in Wahlkämpfen – sind sie nur Helferinnen oder werden sie bewusst als aussichtsreiche Kandidatin inszeniert? Gibt es in den Bundesländern Unterschiede des parteipolitischen Einflusses von Frauen? Fragen über Fragen, die das Thema Frauen und Politik spannend halten. *sbr Kiefert, Cathleen: Politik ist eine viel zu ernste Sache, als dass man sie allein den Männern überlassen könnte. Die Frauenorganisationen in den deutschen Parteien. Nomos Verlag Baden Baden 2011, 394 Seiten.*

Frauensicht auf Zuwanderung



- Der Sammelband „Femina Migrans“ nimmt die Besonderheiten weiblicher Migration in den Blick und diskutiert die vorherrschenden Geschlechterkonzepte sowohl im Herkunfts- als auch im Aufnahmeland. Er basiert auf der Tagung „zwischenWelten – Frauen in Migrationsprozessen“, die im Juni 2010 der Verein Frauen und Geschichte Baden-Württemberg in Kooperation mit der örtlichen Landeszentrale für Politische Bildung durchgeführt hat, und will die historische und gegenwartsbezogene Geschlechterforschung mit der aktuellen politischen Debatte zusammenführen. Das ist erstaunlich gut in drei Schritten gelungen: Zunächst erschließt die Zusammenstellung von Edeltraut Aubele und Gabriele Pieri geschlechtsspezifische Aspekte von Wanderungsprozessen anhand von Fallbeispielen aus unterschiedlichen Jahrhunderten – darunter eine Betrachtung polnischer Migrantinnen, die zur Zeit Marie Curies ihre Heimat mit dem Ziel des Wissenserwerbs verlassen haben, und ein kluger Aufsatz zum „Vertreibungsschicksal“ von Frauen –, widmet sich im zweiten Teil

der sozialwissenschaftlichen Migrationsforschung, der medialen Rezeption von Gender und Migration und deren musealer Vermittlung – hier ist insbesondere die Begriffsgeschichte (Ausländer, Migranten, Menschen mit Migrationshintergrund) und deren genderspezifische Wendung beachtlich –, und erörtert im letzten Teil die Schnittmenge der Themenfelder weibliche Migration und Bildung – inklusive der Vorstellung zweier Initiativen in Ulm und Stuttgart.

Das Anliegen kann in folgendem Zitat zusammengefasst werden: „Der Gender-Aspekt ist in der sozialhistorischen Migrationsforschung ein vernachlässigter Faktor. Wie viele andere Aspekte des Gender-Ansatzes ist auch die Frauenmigration in der historischen Perspektive ein noch kaum beachtetes und unzureichend erforschtes Feld, das immer noch dem Irrtum unterliegt“, schreibt Iwona Dadej in ihrem Text über Marie Curie und ihre Schwestern. Das ist treffend auch für die zeitgenössische Perspektive, wenn zum Beispiel bei der Erinnerung an „50 Jahre Gastarbeiter in Deutschland“ 2011 vornehmlich männliche Einwandererbiografien von der breiten Öffentlichkeit wahrgenommen werden. So gesehen ist es erforderlich, verstärkt die Migrationserfahrung von Frauen in die historische und gegenwartsbezogene Forschung einzubeziehen. Nur so wird auch die aktuelle Situation und das Lebensgefühl junger Frauen mit Migrationshintergrund nachvollziehbarer. Nur so wird klar, dass sich auch Integration geschlechtsbezogen vollzieht und Politik und Gesellschaft darauf geschlechtsspezifisch reagieren müssen.

sbr
Aubele, Edeltraut und Pieri, Gabriele (Hg.): *Femina Migrans - Frauen in Migrationsprozessen (18.-20. Jahrhundert)*, Ulriker Helmer Verlag Sulzbach 2011, 222 Seiten, 19,95 Euro.



Ideales Frauenbild Luise

- Als „Idealbild deutscher Weiblichkeit“ wurde einst die preußische Königin Luise (1776–1810) verehrt. Der historische Mythos um ihre Person verband in dieser Zuschreibung Geschlechterkonstruktion und Nationalismus, wie Birte Förster in ihrer Dissertation nachweist. Wohltuend beschränkt sich die Autorin dabei nicht auf bloße Beschreibungen, wie in den populären Unterhaltungsmedien zwischen 1860 und 1960 nationalisierte Weiblichkeit dargestellt worden ist. Sie gibt auch Auskunft über deren gesellschaftliche Bedeutung und Reichweite und stellt sie insgesamt in einen historischen Kontext, der bis in die moderne Zeit nachwirkt. Die regionale und konfessionelle Verbreitung des Mythos und seine institutionelle Verankerung in Schulen, Festakten, Denkmalsenthüllungen und weitere Vereinnahmungen und soziale Praktiken rund um die Königinnenverehrung und der damit verbundenen Stereotypisierungen bilden zusammengekommen eine spannende Untersuchung des Königin Luise-Mythos.

Methodisch ist die Arbeit interessant, weil drei Forschungsfelder berührt werden: die aktuelle Nationalismusforschung, historische Gender Studies sowie Medientheorie und -geschichte. Lesenswert für wissenschaftlich interessierte Luise-Fans.
Förster, Birte: *Der Königin Luise-Mythos. Mediengeschichte des „Idealbilds deutscher Weiblichkeit“ 1860–1960*. Vandenhoeck & Ruprecht Göttingen 2011. 492 Seiten, 62,90 Euro.

Spenden zu Weihnachten?

www.marie-schlei-verein.de

www.frauenrechte.de

www.filia-frauenstiftung.de

www.spenden-ratgeber.de

Frauenquote: Überparteiliches Bündnis will Taten sehen

♦ Für Bundesfrauenministerin Kristina Schröder (CDU) wird es zunehmend ungemütlich: Kurz vor Weihnachten haben sechs große deutsche Frauenorganisationen – Business and Professional Women (BPW), Deutscher Juristinnenbund (djb), Deutscher LandFrauenverband, European Women's Management Development (EWMD), Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR), Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) und Parlamentarierinnen aller sechs im Bundestag vertretenen Parteien ein breites Bündnis für die Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Führungspositionen der Wirtschaft geschmiedet. In ihrer Berliner Erklärung bezieht es für die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote Position und damit gegen die Schröder-Pläne. Mindestens 30 Prozent der Aufsichtsräte sollen künftig

mit Frauen besetzt werden, lautet die Zielmarke. Gleichzeitig fordert das Bündnis „empfindliche Sanktionen“ für den Fall, dass diese nicht erreicht wird. Die Quote für Aufsichtsräte könne aber nur der Anfang sein, heißt es.

Prominente Unterstützung

Mit der Berliner Erklärung haben sich erstmals Frauen aller Bundestagsfraktionen gemeinsam zur Frage gesetzlicher Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Chefetagen der Wirtschaft an die Öffentlichkeit gewandt. Die Frauenorganisationen „würdigen diese gemeinsame Anstrengung der Abgeordneten, insbesondere angesichts der divergierenden Auffassungen zum Thema innerhalb und zwischen den Parteien“, hieß es in einer Presseinformation. Neben den Initiatorinnen stehen bereits eine Reihe prominenter Erstun-

terzeichnerinnen hinter der überparteilichen und überfraktionellen Initiative – darunter Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU), Senta Berger, Steffi Jones, Alice Schwarzer und Friede Springer. Berlinerinnen sind mit Prof. Dr. Jutta Allmendinger, der Vorsitzenden des Deutschen Frauenrates Marlies Brouwers, der Vorstandsvorsitzenden der Berliner Stadtreinigung Vera Gäde-Butzlaff, Heidi Hetzer, Bascha Mika, Dr. Lore-Maria Peschel-Gutzeit und der früheren djb-Vorsitzenden Jutta Wagner gut vertreten. Ministerin Schröder hält derweil an ihrem Modell der Flexiquote fest. Vom jüngsten Treffen mit den Dax-30-Unternehmen ist zu hören, dass diese den Frauenanteil im Management bis 2020 auf bis zu 35 Prozent zu steigern bereit wären.

Unter www.berlinererklaerung.de ist eine Mitzeichnung möglich.

Berliner Erklärung im Wortlaut

Seit über 60 Jahren gilt in Deutschland laut Grundgesetz, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. In der Realität ist die Gleichstellung allerdings noch lange nicht verwirklicht. Die anhaltende Benachteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen steht damit im Widerspruch zu unserem Grundgesetz und zu internationalem Recht.

Wir, die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der Berliner Erklärung, wollen diese Ungerechtigkeiten und den dauernden Verstoß gegen Art. 3 Absatz 2 GG nicht länger hinnehmen. Geschlechtergerechtigkeit ist ein Gebot, das es endlich umzusetzen gilt. Deshalb haben wir uns in einem überparteilichen und gesellschaftlichen Bündnis zusammen geschlossen, um im Konsens gemeinsam der Gleichstellung zum Durchbruch zu verhelfen. Wir sind Frauen und Männer aus Politik, aus Verbänden, aus Wirtschaft und Gewerkschaften, aus Wissenschaft und Forschung, aus Kultur und Medien – kurz: aus der ganzen Breite der Bevölkerung. Wir wollen eine gerechte Gesellschaft, die Frauen und Män-

nern die gleichen Verwirklichungs- und Teilhabechancen auch praktisch einräumt.

Unser erstes Ziel ist, mehr Frauen in die Entscheidungsprozesse der Wirtschaft einzubeziehen – paritätisch und gleichberechtigt. Alle bisherigen Versuche, dieses Ziel mit freiwilligen Vereinbarungen zu erreichen, sind gescheitert. Die Zeit ist reif für eine verbindliche gesetzliche Regelung zur geschlechtergerechten Besetzung von Entscheidungsgremien der Wirtschaft, wie Aufsichtsräte und Vorstände. Nur so lässt sich Umdenken in den Vorstandsetagen befördern und damit die Besetzungspraxis von Entscheidungsfunktionen verändern.

Deshalb treten wir in einem ersten Schritt für eine Quote bei den Aufsichtsräten der börsennotierten, mitbestimmungspflichtigen und öffentlichen Unternehmen ein, die zunächst mindestens 30 Prozent betragen soll. Damit die Maßnahme Wirkung entfaltet, wollen wir flankierend Fristen und empfindliche Sanktionen regeln. Die Quote für Aufsichtsräte kann aber nur der Anfang sein!

Die gleiche Beteiligung von Frauen an

Entscheidungsgremien ist auch ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft. In gemischten Führungsgremien können Frauen und Männer zu besseren Entscheidungen kommen, gemischte Teams steigern den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Das belegen nationale und internationale Studien.

Zahlreiche Parteien und Verbände haben konkrete Vorschläge für Frauenquoten vorgelegt. Bei Unterschieden in der Höhe der Quote und in einzelnen Aspekten sind alle Vorschläge von der Überzeugung getragen, dass nur verbindliche gesetzliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien führen. Diesen breiten Konsens wollen wir jetzt nutzen, um spürbare Verbesserungen für Frauen zu erreichen.

Uns Unterzeichnerinnen und Unterzeichner eint der Wille, überparteilich und überfraktionell Mehrheiten für die berechtigten Belange von Frauen zu gewinnen und so das staatliche Gleichstellungsgebot nach Art. 3 Absatz 2 Satz 2 GG endlich umzusetzen.

Bundesweiter Hilfe-Notruf kommt

♦ Der Bundestag hat am 1. Dezember einstimmig den Gesetzentwurf zur Einrichtung des Frauenhilfetelefon beschlossen, den Bundesfrauenministerin Kristina Schröder (CDU) im Sommer vorgelegt hatte. Frauenorganisationen haben das sogenannte Hilfetelefongesetz einhellig begrüßt, weisen aber auch darauf hin, dass die bestehende Infrastruktur für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder wie Frauenhäuser oder Beratungs- und Interventionsstellen auf eine sichere, stabile finanzielle Basis gestellt werden muss.

„Wir haben in Deutschland ein sehr gutes und dichtes Netz von Frauenhäusern und Beratungsstellen vor Ort. Das Problem ist, dass es oft lange dauert, bis bedrohte und misshandelte Frauen den Weg zu Rat, Schutz und Hilfe finden. Mit dem Hilfetelefon stellen wir Gewaltopfern eine ‚Erste-Hilfe-Nummer‘ zur Seite, damit der Schritt aus der Gewalt einfacher und schneller möglich wird“, erläuterte Frauenministerin Schröder das neue Gesetz. Bisher habe ein niedrigschwelliges Hilfeangebot gefehlt, das jederzeit und anonym erreichbar sei sowie Frauen den Weg zu den Unterstützungseinrichtungen vor Ort weise. Das bundesweite Hilfetelefon soll diese Lücke schließen. Das neue An-

gebot sei gerade für solche Gewaltopfer wichtig, für die der Weg in eine Beratungsstelle körperlich, sprachlich oder kulturell bedingt eine große Hürde darstelle, wie etwa Frauen mit Migrationshintergrund, Opfer von Menschenhandel und Zwangsverheiratung oder Frauen mit Behinderung. Zielgruppen sind neben den Betroffenen auch Menschen aus ihrem sozialen Umfeld und Personen, die beruflich oder ehrenamtlich gewaltbetroffene Frauen beraten, informierte das Bundesministerium.

Was genau ist vorgesehen?

Unter einer bundesweit einheitlichen Rufnummer bieten qualifizierte Beraterinnen vertraulich Beratung an und vermitteln an Anlaufstellen vor Ort. Das Hilfetelefon wird kostenfrei rund um die Uhr erreichbar sein. Die Beratung wird barrierefrei und bei Bedarf mehrsprachig angeboten. Das Hilfetelefon wird jetzt auf Grundlage des beschlossenen Gesetzes aufgebaut. Im Laufe des kommenden Jahres sollen die Beraterinnen eingestellt, eine Datenbank als Grundlage für die Weitervermittlung zu Beratungsstellen und Frauenhäusern eingerichtet und eine Öffentlichkeitskampagne gestartet werden. Die Freischaltung ist für Ende 2012 geplant.

Vorbereitung des Equal Pay Day 2012

♦ Die Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit und das Forum Equal Pay Day haben jetzt ganzjährig ihre Pforten geöffnet. Dies teilten die Business and Professional Women (BPW) Germany, Initiatorinnen des Equal Pay Day in Deutschland, mit. Ziel ist es, die Initiative des Equal Pay Day, des Tags für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, über den Aktionstag hinaus deutlich zu stärken. Die Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit wird Leitfäden für Veranstaltungen, Werbemittel und Informationsmaterial bereitstellen. Das Forum Equal Pay Day ergänzt den Aktionstag durch ganzjährige Informationsveranstaltungen für UnterstützerInnen, MultiplikatorInnen und SponsorInnen. Weitere AkteurInnen sollen gewonnen werden. Dabei wird

jedes Jahr ein neuer thematischer Schwerpunkt festgelegt, zu dem dann passende Partner eingebunden werden sollen.

Der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied stagniert seit Jahren bei 23 Prozent. Damit bildet Deutschland nach wie vor eines der Schlusslichter in der Europäischen Union. Die ersten Informationsveranstaltungen zum Thema standen auf der Ebene der Bundesländer im Herbst 2011 unter dem Motto „Vergütungsstrukturen sowie individuelle und kollektive Gehaltsverhandlungen“. Der nächste Equal Pay Day findet am 23. März 2012 statt.

Details zum neuen Konzept sind auf www.equalpayday.de nachzulesen. Dort kann auch ein Newsletter bestellt werden.

MINT bietet Frauen gute Chancen am Arbeitsmarkt

♦ MINT – also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – ist in aller Munde. Arbeitgeber befürchten massiven Fachkräftemangel. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat deshalb den Arbeitsmarkt für MINT-Berufe genauer beleuchtet: „Der Arbeitsmarkt für MINT-Berufe hat sich in den letzten Jahren trotz wirtschaftlicher Turbulenzen positiv entwickelt. Die Beschäftigung ist gewachsen. Und erfreulicherweise entscheiden sich immer mehr Frauen für diese Berufe. Auch die Perspektiven sind gut. Deshalb kann ich interessierte Jugendliche nur zu einer Ausbildung oder einem Studium in einem MINT-Beruf ermutigen“, sagt BA-Vorstand Raimund Becker.

Im März 2011 waren gut 2,53 Millionen MINT-Fachkräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Seit 2007 wuchs die Beschäftigung in diesen Berufen um 6,1 Prozent und damit stärker als die Beschäftigung insgesamt. Frauen profitierten besonders. Jedoch ist noch nicht einmal jeder fünfte MINT-Beschäftigte weiblich. Parallel zur Zunahme der Beschäftigung ging die Arbeitslosigkeit von MINT-Fachkräften zurück. 2011 waren es noch 91.600, gut ein Fünftel weniger als 2007.

Die guten Zukunftsaussichten und abwechslungsreiche Aufgabenfelder kommen bei Abiturienten gut an. Die Zahl der Studienanfänger in den MINT-Studiengängen nimmt seit 2007 kontinuierlich zu. Allerdings ist es bei den Studienanfängern ähnlich wie bei den Beschäftigten: Die Zahl der Frauen erhöht sich, aber ihr Anteil bleibt weiter klein. Damit sich die positive Entwicklung bei den Studienanfängern auch in mehr Fachkräften niederschlägt, gilt es zum einen die überdurchschnittlich hohen Abbruchquoten im MINT-Bereich zu senken. Und zum anderen gilt es laut Bundesagentur, den in Deutschland Studierenden mit einem ausländischen Pass, den Berufseinstieg durch eine gelebte „Willkommenskultur“ zu erleichtern. **Eine Kurzinformation zum Thema ist im Internet auf www.statistik.arbeitsagentur.de zu finden.**

Zehn Jahre Lebenspartnerschaft - fünf Jahre AGG

♦ Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Christine Lüders, hat anlässlich des zehnten Jahrestages der Eingetragenen Lebenspartnerschaft am 1. August die Öffnung der Ehe, das volle Adoptionsrecht für Lesben und Schwule sowie die Ergänzung des Artikel 3 im Grundgesetz um das Merkmal sexuelle Identität gefordert: „Die Eingetragene Lebenspartnerschaft war ein Meilenstein auf dem Weg zur Gleichberechtigung von Lesben und Schwulen in Deutschland“, erklärte Lüders. Jetzt sei es aber an der Zeit, Lesben und Schwule komplett gleich zu stellen. Laut Lüders müsse die Ehe geöffnet werden: „Der Staat muss dem Wunsch auf Familienbildung gleich begegnen, egal mit welcher sexuellen Identität Liebe gelebt wird. Es braucht keine Ehe zweiter Klasse für Lesben

und Schwule.“ Deutschland hinke hier hinterher. Viele Länder haben die Ehe für Lesben und Schwule bereits eingeführt, darunter Portugal, Spanien, die Niederlande, Belgien, Schweden, Norwegen, Südafrika und Argentinien. „Bei Inkrafttreten der Lebenspartnerschaft am 1. August 2001 sah das Gesetz fast alle Pflichten der Ehe vor, sprach den gleichgeschlechtlichen Paaren aber wenig Rechte von Eheleuten zu“, so Lüders. In der Folge mussten Lesben und Schwule sich Stück für Stück ihr Recht auf Gleichbehandlung einklagen, zum Beispiel beim Thema Erbschaftssteuer oder Hinterbliebenenversorgung. Inzwischen besteht der wesentliche Unterschied im Einkommenssteuer- und Adoptionsrecht. „Ich bin zuversichtlich, dass auch diese Ungleichbehandlungen bald Vergangenheit sind“,

sagte Lüders. Sie wies darauf hin, dass auch das Bundesverfassungsgericht inzwischen entschieden hat, dass das Grundgesetz die Gleichstellung von Lebenspartnerschaft und Ehe bejaht. „Die Öffnung der Ehe muss auch das volle Adoptionsrecht für Lesben und Schwule beinhalten“, forderte Lüders. So zeigen zahlreiche Studien, dass Kinder mit gleichgeschlechtlichen Eltern genauso gut aufwachsen, wie alle anderen Kinder. Lüders wiederholte zudem ihre Forderung, dass der Gleichheitsartikel im Grundgesetz um das Merkmal sexuelle Identität ergänzt wird. Eine Verankerung der sexuellen Identität in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes schaffe die klare Maßgabe, die Diskriminierung von Lesben und Schwulen in allen gesellschaftlichen Bereichen abzubauen.

♦ Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Gleichzeitig wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eingerichtet. Ziel des Gesetzes ist, Diskriminierungen aus rassistischen Gründen und wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Bis heute haben die ADS 12.000 Anfragen erreicht, meist zum Thema Behinderung und Geschlecht. Anlässlich des fünften AGG-Jahrestages forderte die ADS-Leiterin Christine Lüders fünf Punkte zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes.

1. Klagerecht für Verbände und die Antidiskriminierungsstelle: Laut AGG müssen Betroffene in Deutschland persönlich klagen. „Nur wenige Menschen trauen sich aber, gegen den eigenen Arbeitgeber oder Vermieter vor Gericht zu ziehen“, so Lüders. Auch schreckten viele wegen der Kosten einer Klage davor zurück. Sie weist darauf hin, dass die Mehrheit der Antidiskriminierungsstellen in EU-Mitgliedsstaaten bereits ein Klagerecht hat. „In Deutschland haben bislang Betriebsräte, Gewerkschaften, Verbraucher- und Naturschutzver-

bände Klagerechte“, sagt Lüders, „ein Klagerecht sollte auch für Antidiskriminierungsverbände geschaffen werden, um die Rechtsdurchsetzung zu stärken.“ Die ADS selbst könne im Fall einer Diskriminierung zwar Arbeitgeber, Vermieter oder Versicherungen anschreiben, um eine gütliche Einigung zu erzielen. „Doch wir können nicht juristisch gegen sie vorgehen.“

2. Härtere Sanktionen bei Diskriminierung: „Diskriminierung ist kein Kavaliersdelikt. Sie verletzt die Persönlichkeits- und Freiheitsrechte von Menschen, gefährdet den sozialen Zusammenhalt und schadet der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland.“ Die Wirksamkeit von Diskriminierungsverboten stehe und falle mit Sanktionen im Diskriminierungsfall. „Die europäischen Vorgaben sprechen eine eindeutige Sprache: Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.“

3. Verlängerung der Fristen: Betroffene muss mehr Zeit gegeben werden, um gegen Diskriminierung vorzugehen oder eine gütliche Einigung zu erreichen. Bisher sieht das AGG vor, dass Menschen, die diskriminiert wurden, innerhalb von zwei Monaten ihre Ansprüche schriftlich geltend

machen müssen. Oft wenden sie sich allerdings Monate nach dem Vorfall an die ADS, weil sie nicht wussten, dass oder wie man sich wehren kann. „Wenn die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine gütliche Streitbeilegung anstrebt, müssen für die Betroffenen zudem die Fristen ausgesetzt werden.“

4. Diskriminierung verhindern – Vielfalt stärken: Politik und Verwaltung fordert Lüders auf, stärker gegen Diskriminierung vorzugehen und Chancengleichheit umzusetzen. Gesetze und Verordnungen müssten auf diskriminierende Regelungen hin überprüft werden. „Der öffentliche Dienst muss Offenheit und Fairness vorleben.“ Als Beispiele nennt Lüders den Abbau von Altersgrenzen, die Förderung von Vielfalt im öffentlichen Dienst und den weiteren Abbau von Barrieren für Menschen mit Behinderungen in Ämtern und Behörden.

5. Diskriminierungsschutz für chronisch Kranke: Anlässlich eines Urteils des Berliner Arbeitsgerichts bekräftigt Lüders auch ihre Forderung, chronisch Kranke besser vor Diskriminierungen zu schützen. Das Gericht hatte entschieden, dass die Kündigung eines Beschäftigten wegen einer HIV-Infektion nicht gegen das AGG verstößt. *sbr*



Kritik an Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes

♦ Vor zehn Jahren, am 5. Dezember 2001, trat das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) in Kraft, das bei der Bundesverwaltung und den Bundesgerichten für die Gleichstellung von Frauen und Männern sorgen soll. „Ein Gesetz kann nur so gut sein, wie die Bemühungen um seine Umsetzung hoch sind“, kritisierte die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates (DF) Marlies Brouwers anlässlich des Jahrestages den aktuellen Frauenanteil bei den Führungspositionen in den Ministerien „Eine Kultur der Gleichstellung sieht anders aus.“ Der DF wolle ein wirkungsvolles Gesetz.

„Natürlich ist ein Gesetz besser als keines. Das sehen wir etwa beim Thema Frauen in Führungspositionen. Während in der ‚gesetzlosen‘ Privatwirtschaft Spitzenfrauen noch immer in homöopathischen Dosen vorkommen, sieht es in den Bundesverwaltungen deutlich besser aus.

Aber besser heißt nicht gut“, so Brouwers und verweist auf die 14 Bundesministerien: „Sie werden derzeit von acht Ministern und sechs Ministerinnen geleitet, das entspricht einer Frauenquote von knapp 43 Prozent. Bei den Parlamentarischen StaatssekretärInnen kommen auf 21 Männer sechs Frauen (22,2 Prozent), bei den beamteten StaatssekretärInnen auf 19 Männer fünf Frauen (20,8 Prozent). Bei den Abteilungsleitungen ist das Missverhältnis noch größer, dort liegt der Frauenanteil deutlich unter zwanzig Prozent. Eine Kultur der Gleichstellung sieht anders aus“, so ihr Fazit.

„Ein Gesetz kann nur so gut sein, wie die Bemühungen um seine Umsetzung hoch sind. Und da gibt es große Unterschiede“, weiß die DF-Vorsitzende. „In einigen Bundesministerien sind zumindest die beiden obersten Leitungsebenen bereits weitgehend geschlechtergerecht besetzt, in an-

deren herrscht nach wie vor eine männliche Monokultur. Besonders beschämend ist, dass sich selbst das Bundesfrauenministerium zwei männliche Staatssekretäre leistet und nur eine der fünf Abteilungen von einer Frau geleitet wird.“

Für Brouwers ist klar: „Die gläserne Decke für Frauen kann nur von oben durchstoßen werden: Indem Chefs und Chefinnen mehr professionellen Ehrgeiz und Verantwortung für Gleichstellung entwickeln, Ziele vereinbaren und dafür sorgen, dass sie umgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund ist auch die Forderung des interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden nach einem Klagerecht gegen gleichstellungsfeindliche Personalmaßnahmen mehr als angemessen. Wir wollen, dass aus einem gut gemeinten endlich ein wirkungsvolles Gesetz wird.“

sbr

30 Jahre Frauenrechtsabkommen CEDAW

♦ Anlässlich des 30. Jahrestages seit dem Inkrafttreten des internationalen Frauenrechtsübereinkommens CEDAW hat die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Christine Lüders, gefordert, die Rechte der Frauen in Deutschland zu stärken. „Das Abkommen war ein Meilenstein für die Rechte der Frau, aber wir sind trotzdem noch meilenweit von der tatsächlichen Gleichstellung entfernt“, so Lüders am 3. September in Berlin. „Trotz 30 Jahre CEDAW-Übereinkommen sind Frauen in Deutschland nach wie vor benachteiligt.“ Lüders nennt ein Beispiel: So hat der UN-Frauenrechtsausschuss Deutschland aufgefordert, Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu ergreifen. „Es gibt absolut keine nachvollziehbare Rechtfertigung dafür, dass Frauen pro Arbeitsstunde durchschnittlich 23 Prozent brutto weniger verdienen als Männer. Bei Hochschulabsolventen und Führungskräften ist der Abstand sogar noch größer.“ Die Benachteiligung von Frauen betreffe

jedoch nicht nur Lohn und Gehalt: „Die Vorstände der umsatzstärksten deutschen Firmen sind noch immer nahezu frauenfreie Zonen“, betont Lüders. „Das ist nicht nur peinlich für die Wirtschaft, sondern auch schädlich für die Unternehmen selbst. Deshalb brauchen wir die Quote. Jetzt.“ Mehr als jede fünfte Beratungsanfrage an die ADS stammt von Frauen, die sich aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen. Dabei gehe es auch um Frauen, die wegen ihres Geschlechtes am beruflichen Aufstieg gehindert werden. „Sehr oft stehen diese Fälle auch in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder der Elternzeit“, bemerkt die ADS-Leiterin. „Es darf aber nicht sein, dass hoch motivierte und gut ausgebildete Frauen benachteiligt werden. Wir müssen deshalb mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun und dafür sorgen, dass die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht nur an der physischen Präsenz im Büro gemessen wird.“ **Infos unter www.institut-fuer-menschenrechte.de im Internet.**

60 Jahre Deutscher Frauenrat

♦ Bei seiner Mitgliederversammlung 2011 hat der Deutsche Frauenrat (DF) 60-jähriges Bestehen gefeiert: Am 8. Dezember 1951 hatten 14 Frauenverbände den „Informationsdienst für Frauenfragen“ gegründet, aus dem sich bis heute die „Lobby der Frauen“ entwickelt hat. „Solange Frauen strukturell diskriminiert werden, ist deren Interessenvertretung unabdingbar, die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit aktueller denn je“, erklärte die DF-Vorsitzende Marlies Brouwers anlässlich der Feierstunde am 12. November. Daher bleibe der Dachverband der Frauenorganisationen „ein unverzichtbarer Teil der politischen Interessenvertretung und Meinungsbildung in diesem Land.“ **Mehr Informationen rund ums Jubiläum und zu aktuellen Positionen des DF auf www.frauenrat.de im Internet.**

**Durchwahl zum LFR
030/785 70 10**

FES-Studie zum Frauen-Fußball

♦ Anlässlich der Fußball-WM der Frauen hat die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) die Studie „Hetero, weiß und männlich? Fußball ist viel mehr!“ veröffentlicht. Darin regen die Autorinnen Nina Degele und Caroline Janz eine Neubewertung des Frauen-Fußballs durch den Deutschen Fußballbund (DFB) an: Wenn der DFB Frauen-Fußball stärker als eine Selbstverständlichkeit behandle, dann könne dies maßgeblich dazu beitragen, Fußballerinnen in der öffentlichen Wahrnehmung als normal und gleichwertig zu verankern, so die Verfasserinnen der Studie.

Die Untersuchung behandelt unter anderem die durch tradierte Weiblichkeitsbilder geprägte Wahrnehmung weiblicher Fußballprofis in der Öffentlichkeit. Werden Frauen in den meisten anderen gesellschaftlichen Bereichen oft als irrational und übermäßig gefühlsbetont dargestellt, so verhält es sich beim Fußball genau anders

herum. Fußballerinnen werden in ihrem Spielverhalten von sowohl männlichen als auch weiblichen Beobachtenden als emotionslos und zu technisch kritisiert. Degele bezeichnete dies bei der Präsentation der Studie als „die Karikatur eines Klischees“ von Weiblichkeit. Die gleichzeitige öffentliche Wahrnehmung von Frauen-Fußball als zu zaghaft und wenig kampflustig schlage sich auch im Verhalten von SchiedsrichterInnen nieder, die Rangeleien und Fouls von Frauen sichtbar schneller bestrafen, als sie dies bei Männern tun. Spielerinnen wiederum müssten sich in ihrem Stil zurücknehmen und „weicher“ spielen, wenn sie nicht mit einem Platzverweis rechnen wollen. Die Behandlung von Frauen-Fußball als „anders“ und damit weniger wert schlägt sich besonders deutlich in der Bezahlung der Spielerinnen nieder – männliche Fußballprofis erhalten für einen WM-Sieg eine Prämie von 250.000

Euro, weibliche dagegen nur 60.000 Euro.

Die Studie dokumentiert außerdem, wie Diskriminierungen innerhalb des Sports bei den Geschlechtern unterschiedlich ansetzen: Frauen werden häufiger aufgrund ihres Geschlechts ausgegrenzt, homosexuelle Männer aufgrund ihrer Orientierung. Die Thematisierung männlicher Homosexualität im Fußball ist tabu, körperbetonte Freudenkundgebungen unter männlichen Spielern werden nur solange toleriert, wie sichergestellt ist, dass es dabei nicht um Körperlichkeit, sondern einzig um Sport geht. Die Untersuchung stellt zudem eine sichtbare Verschiebung rassistischer Diskriminierungen hin zu homophobem und sexistischem Verhalten fest. So werden etwa rassistische Beleidigungen unter Fußballern sehr viel strenger geahndet, als Beschimpfungen homophoben Inhalts.

sbr

Familien 2011: Weg vom Alleinverdiener-Modell

♦ Für sechs von zehn Deutschen ist der männliche Alleinverdiener in der Familie ein Auslaufmodell. Dies zeigt eine repräsentative Umfrage von TNS Emnid im Auftrag der Expertenkommission Familie der Bertelsmann Stiftung. In immer mehr Haushalten muss der Partner mitverdienen, um den Lebensunterhalt zu sichern. Als zweithäufigsten Grund für den Abschied vom Alleinverdiener-Modell nennen mehr als 30 Prozent der Befragten, dass Frauen grundsätzlich berufstätig und in Gesellschaft und Beruf gleichberechtigt sein sollten. Während in den alten Bundesländern primär ökonomische Zwänge Ursache für eine Abnahme der traditionellen Familienform sind, spielen in Ostdeutschland die Verwirklichung der Frau und die gesellschaftliche Entwicklung hin zur Gleichberechtigung der Geschlechter eine größere Rolle. So halten es hier 17 Prozent für wichtig, dass Frauen auch Karriere machen können. Im Westen meinen dies lediglich 5 Prozent. Neben der ehelichen Familie halten die meisten Befragten die gesetzliche

Gleichstellung von anderen Lebensformen für zeitgemäß, wenn Kinder im Haus sind. Dies gilt sowohl für Alleinerziehende (87 Prozent) und Patchworkfamilien (86 Prozent) als auch für nichteheliche (75 Prozent) und homosexuelle Partnerschaften (64 Prozent). Damit insbesondere alleinerziehende Mütter und Väter mehr Zeit für eine Berufstätigkeit haben, plädieren 95 Prozent der Befragten für zusätzliche Betreuungsangebote für Kinder. Zur Finanzierung wäre jeder Zweite bereit, auf staatliche Leistungen im Sozial- und Gesundheitsbereich zu verzichten. Für rein steuerfinanzierte Betreuungsangebote sprechen sich nur 40 Prozent aus.

„Um der drohenden Altersarmut zu entgehen, brauchen wir mehr Vollzeitstellen für Mütter oder zumindest flexiblere Teilzeitarbeit“, erklärt Liz Mohn, Vorsitzende der Expertenkommission und stellvertretende Vorsitzende der Bertelsmann Stiftung. „Voraussetzung hierfür ist eine Ausweitung der Kinderbetreuung nach der Elternzeit bis weit in die Sekundar-

stufe I hinein“, betont sie. Fast die Hälfte der befragten Familien und fast 60 Prozent der Alleinerziehenden mit Kindern unter 14 Jahren rechnen damit, im Alter von staatlichen Transferleistungen abhängig zu sein. Die Kommission verweist in diesem Zusammenhang auf die nach ihrer Sicht dramatische Entwicklung: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes seien 2009 zwar vier Prozent mehr Mütter einem Job nachgegangen als 1996. Im gleichen Zeitraum habe sich aber der Anteil an Vollzeitstellen von 48 auf 27 Prozent verringert, der Anteil an Teilzeitjobs sei dagegen um 20 auf 73 Prozent gestiegen.

In der Expertenkommission Familie arbeiten Repräsentanten aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft mit, darunter Prof. Dr. Rita Süßmuth, Renate Schmidt, Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit, Prof. Dr. Ulrike Detmers (Mestemacher-Gruppe) und Prof. Dr. Thomas Rauschenbach (Deutsches Jugendinstitut). TNS Emnid befragte für die Bertelsmann Stiftung im März bundesweit 1.004 Personen.



Frauenbeschäftigung birgt Potenziale

♦ Anlässlich der aktuellen Debatte zur Bekämpfung des aufkommenden Fachkräftemangels hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) erklärt, dass sie dabei eine Doppelstrategie verfolge: Aktivierung des inländischen Potenzials und gezielte Zuwanderung. Insgesamt sieht sie zehn Handlungsfelder. So gehe es zum Beispiel darum, die Zahl der Schul-, Studien- und Ausbildungsabbrecher zu reduzieren sowie ältere Menschen und Frauen stärker in das Erwerbsleben einzubinden. Deshalb hat die BA unter anderem gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) das Kooperationsprojekt „Perspektive Wiedereinstieg“ zur Aktivierung von Berufs-Wiedereinsteigerinnen auf den Weg gebracht.

„Selbst wenn es gelingen sollte, alle inländischen Potenziale zu heben, bleibt jedoch eine Lücke, die nur über die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland geschlossen werden kann“, heißt es in einer Stellungnahme der BA. Nach ihren Berechnungen geht es um eine Größenordnung von 200.000 Zuwanderern inklusive Familienangehörige pro Jahr. „Dabei stehen ausländische Fachkräfte nicht in Konkurrenz zu hiesigen Arbeitnehmern. So fehlen beispielsweise schon jetzt objektiv in Deutschland Ingenieure. Die Nachfrage lässt sich aktuell nicht mit inländischen Kandidaten decken, zumal sich auch nicht jede am Markt gefragte Qualifikation beliebig 'herbeischulen' lässt“, stellt die BA klar.

Mit der Broschüre „Perspektive 2025“ analysiert die BA das Problem des Fachkräftemangels umfassend. Das Ergebnis: Bis zum Jahr 2025 geht die Zahl der Menschen, die theoretisch in der Lage sind, einer Arbeit nachzugehen, in Deutschland um 6,5 Millionen zurück. Damit sinkt auch das Angebot an Fachkräften. So werden nach Berechnungen des Instituts zur Zukunft der Arbeit bis 2020 rund 240.000 Ingenieure fehlen. Aus der Broschüre geht zum Beispiel hervor, dass das Risiko einer Vertragsauflösung in der Probezeit für weibliche Auszubildende mit am höchsten ist

und Frauen in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind.

Handlungsfeld „Frauenbeschäftigung“

Als Handlungsfeld ist „Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern“ genannt: 2009 waren 71,4 Prozent aller Frauen hierzulande erwerbstätig, womit Deutschland knapp 6 Prozentpunkte über dem europäischen Mittel (EU 15) von 65,9 Prozent liegt (Spitzenreiter Dänemark mit 77,3 Prozent). Aber lediglich 55 Prozent dieser Frauen sind Vollzeit beschäftigt, hier belegt Deutschland nur den vorletzten Platz im EU-15-Vergleich (Spitzenreiter Griechenland mit 90 Prozent). Als Hauptgrund führt fast ein Drittel der Frauen die Betreuung ihrer Kinder oder die Pflege von Angehörigen an – ein Wert, der deutlich über dem in Belgien, Finnland und Spanien (jeweils etwa 20 Prozent) oder Griechenland (14 Prozent), Portugal (8 Prozent) und Dänemark (6 Prozent) liegt. Hinzu kommt, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften mit 18,5 Stunden gut 1,5 Stunden unter dem EU-15-Durchschnitt liegt (Spitzenreiter Schweden

mit 25 Wochenstunden). „In Summe birgt die Erhöhung der Erwerbspartizipation von Frauen, die Senkung des Anteils der Frauen, die Teilzeit statt Vollzeit arbeiten, und die Anhebung der Arbeitszeit weiterhin teilzeitbeschäftigter Frauen ein Gesamtpotenzial von 0,7 bis 2,1 Millionen Vollzeit-äquivalenten“, rechnet die BA vor.

In Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht die BA einen zentralen Ansatzpunkt, um dieses Potenzial zu erschließen, und regt mehr Betreuungsangebote auch mit flexiblen und längeren Öffnungszeiten sowie zusätzliche Maßnahmen auf Unternehmensebene wie Betriebskindergärten oder die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, aber auch bessere Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen an. Allerdings warnt die BA vor zu hohen Erwartungen: Da auch persönliche Präferenzen und weitere kulturelle Faktoren eine Rolle bei der Beschäftigung von Frauen spielen, „kann nicht zwingend angenommen werden, dass die bloße Verbesserung von Strukturen automatisch zu ähnlich hohen Graden der Erwerbspartizipation führen wird wie in den derzeitigen europäischen Spitzenländern“.

sbr

Branchenspezifische Frauenquote als Ausweg?

♦ Trotz aller Debatten und Forderungen – Frauen in den Chefetagen deutscher Unternehmen haben Seltenheitswert. Vor diesem Hintergrund ist die Idee einer branchenspezifischen Frauenquote entstanden, denn in einigen Berufszweigen liegt der Frauenanteil am Top-Management bereits über dem Durchschnitt. In Friseur- und Kosmetiksalons sind Frauen zu über 47 Prozent Chefinnen, im Einzelhandel mit Bekleidung zu 45,1 Prozent, in mindestens zwei von fünf Apotheken hat eine Chefin das Sagen. Dies belegen Zahlen der databyte GmbH, einem Anbieter von Wirtschaftsinformationen. Sie zeigen auch, dass Frauen in naturwissenschaftlich, technisch oder mathematisch aus-

gerichteten Branchen noch immer weit hinten stehen.

In der Studie betrachtete databyte die Geschlechterverteilung in den Chefetagen von rund 378.474 handelsregisterlich eingetragenen Unternehmen. Die Funktionen der ersten Führungsebene wurden zusätzlich auch nach Branchenzugehörigkeit statistisch ausgewertet: Zu den Frauendomänen gehören danach der Einzelhandel allgemein, Apotheken und das Hotelgewerbe. Die Männer liegen dagegen in den Branchen Handelsvermittlung von Büromaschinen (93,8 Prozent), Zimmerei und Ingenieurholzbau (93,9 Prozent) und Zentralbanken und Kreditinstitute mit rund 97 Prozent unangefochten an der Spitze.

sbr

Ladies Lunch

♦ Nein, die Quote will die FDP nicht, aber der Ladies Lunch hat für die FDP-Bundestagsfraktion Tradition, um nicht zu sagen: Er ist ein Muss. Ungeachtet des ebenso permanenten wie penetranten Schnarrens, mit dem der Bundestag seine Abgeordneten zur Abstimmung rief, ließ es sich der Fraktionsvorsitzende **Rainer Brüderle** am 20. Oktober 2011 nicht nehmen, die eingeladenen Damen, unter ihnen die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, **Marlies Brouwers**, die Frontfrau der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAR), **Monika Schulz-Strelow**, und die Hauptstadt-Repräsentantin des ADAC, **Monika Berg**, persönlich zu begrüßen. Dann eilte er ebenso wie seine Stellvertreterin und Ladies Lunch-Gastgeberin, **Gisela Piltz**, in den Deutschen Bundestag. Die Gäste hatten dafür Gelegenheit, dem zitatenreichen Vortrag von **Christine Eichel** zu lauschen. Die Chefkorrespondentin Kultur beim Wochenmagazin Focus hielt einen mit viel Schlussapplaus bedachten Vortrag zum Thema „Männermacht und Frauenpower – ist die Zukunft weiblich?“. Die Medienfrau las inspiriert und charmant den Frauen die Leviten, sprach über weibliche Schwierigkeiten beim Verdrängen männlicher Konkurrenten und zeigte sich abschließend optimistisch, dass Frauen „erfolgreich und unbeschreiblich weiblich zugleich“ sein könnten. Das Wort Quote kam dabei nicht über ihre Lippen. Die Zuhörerinnen waren dagegen mehrheitlich der Meinung, dass die Quote zumindest zeitweise unverzichtbar sei.

Juliane von Friesen

Mehr Informationen
aus Verbänden
und Initiativen auf
www.lfr-berlin.de

Kritik an Kommerz beim Spendensammeln

♦ Mehrere Frauenorganisationen haben eine gemeinsame Erklärung zum Brustkrebsmonat Oktober veröffentlicht, in der sie die „fortschreitende Kommerzialisierung und ökonomische Ausbeutung des Themas Brustkrebs“ als „Fehlentwicklung“ kirtisieren. „Diagnostik und Therapie von Brustkrebs sind eng mit ökonomischen Interessen verknüpft. Eine begleitende kritische Bewertung ist grundsätzlich ratsam“, heißt es darin. Besonders empörend sei der Trend im Brustkrebsmonat Oktober: „Globale Konzerne und Firmen überbieten sich gegenseitig mit PR-Kampagnen und sammeln Spendengelder auch in Deutschland ein. Der Aufmerksamkeitsfaktor des Themas Brustkrebs steigert Verkaufszahlen und wird zur Marketingmaßnahme für Geschäfte und Profite umgemünzt“, betonen der Arbeitskreis Frauengesundheit in Psychotherapie und Gesellschaft e.V., Breast Cancer Action Germany, das Feministische Frauengesundheitszentrum Berlin (FFGZ) und das Netzwerk Frauengesundheit Berlin, der Treffpunkt Krebs – Selbsthilfe für jüngere Frauen, Terre des Femmes Deutschland sowie Women in Europe for a Common Future e.V.

Einnahmen und Verwendung der Spenden seien selten transparent. „Bei genauerem Hinsehen bieten die Macher auch jede Menge Werbung, Halbwissen aus PR-Kanälen, das Sammeln von Spenden sowie die Suche nach neuen Anzeigenpartnern. Als Frauengesundheitsorganisationen lehnen wir das mit solchen Aktionen verknüpfte konsumorientierte Frauenbild, das Frauen öffentlich sexualisiert und infantilisiert, ab. Im Schlepptau des ‚pink‘ angestrahlten Brandenburger Tors durch den Kosmetikkonzern Estée Lauder am 11. Oktober wird die Aufmerksamkeit auf hochpreisige Kosmetika gelenkt. Die verständliche Deklaration von Inhaltsstoffen oder der Verzicht auf krebserregende Chemikalien in Kosmetika stehen dagegen nicht auf der Agenda“, heißt es. „Die Entwicklung, vorzüglich Wohltätigkeit auf Kosten kranker Menschen an geschäftliche Interessen zu koppeln, sehen wir mit Sorge“, so die gemeinsame Erklärung.

Bei ihrer Kritik bleiben die Frauenorganisationen nicht stehen. Sie formulieren sechs Punkte, die für Frauen im Umgang mit dem Thema Brustkrebs in Deutschland wichtig sind:

1. Öffentlich geförderte und transparente Forschung zu Ursachen der Krebsentstehung, Diagnostik und Therapie. Langfristige Nachbeobachtung von Forschungsergebnissen weit über vermarktungsrelevante Eckpunkte und fünf Jahre hinaus.
2. Priorisierung der Vermeidung von Brustkrebs und anderen Krebserkrankungen. Schwerpunkt muss endlich der Abbau von Umweltbelastungen und Umweltgefährdungen sein. Keine Kooperationen und keine Annahme von Spenden von Unternehmen und Institutionen, die für die Erzeugung und Verbreitung von Karzinogenen verantwortlich sind.
3. Bereitstellung evidenzbasierter Informationsangebote unter Beachtung höchster professioneller und ethischer Standards und unter Berücksichtigung von Kapazität und Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen. Informationsmaterialien zu den Themen Vermeidung, Screening, Diagnostik und Behandlung auf einer rationalen anstelle einer rein emotionalen Ebene.
4. Transparente, zeitnahe und für Frauen verständliche Bewertung der Ergebnisse aus dem weltweit größten organisierten Mammographie-Screening-Programm in Deutschland. Frauen haben großes Interesse und Anspruch auf die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Programm, um ihre Entscheidungen für oder gegen eine Teilnahme treffen zu können.
5. Berücksichtigung von Brustkrebs als einem großen sozialen Problem für erkrankte Frauen und ihre Familien sowie angemessene wirtschaftliche Absicherung von an Krebs erkrankten Frauen.
6. Transparente Offenlegung und Veröffentlichung der Interessenlage von Organisationen, die sich mit Brustkrebs und anderen gesundheitsbezogenen Themen befassen und/oder Spenden sammeln.

sbr
Informationen unter anderem auf www.frauengesundheit-berlin.de, www.ffgz.de und www.treffpunktkrebs.de.

Flaschenhals Hochschule: Bericht von DAB-Tagung

♦ Die Tagung des Arbeitskreises FrauenPolitik und Wirtschaft des Deutschen Akademikerinnenbundes fand am 4. November 2011 unter Leitung der Ersten Sprecherin des AK, Erdmute Geitner, in Kooperation mit der Heinrich-Böll-Stiftung in den Räumlichkeiten der TU Berlin statt. Zu den Teilnehmerinnen zählten neben Vertreterinnen des DAB Akademikerinnen aus verschiedenen Bereichen der Hochschulpolitik. Das Thema der Veranstaltung lautete: „Die gegenwärtige prekäre Arbeitssituation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an Universitäten und in Forschungseinrichtungen“. Hierzu informierten zunächst zwei Expertinnen aus Wissenschaft und Politik. Die Moderation des ersten Tagungsteils übernahm Tanja Berger von der Heinrich-Böll-Stiftung. Im zweiten Teil wurde im Teilnehmerinnenkreis über die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) in Bezug auf die Karriere von Frauen in der Wissenschaft diskutiert. Auf dieser Grundlage wurden Handlungsstrategien und deren Umsetzung in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik erarbeitet.

Dr. Anke Burkhardt, stellvertretende Direktorin des Instituts für Hochschulforschung (HoF) der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg hielt einen Vortrag mit dem Titel „(K)ein Licht am Ende des Tunnels. Berufsperspektiven und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft“. Darin ging sie besonders auf die prekären Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau ein und unternahm eine kritische Bestandsaufnahme der aktuellen Beschäftigungszahlen, Vertrags-

modelle und Karrierewege. Aus ihren Ausführungen ging vor allem hervor, wie schwierig es ist, gute Wissenschaftlerinnen unter diesen Bedingungen an universitären Einrichtungen zu halten. Ähnlich wie in einem Flaschenhals stieg zwar die Zahl der weiblichen Graduierten mit Dokortitel an, jedoch nimmt die Zahl der mehrjährigen Qualifikationsstellen und der festen Stellen im Mittelbau ab. Am schwierigsten gestaltet sich der berufliche Werdegang in der Phase nach der Promotion, da es abgesehen von Habilitation und Juniorprofessur als weiterführende Qualifikation für die neuen Stellen wie PostDoc und Forschungsgruppenleiter keine vertraglichen Grundlagen in Bezug auf die zeitliche Befristung der Verträge oder die Anerkennung als Weiterqualifizierung gibt. Durch die kurz bemessenen Beschäftigungsverhältnisse können weder ausreichend Forschungsleistungen erzielt noch diese in angemessener Frist publiziert werden. Dies trifft Frauen besonders schwer, da sie in der Regel in der Wissenschaft weniger gefördert werden als Männer noch in entsprechende informelle Netzwerke eingebunden sind und auch durch Familientätigkeit stärker belastet sind als diese.

Krista Sager, Sprecherin für Wissenschafts- und Forschungspolitik der Bundestagsfraktion Bündnis 90/ Die Grünen, sprach über „Aktuelle Herausforderungen gleichstellungsorientierter Wissenschaftspolitik.“ Zurzeit bemühen sich Grüne, SPD und Linke gleichermaßen um eine Verbesserung der Beschäftigungssituation an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen. Die Große An-

frage der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ stand am 13. April 2011 erst um Mitternacht auf der Tagesordnung des Bundestages und wurde somit lediglich zur Kenntnis genommen. Die Evaluation des WissZeitVG, welche vom Hochschulinformationssystem im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im März 2011 durchgeführt wurde, legte den Schwerpunkt ausschließlich auf formale Kriterien und nicht auf die laufbahnbezogenen Konsequenzen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Der Workshop im zweiten Teil der Tagung wurde von Elisabeth Eppinger und Tanja Berger moderiert. Folgende Mindestforderungen in Bezug auf die gegenwärtige und zukünftige Gestaltung des beruflichen Umfeldes (nicht nur an Hochschulen) lassen sich aus den oben ausgeführten Überlegungen ableiten:

- ⇒ Einführung von Mindestlaufzeiten für Arbeitsverträge
- ⇒ Auflösung der Endlosbefristungen
- ⇒ Stärkere Anschubfinanzierung von Projekten.

Als Hauptauftrag an die Hochschulen als Arbeitgeber folgt hieraus die Forderung nach einem Personalentwicklungskonzept. In der Diskussion waren sich die Teilnehmerinnen weiterhin darüber einig, dass der zeitliche Horizont von abzuschließenden Arbeitsverträgen und ihre Laufzeit den entsprechenden Projekten angepasst werden müsse. Es gilt ein entsprechendes Controlling für auszuschreibende Stellen einzurichten. Mutterschutz- und Elternzeitstellen sollten auf Haushaltsstellen übertragen werden, die Personalentwicklung mittel- und langfristig erfolgen und die Mittelzuweisung an die Erfüllung der jeweiligen Frauenquote gekoppelt werden. Diese Aufgaben werden derzeit in einer kleinen Arbeitsgruppe weiter diskutiert, um sie anschließend als Memorandum des DAB entsprechenden Stellen zuzuleiten.

*Stefanie Leibetseder
(Beisitzerin im LFR-Vorstand)
und Elisabeth Eppinger*

30 Jahre Terre des femmes

♦ Seit 30 Jahren setzt sich Terre des femmes dafür ein, dass Mädchen und Frauen weltweit selbstbestimmt leben können. Anlässlich des 30-jährigen Vereinsjubiläums veranstaltete die Organisation Ende Oktober in Berlin den internationalen Kongress „Mädchenrechte stärken – weltweit“ und eine Festveranstaltung.
Internet: www.frauenrechte.de

Zehn Jahre engagiert

♦ Die LFR-Mitgliedsorganisation Polnische Frauen in Wirtschaft und Kultur e.V. und die Abteilung für Handel und Investitionen der polnischen Botschaft haben Ende September die Konferenz „Polin – Unternehmerin – Europäerin“ veranstaltet. Diese stand ganz im Zeichen des zehnjährigen Vereinsjubiläums.
Internet: www.nike2001.de

Löwinnen zeigen Gesicht

Eine Qualifikation für soziale, politische und kulturelle Leitungsaufgaben

♦ Erinnern Sie sich noch an das Jahr 1990? Vor 21 Jahren war die Mauer gerade gefallen, der Unabhängige Frauenverband trat als Organisation für die autonome DDR-Frauenbewegung bei der Bundestagswahl an und der Kanton Appenzell Innerrhoden führte das Frauenwahlrecht auf kantonaler Ebene ein. Damals initiierte der Berliner Frauenbund das Projekt „Mehr Frauen in die öffentliche Verantwortung“ zur Qualifizierung von Frauen für soziale, kulturelle und politische Leitungsaufgaben, kurz „Die Löwin“.

Seither ist viel passiert: So haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten rund 500 Löwinnen erfolgreich auf den Weg in Leitungsfunktionen in der Politik, in Verbänden, Verwaltungen, Vereinen, Wirtschaftsorganisationen und Gewerkschaften gemacht. Sie kandidierten zu öffentlichen Ämtern oder übernahmen Funktionen in Parteien, sie gründeten Gruppen und Initiativen, um gesellschaftlich relevante Aufga-

Bei einem Informationsabend haben Interessierte Gelegenheit, mehr über den Ablauf und die Inhalte des Lehrgangs zu erfahren. Gleichzeitig können sie die Lehrgangsleitung und die Supervisorinnen kennenlernen. Die Infoabende beginnen am 24. Januar und 13. Februar 2012 jeweils um 19 Uhr in den Räumen des Berliner Frauenbundes 1945, Ansbacher Straße 63 in Berlin-Schöneberg. Dokumentation und Plakat sind kostenfrei beim Berliner Frauenbund erhältlich - bei Zusendung eines adressierten und frankierten DIN A 4- Umschlages oder nach telefonischer Absprache unter 218 39 34. Weitere Informationen auch im Internet unter www.die-loewin.de.

ben zu übernehmen. Sie leiten Betriebe, verantworten hohe Budgets und engagieren sich ehrenamtlich. Die

Teilnehmerinnenlisten des Lehrgangs lesen sich wie das Who is Who Berliner Führungspersönlichkeiten.

Das umfassende Fortbildungsangebot rund um Entscheidungs- und Führungspositionen richtet sich an Frauen, die in der Öffentlichkeit stärker sichtbar werden, leiten und gestalten wollen. Das einjährige, berufsbegleitende Modellprojekt ist eine Frauenfördermaßnahme, die dazu beiträgt, zum Einen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in dem Bereich ehrenamtlich strukturierter Öffentlichkeit zu verändern. Zum Anderen ermutigt und befähigt der Lehrgang Frauen, Leitungspositionen zu übernehmen beziehungsweise ihre Leitungskompetenz zu erweitern.

Neben Fachseminaren zu Themen wie Verhandlungsführung, Zeitmanagement, Selbstpräsentation, Sitzungsleitung und Öffentlichkeitsarbeit bietet die Fortbildung Supervision zu individuellen Praxisprojekten sowie Trainingstage. Das pädagogische Team, bestehend aus der Projektleiterin, den Supervisorinnen und der kursbegleitenden Dozentin, plant, begleitet und evaluiert die Maßnahme.

Entsprechend verbindet der Lehrgang folgende Lernbereiche miteinander:

⇒ Fachkompetenz: Fachliche Qualifizierung für soziale, politische und kulturelle Leitungsaufgaben mit Hilfe von Fachdozentinnen aus der Praxis.

⇒ Persönlichkeit: Zuwachs an Selbstsicherheit und Durchsetzungsvermögen. Stärkung sozialer Kompetenzen und zielorientiertes Handeln.

⇒ Praxis: Eigenes Lernprojekt jeder Teilnehmerin im eigenen Tätigkeitsbereich, Begleitung der Projekte durch Supervision.

Diese besondere Verzahnung von fachlichem, persönlich bedeutsamen und projektorientiertem Lernen mit der umfassenden professionellen Begleitung über einen längeren Zeitraum, unterstützt die Teilnehmerinnen nachhaltig auf ihrem Weg der „Sichtbarwerdung“. Löwinnen zeigen Gesicht – sie tun es aktiv im Bewusstsein ihrer Fähigkeiten und Stärken. Und sie tun es mit Erfolg seit über 20 Jahren.

Marina Matthies, Projektleiterin

Helga-Moericke-Preis 2011 verliehen

♦ Zum dritten Mal verlieh die LFR-Mitgliedsorganisation frauen + schule Berlin-Brandenburg am 1. September 2011 den Helga-Moericke-Preis. In diesem Jahr ging er an die Paul-Löbe-Schule in Reinickendorf, eine integrierte Sekundarschule. Hier freute man sich nicht nur über Urkunde und Preisgeld von immerhin 1.500 Euro, sondern auch darüber, dass der Preis einer Schule im Heimatbezirk von Helga Moericke verliehen wurde. Diese war bis zu ihrem Tod 2008 Studienrätin am Friedrich-Engels-Gymnasium und engagierte sich vor allem für Mädchen, die sie stark machen wollte, und eben für Soziales Lernen. Respekt, Gleichberechtigung und aggressionslose Beziehungen werden dabei ganz groß geschrieben und an der Paul-Löbe-Schule in den Klassen 7 und 8 unterrichtet.

Die Schulleiterin, Karin Wecker, hob den hohen Stellenwert des Sozialen

Lernens in ihrer Begründung besonders hervor. Was hier von Lehrkräften sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern vermittelt wird, kommt nicht nur den Schülerinnen und Schülern zugute, sondern der gesamten Gesellschaft. Passend dazu trat der Chor der benachbarten Grundschule am Schäfersee mit dem „Lied der Toleranz“ auf, in einer wahrlich multikulturellen Zusammensetzung.

Als Schirmfrau des Helga-Moericke-Preises lobte Staatssekretärin Almut Hartwig-Tiedt nicht nur die ausgezeichnete Schule, sondern insbesondere auch den Verein frauen + schule, der den Preis nicht nur initiiert hat, sondern jedes Jahr aufs Neue für das beachtliche Preisgeld intensiv sammelt. Glückwunsch daher auch an dieser Stelle an die Vorsitzende Christin Grohn-Menard und ihre Mitstreiterinnen.

Juliane von Friesen

Neuer IN VIA-Vorstand

♦ Die Mitgliederversammlung des IN VIA Kath. Mädchensozialarbeit für das Erzbistum Berlin e. V. wählte im Herbst einen neuen Vorstand. Vorsitzende wurde Dr. Gabriele Pollert. Sie löst Adelheid Simon ab, die das Amt 19 Jahre inne hatte und nun zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wurde. Als Beisitzerinnen wurden Hemma Fahrn, seit 2003 stellvertretende Vorsitzende, und Else Adams-Rottländer bestellt. Ausgeschieden sind nach 23 Jahren engagierter Vorstandsarbeit Gisela Kahl und Christine Paterok. Weitere Vorstandsmitglieder sind Gabriela Hockertz und Anne Dietrich-Tillmann. Die LFR-Vorsitzende Regina Seidel gratulierte dem neuen Vorstand und würdigte in einem Schreiben das Engagement der Aktiven. Adelheid Simon habe den IN VIA-Vorsitz fast zwei Jahrzehnte lang gemeistert. „Das verdient unsere Anerkennung und unseren Respekt“, betonte Regina Sei-



Neuer Vorstand von IN VIA Berlin (v.l.n.r.): Anne Dietrich-Tillmann, Gabriela Hockertz, Dr. Gabriele Pollert, Adelheid Simon, Hemma Fahrn, Else Adams-Rottländer.
Foto: IN VIA Berlin

del. „In einigen LFR-Mitgliedsorganisationen prägen langgediente Vorsitzende eine ganze Ära der Vereinsarbeit, oftmals finden sie nur schwer eine Nachfolgerin. In Ihrem Fall ist

dies sehr gut gelungen. Mit Frau Dr. Pollert haben Sie nun eine Aktive an der Verbandsspitze, die durch ihre Erfahrungen die Kontinuität der hervorragenden IN VIA-Arbeit sichert.“

LFR-Vorstandswahl Niedersachsen und Baden-Württemberg

♦ Mechthild Schramme-Haack ist neue Vorsitzende des Landesfrauenrates Niedersachsen. Beim Landesfrauenrat Baden-Württemberg bleibt dagegen Angelika Klingel an der Spitze, die einstimmig im Amt als Vorsitzende bestätigt worden ist. Die Delegierten der 63 Mitgliedsverbände wählten am 18. November 2011 in Hannover einen neuen niedersächsischen LFR-Vorstand. Dieser ist für drei Jahre gewählt und vertritt die Interessen von über 2,2 Millionen organisierten Frauen. Der neue neunköpfige Vorstand werde das vielseitige gesellschafts- und frauenpolitische Engagement des Landesfrauenrates fortsetzen, so die neue Vorsitzende Mechthild Schramme-Haack (Hannover). „Ich freue mich darauf, durch überzeugende Initiativen die Frauenpolitik in Niedersachsen immer wieder zum Thema zu machen“, betonte sie nach ihrer Wahl. Im Amt der stellvertretenden Vorsitzenden wurde Dr. Christa Karras (Braunschweig) bestätigt. Als Schatzmeisterin wurde Bärbel Jacob (Hannover) und als Schriftführerin Brigitta Franke (Hannover) neu gewählt. Die

Delegiertenversammlung wählte aus ihrer Mitte fünf Beisitzerinnen: Naciye Celebi-Bektas (Hannover), Hillgriet Eilers (Emden), Monika Feil (Bissendorf), Ulrike Krause (Hannover) und Ingeborg Weisig (Hannover). Die neugewählte Vorsitzende Mechthild Schramme-Haack hat sich seit über zwei Jahrzehnten in der niedersächsischen Frauenpolitik und auf Bundesebene einen Namen machen können. Als erste Frauenbeauftragte des Landkreises Hannover war sie seit 1988 auch zeitweise als Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft und der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros tätig. Mit der Gründung der Region Hannover 2001 übernahm sie die Leitung des Gleichstellungsbüros bis zur Verabschiedung aus dieser hauptamtlichen Tätigkeit im Jahr 2009. In dem im Vorfeld der EXPO von den Frauenverbänden initiierten Verein Frauen und EXPO hat sie von 1997 bis 2001 den Vorsitz übernommen. In ihren aktuellen Ehrenämtern wirkt Mechthild Schramme-Haack als Präsidentin des Soroptimist International Club Hannover, ihr entsendender Verband

in den Landesfrauenrat, sowie als Vorsitzende des Vereins Gleichberechtigung und Vernetzung.

Mit 100 Prozent der Delegiertenstimmen wiedergewählt kann sich die LFR-Vorsitzende Angelika Klingel auf eine breite Basis stützen, wenn sie für die kommenden drei Jahre den frauenpolitischen Aufbruch in Baden-Württemberg weiter voranbringt. Die Kandidatin der Evangelischen Frauen in Württemberg und Baden ist beruflich Geschäftsführerin der Evangelischen Müttergenesung in Württemberg, der Landesfrauenrat Baden-Württemberg vertritt die Interessen von mehr als zwei Millionen organisierten Frauen aus 52 Verbänden. Zur zweiten Vorsitzenden und erstmals in den Vorstand wählten die Delegierten am 12. November in Stuttgart Marie-Luise Linckh (AG der LandFrauenverbände). Als neue Schatzmeisterin wurde Nicole Rietz, als neue Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit Claudia Sünder gewählt. Beisitzerinnen sind Monika Bormann, Dorothea Maisch, Samia Drissi, Ingrid Fischer und Manuela Rukavina.

Der LFR Berlin gratuliert herzlich!

Abschied aus dem LFR-Vorstand



♦ Mit der turnusmäßigen Neuwahl Ende August sind **Marlies Brouwers**, **Gisela Brokamp**, **Mechthild Rawert** und **Andrea Spangenberg** aus dem LFR-Vorstand ausgeschieden. Der LandesFrauenRat Berlin bedankt sich herzlich für ihr Engagement, insbesondere aber bei Marlies Brouwers und Mechthild Rawert: Sie haben die LFR-Arbeit über mehrere Wahlperioden hinweg aktiv begleitet und maßgeblich mitgestaltet. Damit haben sie sich Verdienste nicht nur für den Dachverband der Berliner Frauenorganisationen, sondern vor allem um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Berlin erworben.

sbr

Herzlichen Dank
für das jahrelange
Engagement
beim
LandesFrauenRat
für die
Gleichberechtigung
aller
Berlinerinnen!



Frau von Friesen gratuliert Frau Brouwers zum Bundesverdienstkreuz (links oben), Mechthild Rawert, Gisela Brokamp und Marlies Brouwers beim Wahlforum 2011 (rechts oben), Mechthild Rawert beim LFR-Jubiläum 2009 (rechts), Equal Pay Day 2010 (unten links), Marlies Brouwers mit der früheren LFR-Vorsitzenden Gertraud Schilling beim LFR-Jubiläum (unten rechts).



Fotos: Reibke (1), Röhrbein (4)

Anmeldung zur Veranstaltung

Fax 030 / 25 29 76 41

„Wie Vereinbarkeit gelingen kann:

Flexible Arbeitszeiten, passgenaue Kinderbetreuung, private Netzwerke & Co. - was brauchen gerade Alleinerziehende für den Wiedereinstieg und Verbleib im Berufsleben?"

am Donnerstag, 23. Februar 2012

von 09:30 Uhr bis 13:45 Uhr (mit anssl. Essen und Ausklang bis 15:00)
in Berlin, Rathaus Berlin Lichtenberg (Ratssaal), Möllendorffstraße 6, 10367 Berlin

**Wegen der begrenzten Anzahl an Plätzen erbitten wir Ihre verbindliche Anmeldung
bis zum 03. Februar 2012**

- ☐ **Ja, ich nehme teil** an der Veranstaltung „Wie Vereinbarkeit gelingen kann“
- ☐ **Nein, ich nehme nicht teil**
Bitte informieren Sie mich aber über künftige Veranstaltungen

Institution:

Name/Vorname:

Str./PLZ/Ort:

Tel-Nr. / Fax:

E-Mail:

Ort, Datum

Unterschrift

Veranstaltungsorganisation:

Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung,
Personal- und Organisationsentwicklung mbH
Frau Jessica Jane Clotten
Großbeerenstraße 89, 10963 Berlin

Tel.: +49 30 25 29 76 40
Fax: +49 30 25 29 76 41
E-Mail: clotten@unique-berlin.de
Internet: www.ania-berlin.de

Förderung durch



Kooperation



**WIR LADEN PROJEKTTRÄGER/INNEN, UNTERNEHMENSVERTRETER/INNEN,
EXPERT/INNEN, MULTIPLIKATOR/INNEN U.V.M.**

HERZLICH EIN

ZUR VERANSTALTUNG

**„Wie Vereinbarkeit gelingen kann:
Flexible Arbeitszeiten, passgenaue Kinderbetreuung, private
Netzwerke & Co. - was brauchen gerade Alleinerziehende für
den Wiedereinstieg und Verbleib im Berufsleben?“**

Am **Donnerstag, 23. Februar 2012, 09:30 Uhr** findet mit Unterstützung durch das Bezirksamt
Lichtenberg von Berlin / Büro für Wirtschaftsförderung die Veranstaltung zum aktuellen Thema
Gute Arbeit für Alleinerziehende / Vereinbarkeit von Beruf und Familie
im Rathaus Lichtenberg, Möllendorffstraße 6, 10367 Berlin im Ratssaal statt.

Im Fokus:

Impulse, Instrumente, Projekte, Best Practice rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
speziell für Einelternfamilien, aus und für Berlin Lichtenberg – selbstverständlich sind alle
Interessent/innen und Expert/innen, auch regional / überregional, herzlich willkommen, sich an
dem spannenden Austausch und der Diskussion zu beteiligen!

**Weiteres entnehmen Sie bitte dem beiliegenden Programm
und den Hintergrundinformationen.**

Wir freuen uns auf Sie!

Bitte melden Sie sich zur Veranstaltung an,
die Anmeldung befindet sich auf der Rückseite.

- Unique GmbH -

Förderung durch



Kooperation



VERANSTALTUNG

„Wie Vereinbarkeit gelingen kann:

**Flexible Arbeitszeiten, passgenaue Kinderbetreuung, private Netzwerke & Co.
- was brauchen gerade Alleinerziehende für den Wiedereinstieg und Verbleib
im Berufsleben?“**

PROGRAMM

23. Februar 2012, 09:30 – 13:45 Uhr (Essen & Ausklang „get together“ bis 15:00 Uhr)

Rathaus Lichtenberg, Ratssaal, Möllendorffstraße 6, 10367 Berlin

Moderation: Frau Regina Seidel, Vorsitzende LandesFrauenRat Berlin e.V.

09:30 – 09:45 Uhr	Anmeldung & Begrüßung
09:45 – 10:00 Uhr	Grußwort - Herr Andreas Geisel, Bezirksbürgermeister Berlin Lichtenberg
10:00 – 10:15 Uhr	Impulsreferat I: Was braucht Lichtenberg, damit Vereinbarkeit gelingt? - Frau Regina Schmidt, Gleichstellungsbeauftragte Berlin Lichtenberg
10:15 – 10:30 Uhr	Impulsreferat II: Familienstand Alleinerziehend - Frau Regina Seidel, LandesFrauenRat Berlin e.V. / Frau Jessica Jane Clotten, Unique GmbH
10:30 – 10:55 Uhr	Praxisbericht I: Alleinerziehende nachhaltig in Arbeit bringen – Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Modellprojekt ANiA – Frau Sophie Keindorf / Frau Veronika Kehrt, Soziale Innovation GmbH & Frau Jessica Jane Clotten, Unique GmbH
10:55 – 11:15 Uhr	Kaffeepause
11:15 – 12:00 Uhr	Praxisbericht II: Wie Vereinbarkeit gelingen kann: Unternehmen mit Schichtsystem berichten von ihren Erfahrungen, Instrumenten, Stolpersteinen Hotel Apartmenthaus Zarenhof, Herr Stanislav Mahlin SeniorenHaus Siegfriedshof, Frau Adina Bombach Einzelhandelsunternehmen (angefragt)

Förderung durch



Kooperation



12:00 – 12:30 Uhr	Offene Runde & Diskussion I
12:30 – 13:15 Uhr	Praxisbericht III: Wie Vereinbarkeit gelingen kann: Flexible Kinderbetreuung als Lösung? KidsMobil – ein Angebot an Unternehmen (mit Schichtsystemen) – Frau Christiane Radtke, Kinder im Kiez GmbH Paula Panke – ein Angebot an Alleinerziehende und sozial benachteiligte Familien – Frau Astrid Landero / Frau Kathrin Jürschik, Paula Panke e.V.
13:15 – 13:45 Uhr	Offene Runde & Diskussion II
13:45 – 15:00 Uhr	Zeit zum Schlemmen & get together – Netzwerken, Austauschen, Projektideen schmieden, gemeinsame Kooperationen entwickeln u.v.m.

Hintergrundinformationen

Unternehmen haben Bedarf an motivierten und qualifizierten Mitarbeiter/innen. Gleichzeitig möchten viele (alleinerziehende) Mütter und Väter nach der Elternzeit gerne zurück in den Beruf, sehen sich jedoch zahlreichen Herausforderungen und Hürden gegenüber – insbesondere, wenn sie im Schichtdienst oder in Bereichen arbeiten, in denen Öffnungszeiten bis 22:00 Uhr oder länger mittlerweile Normalität sind.

Was ist also erforderlich, dass weder Elternteil noch Kind auf der Strecke bleiben, wie kann Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden? **Wie gelingt der Wiedereinstieg in Arbeit – und der nachhaltige Verbleib?** Was benötigen berufstätige Mütter und Väter und ganz besonders Einelternfamilien, um Vereinbarkeit leben zu können, was wiederum wünschen und brauchen Unternehmen?
Und wie flexibel muss man eigentlich heutzutage sein?

Ob Betriebskita, Tagesmutter/-vater, Notfallbetreuung, Babysitterdienst, private Netzwerke o.a.: Wer alles unter einen Hut bekommen will, braucht Motivation, Mut, Organisationsfähigkeit und Unterstützung von außen, auch vom Arbeitgeber – und manchmal auch die entsprechenden finanziellen Mittel.

Aber gerade eher gering qualifizierte und gering verdienende Mütter und Väter haben es schwer: Die Kita-Öffnungszeiten sind begrenzt, eine Tagesmutter ist zu teuer, oftmals fehlen zudem private Netzwerke. Allein in Berlin Lichtenberg gab es 2010 über 4.000 Alleinerziehende, die hilfsbedürftig im Sinne der Grundsicherung sind. Für viele von ihnen ist die Organisation des Alltags, die Kinderbetreuung, der Haushalt, die Sicherung des finanziellen Einkommens eine große Herausforderung. In Lichtenberg gibt es auf der anderen Seite genug Unternehmen, die fähige - und auch niedrig qualifizierte - Arbeitskräfte suchen.

Es gibt bereits viele gute Ideen, Konzepte und Projekte, manche noch am Anfang, andere schon lange erprobt – am 23. Februar 2012 werden einige von ihnen präsentiert, es wird sich ausgetauscht, über Erfolgsmodelle und Stolpersteine diskutiert und idealerweise entstehen neue Ideen, oder Projektergebnisse, Methoden, Erfahrungswerte werden auf das eigene Unternehmen übertragen, Kooperationen entstehen u.v.m.

Ziel ist es, den Austausch zu fördern und neue Impulse für die Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen zu geben – speziell für und in Berlin Lichtenberg.

Organisiert wird die Veranstaltung von der Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH, zugleich Projektleitung ANIA. Das Berliner Projekt ANIA - Alleinerziehende nachhaltig in Arbeit bringen – findet von 2010 bis 2012 im Rahmen von „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ statt, einer Initiative des BMAS und der EU. In ANIA werden einerseits Alleinerziehende aus Berlin Lichtenberg qualifiziert, andererseits Unternehmen für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert. Partnerinnen im Projekt sind die Soziale Innovation GmbH und BBQ Baumann Bildung & Qualifizierung – mehr unter www.ania-berlin.de.

Das ANIA-Team lädt mit Unterstützung des Büros für Wirtschaftsförderung des Bezirksamtes Lichtenberg von Berlin herzlich zu der Veranstaltung ein, wir freuen uns auf einen spannenden Austausch zwischen Unternehmen, Projektträgern, Politik u.v.m.!

Kontakt Daten Projektleitung ANIA & Organisatorin der Veranstaltung:

Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH, Großbeerenstraße 89, 10963 Berlin

KONTAKT

Telefon: +49 30-25 29 76 40, Fax: +49 30-25 29 76 41, Web: www.ania-berlin.de

ANSPRECHPARTNERIN

Jessica Jane Clotten, clotten@unique-berlin.de

Förderung durch



Kooperation



Stammbogen Mitgliedsorganisationen

Bitte ausgefüllt der LFR-Geschäftsstelle zuleiten und Veränderungen zeitnah melden!

Mitgliedsorganisation (rechtsverbindlicher Name Verband/Verein/Projekt/Club/Netzwerk):

Vorsitzende:

Anschrift:

Telefon/Fax/Email:

Internet und Internetbeauftragte (mit Email):

Delegierte 1 (Name, Funktion/Anbindung an den Vorstand):

Anschrift/Email Delegierte 1:

Delegierte 2 (Name, Funktion/Anbindung an den Vorstand):

Anschrift/Email Delegierte 2:

Mitfrauen (Zahl/Stichtag):

Berlin, den

Unterschrift Vorsitzende/Vertreterin/ggf. Stempel

Frauenpolitik im Koalitionsvertrag

♦ Nach knapp fünfwöchigen Verhandlungen haben SPD und CDU ihre 100 Seiten starke Vereinbarung „Berliner Perspektiven für starke Wirtschaft, gute Arbeit und sozialen Zusammenhalt“ unterzeichnet. In den Presseveröffentlichungen der beiden Parteien werden wesentliche Politikfelder, wie Bildung, Gesundheit und Wirtschaft genannt. Frauenförderung und Gleichstellung tauchen in diesem Zusammenhang nicht auf, dabei haben sich die Koalitionäre hier einiges vorgenommen. So heißt es im Koalitionsvertrag auf Seite 6: „Die Koalition wird eine konsequente Berliner Frauenpolitik verfolgen. Gleichstellung und gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine aktive Frauenförderung sind dabei Grundsätze des gemeinsamen Handelns der Koalition. Wir wollen die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft verwirklichen und gute

Perspektiven für Frauen schaffen.“ Und auf Seite 7: „Mit ökonomischer und sozialer Eigenständigkeit von Frauen wollen wir Armut von Frauen im Alter verringern und verhindern.“ Unter der Überschrift „Frauen im Arbeitsleben und in der Wirtschaft“ (ab Seite 19) betonen SPD und CDU: „Die Koalition will Berlin zur Vorreiterin für berufliche Aufstiegschancen von Frauen entwickeln. Wir wollen damit die Attraktivität der Berliner Unternehmen für weibliche Fachkräfte erhöhen und den Wirtschaftsstandort stärken.“ Daran anknüpfend bekennen sie sich zu einem 50 Prozent-Frauenanteil in den Führungspositionen der landeseigenen Betriebe und zu einem Bündnis für Gleichstellung mit den Berliner Unternehmen. „Diese verpflichten sich zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, der Aufstellung verbindlicher Frauenförderpläne sowie der Verwirklichung des Grundsatzes ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘“, heißt es weiter.

Zur „Sicherung von Frauen-Projekten“ ist auf Seite 58 festgehalten: „Die Koalition sichert das gute Netz an Einrichtungen zur Unterstützung, Beratung und Qualifizierung von Frauen und Mädchen, das ergänzt wird durch das flexible Programm der Infrastruktureinrichtungen, ab. Die vielfältigen Angebote, die eine breit gefächerte Beratung zu den Themen Aus- und Weiterbildung, Berufstätigkeit, Gründung, IT, Gesundheit, Altersvorsorge, Soziales, Justiz, Kultur und Sport beinhalten, werden von den Koalitionspartnern als notwendig anerkannt und in gleicher Qualität fortgesetzt und bei Bedarf ausgebaut. Wir wollen für von Gewalt betroffene Frauen eine Unterhaltsicherung und eine schnelle Unterbringung in einem sicheren Haus gewährleisten. Die Finanzierung der Frauenhäuser werden wir sicherstellen. Das gute Angebot zur Unterstützung, Beratung und Unterbringung von Frauen mit Gewalterfahrung in Berlin wird weiter gefördert.“

Die neue Koalition will...

... Berlins Wirtschaftsförderung auch auf die Unterstützung, Aufstiegschancen und die ökonomische Absicherung von Frauen ausrichten.
 ... Unternehmen hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sensibilisieren und unterstützen.
 ... eine bedarfsgerechte Kitaplatzversorgung sicherstellen.
 ... wirtschaftspolitische Maßnahmen und Programme konsequent mit der Förderung von Frauen verbinden.
 ... Existenzgründerinnen weiterhin gezielt beraten und unterstützen.
 ... die Vernetzung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen im Rahmen des Unternehmerinnentags sowie in Frauenzentren weiter unterstützen.
 ... Frauenfördermaßnahmen als wichtiges Kriterium bei der öffentlichen Auftragsvergabe weiter durchsetzen.
 ... den Frauenanteil in aussichtsreichen Berufsfeldern wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT) steigern und Gründerinnen fördern sowie die klassisch

weiblichen Berufe der Daseinsvorsorge aufwerten und damit verbunden den Girls' Day fortführen und durch begleitende Maßnahmen wie eine Girls'-Day-Akademie ergänzen.
 ... das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre fortsetzen und weiter ausbauen ebenso wie den Anteil der Mittel über die Hochschulverträge zur Gleichstellung.
 ... am novellierten Landesgleichstellungsgesetz (LGG) festhalten und dieses konsequent bei der Neubesetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen umsetzen.
 ... alle Anstrengungen unternehmen, um bei der Besetzung von Aufsichtsräten, Leitungsfunktionen und Gremien die Gleichstellungsverpflichtung zu erfüllen.
 ... sich dafür einsetzen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen der Gesellschaft zu verringern.
 ... die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Vorständen und Auf-

sichtsräten unterstützen, wenn sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in großen börsenorientierten Unternehmen nicht deutlich erhöhen sollte.
 ... das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) mit dem dazugehörigen Masterplan fortschreiben und weiterhin die wichtigsten politischen Vorhaben des Senats mit der Gleichstellungspolitik, insbesondere in den fünf zentralen Politikfeldern Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, Demografie, soziale Gerechtigkeit und Integration, verbinden.
 ... den weiteren Ausbau der Genderanalysen sowohl bei der Hauptverwaltung als auch in den Bezirkshaushalten unterstützen und dazu Gender-Budgeting auf seine Wirksamkeit hin evaluieren.
 ... Frauen beim Einstieg ins Erwerbsleben, bei ihrer Berufstätigkeit sowie beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase unterstützen.

O-Ton

Koalitionsvereinbarung SPD und CDU 2011 bis 2016

Suchwort „Frauen“

Seite 6

Wir setzen auf die Kommunikation mit Unternehmen, Gewerkschaften und Belegschaftsvertretungen, Wirtschaftsverbänden und Kammern, Bürgerinnen und Bürgern. Wir werden Berlins Wirtschaftsförderung und die damit verbundenen Institutionen stärken und profilieren und sie auch auf die Unterstützung, Aufstiegschancen und die ökonomische Absicherung von Frauen ausrichten.

Die Koalition wird eine konsequente Berliner Frauenpolitik verfolgen. Gleichstellung und gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine aktive Frauenförderung sind dabei Grundsätze des gemeinsamen Handelns der Koalition. Wir wollen die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft verwirklichen und gute Perspektiven für Frauen schaffen.

- Wir wollen Berlin als Standort für Zukunftsindustrien und -technologien weiterentwickeln.
- Wir stärken Mittelstand, Handwerk und Handel.
- Wir setzen uns für gute und existenzsichernde Arbeit ein.
- Wir werden die Arbeitsmarktpolitik mit dem Programm „BerlinArbeit“ neu ausrichten.
- Wir stärken die Gleichstellung und fördern die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen.

Seite 7

Zusammen mit den Gewerkschaften, Verbänden und Kammern wollen wir erreichen, dass die Belebung der Berliner Wirtschaft allen Berlinerinnen und Berlinern zugute kommt. Vor allem aber wollen wir die Wirtschaft stärken und damit zukunftsfähige Arbeitsplätze, die gerechte und existenzsichernde Löhne und gesunde, faire Arbeitsbedingungen sicherstellen. Mit ökonomischer und sozialer Eigenständigkeit von Frauen wollen wir Armut von Frauen im Alter verringern und verhindern.

Seite 19 bis 21

Frauen im Arbeitsleben und in der Wirtschaft

Die Koalition will Berlin zur Vorreiterin für berufliche Aufstiegschancen von Frauen entwickeln. Wir wollen damit die Attraktivität der Berliner Unternehmen für weibliche Fachkräfte erhöhen und den Wirtschaftsstandort stärken.

Den in den landeseigenen Betrieben angestrebten Anteil von 50 Prozent Frauen in Führungspositionen begrüßen wir. Die Erkenntnis, dass sich Gleichstellungsförderung für Unternehmen produktiv auswirkt, muss insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben weiter Verbreitung finden. Es muss stärker um Akzeptanz in der Wirtschaft geworben werden. Wir werden in der kommenden Legislaturperiode ein Bündnis für Gleichstellung mit verantwortungsvollen Berliner Unternehmen schließen. Diese verpflichten sich zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, der Aufstellung verbindlicher Frauenförderpläne sowie der Verwirklichung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Frauen und Männer sollen Lebensphasen, die mit der Erziehung von Kindern und der Betreuung von Angehörigen verbunden sind, besser bewältigen können. Dazu bedarf es der weiteren Sensibilisierung und Unterstützung von Unternehmen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Eine bedarfsgerechte Kitaplatzversorgung wollen wir sicherstellen. Wirtschaftspolitische Maßnahmen und Programme werden konsequent mit der Förderung von Frauen verbunden.

Die gezielte Beratung und Unterstützung von Existenzgründerinnen werden wir aufgrund weiterhin existierender Unterschiede im Gründungsverhalten fortführen. Die Vernetzung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen im Rahmen des Unternehmerinnentags sowie in Frauenzentren wird weiter unterstützt.

Die Darlegung von Frauenfördermaßnahmen bleibt ein wichtiges Kriterium bei der öffentlichen Auftragsvergabe.

Wir wollen den Frauenanteil in aussichtsreichen Berufsfeldern wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT) steigern und Gründerinnen fördern sowie die klassisch weiblichen Berufe der Daseinsvorsorge z. B. in den Bereichen Familie, Jugend, Bildung, Gesundheit, Pflege und Soziales aufwerten. Die jährlichen Aktivitäten wie der Girls' Day werden fortgeführt und durch begleitende Maßnahmen wie eine Girls'-Day-Akademie ergänzt, mit der Mädchen insbesondere für MINT-Berufe interessiert werden sollen.

Die Koalition will das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre fortsetzen und weiter ausbauen.

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Die Koalition hält am novellierten Landesgleichstellungsgesetz (LGG) fest. Hierzu gehört eine konsequente Anwendung des LGG bei der Neubesetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen, um damit eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erreichen. Das Land Berlin wird in seinem Einflussbereich alle Anstrengungen unternehmen, um bei der Besetzung von Aufsichtsräten, Leitungsfunktionen und Gremien auch in Zukunft die Gleichstellungsverpflichtung zu erfüllen.

Die Koalition wird sich dafür einsetzen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen der Gesellschaft zu verringern. Sollte sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in großen börsenorientierten Unternehmen nicht deutlich erhöhen, wird die Koalition die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten in diesen Unternehmen unterstützen.

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR)

Die Koalition setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern als verantwortliche Querschnittsaufgabe aller Ressorts und in den Bezirken ein. Wir wollen mit der Gleichstellung einen entscheidenden Beitrag leisten, um den sozialen Zusammenhalt und die Zukunft Berlins abzusichern, damit Frauen und Mädchen in Berlin in allen Bereichen der Gesellschaft gleichermaßen teilhaben. Wir wollen das GPR mit dem dazugehörigen Masterplan fortschreiben und weiterhin die wichtigsten politischen Vorhaben des Senats mit der Gleichstellungspolitik, insbesondere in den fünf zentralen Politikfeldern Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, Demografie, soziale Gerechtigkeit und Integration, verbinden.

Gender-Mainstreaming und Gender-Budget

Die europäischen Instrumente des Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting sind die Eckpfeiler der Gleichstellungspolitik. Gender-Budgeting ist inzwischen integraler Bestandteil einer modernen und zielorientierten Haushaltspolitik. Die Koalition unterstützt den weiteren Ausbau der Genderanalysen sowohl bei der Hauptverwaltung als auch in den Bezirkshaushalten. Dazu wird das Gender-Budgeting auf seine Wirksamkeit hin evaluiert.

Seite 56

Berlin hat große Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen im Wissenschaftsbereich gemacht. Diesen Weg wollen wir weitergehen. Dazu werden in der kommenden Legislaturperiode die Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft fortgeführt und ausgebaut. Auch der Anteil der Mittel über die Hochschulverträge zur Gleichstellung soll ausgebaut werden.

Seite 57

Seniorinnen und Senioren, die von Altersarmut bedroht sind, wollen wir soziale Teilhabe ermöglichen und bezahlbaren altersgerechten Wohnraum bereitstellen.

Die Koalition wird Frauen schon beim Einstieg ins Erwerbsleben, bei ihrer Berufstätigkeit sowie beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase unterstützen.

Die Schuldner- und Insolvenzberatungsstellen werden wir finanziell stärken, insbesondere für die präventiven Maßnahmen, und um die Wartezeiten für Betroffene zu verkürzen. Die Leistungen der Schuldnerberatung müssen künftig stärker über die Qualität und nicht nur über die reine Quantität der Beratungsleistungen verglichen werden.

Seite 58

Sicherung von Frauen-Projekten

Die Koalition sichert das gute Netz an Einrichtungen zur Unterstützung, Beratung und Qualifizierung von Frauen und Mädchen, das ergänzt wird durch das flexible Programm der Infrastrukturstellen, ab. Die vielfältigen Angebote, die eine breit gefächerte Beratung zu den Themen Aus- und Weiterbildung, Berufstätigkeit, Gründung, IT, Gesundheit, Altersvorsorge, Soziales, Justiz, Kultur und Sport beinhalten, werden von den Koalitionspartnern als notwendig anerkannt und in gleicher Qualität fortgesetzt und bei Bedarf ausgebaut.

Wir wollen für von Gewalt betroffenen Frauen eine Unterhaltssicherung und eine schnelle Unterbringung in einem sicheren Haus gewährleisten. Die Finanzierung der Frauenhäuser werden wir sicherstellen. Das gute Angebot zur Unterstützung, Beratung und Unterbringung von Frauen mit Gewalterfahrung in Berlin wird weiter gefördert und gezielt auf noch bestehende Interventionslücken überprüft.



PFIFF:

PROJEKT FRAUEN IN FÜHRUNGSFUNKTIONEN

Ausschreibung für Seminarreihe 2011/2012

Liebe Kolleginnen, liebe Frauen,

am 4.10.2011 startet die **Gewerkschaft ver.di** eine weitere Seminarreihe im Fortbildungs- und Coaching-Projekt: **PFIFF - Projekt für Frauen in Führungsfunktionen**.

Dieses Fortbildungs- und Coachingangebot erfolgt im Rahmen der

„Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft“

des **Europäischen Sozialfonds**, gefördert durch das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales**, dem **Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände** und des **Deutschen Gewerkschaftsbundes**.

Zielgruppe:

Frauen in Führungsfunktionen in der Privatwirtschaft, d. h. in Positionen mit organisatorischer, wirtschaftlicher- und/oder personeller Verantwortung.

Die Teilnehmerinnen sollen durch PFIFF Gelegenheit haben:

- Ihre Rolle im Betrieb zu reflektieren und weiter zu entwickeln
- von - im Sachgebiet - erfolgreichen Führungspersönlichkeiten zu lernen
- sich in einem geschützten Raum über spezifische Anforderungen auszutauschen
- besondere Problemstellungen zu erörtern.
- Strategien zu entwickeln und zu diskutieren
- verbindliche Netzwerke zu bilden

Aus folgenden Themen kann ausgewählt werden:

- Führen – wie?
- Netzwerke und Koalitionen aufbauen, pflegen und zielführend nutzen

- Kommunikation – effektiv und verbindlich gestalten
- Visionen, Ziele und Erfolgsstrategien
- Veränderungsprozesse gestalten
- Beteiligungsorientierte und nachhaltige Implementierung
- Souveränes Konfliktmanagement
- Personalführung und -entwicklung

Die Struktur von PFIFF:

Die Termine und Workshop-Inhalte werden mit den Teilnehmerinnen nach ihren Wünschen vereinbart. PFIFF wird für eine Teilnehmerinnenzahl zwischen 8 und 15 Frauen Branchen übergreifend angeboten.

Themenschwerpunkte: (Bitte maximal drei ankreuzen)

- ☐ Von Visionen zu zukunftsorientierten Zielen – Erfolgsstrategien
- ☐ Leiten im Veränderungsprozess: Top Down oder Bottom Up
- ☐ Veränderungen beteiligungsorientiert und nachhaltig implementieren
- ☐ Ein wirtschaftliches und mitarbeiterInnenorientiertes Arbeitszeitmanagement
- ☐ Effektive und umsetzungsorientierte Projektgestaltung
- ☐ Meine Führungsrolle – was ist das?
- ☐ Mit Netzwerken und Koalitionen Strategien umsetzen
- ☐ Entwicklung effektiver und vorbildlicher Kommunikationsstrukturen
- ☐ Personalführung und –Entwicklung
- ☐ Souveränes Konfliktmanagement
- ☐ Neu in der Leitungsrolle: Mit klaren Zielen Hürden meistern

Anmeldungen bis 23. September 2011 an:

Heidemarie Gerstle, ver.di-LBZ-BB ; heidemarie.gerstle@verdi.de; 030 – 886 651 24 ;

Projektbeirat und Durchführungsverantwortung:

Vera Morgenstern mail@morgenstern.de ; 0170 – 574 97 93