



Bundesverband e.V.

Irrelevant trotz Systemrelevanz? – Frauen- und Gleichstellungs- politik in der Krise

Impressum

AWO Bundesverband e. V.
Blücherstr. 62/63
10961 Berlin
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99
E-Mail: info@awo.org
Internet: awo.org

Verantwortlich: apl. Prof. Dr. jur. habil. Jens M. Schubert, Vorsitzender des Vorstands
Redaktion: Sarah Clasen, Sina Küster, Dr. Andrea Lassalle

Layout/Satz: Linda Kutzki – textsalz.de

© AWO Bundesverband e. V., Berlin. Das Copyright für Texte und Bilder liegt, soweit nicht anders vermerkt, beim AWO Bundesverband e. V.

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des AWO Bundesverband e. V.

Alle Rechte vorbehalten.

Juni 2021



Gefördert durch die

Glückspirale

Vorwort

Mit unserer 10. Sozialkonferenz „Irrelevant trotz Systemrelevanz? – Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Krise“ lenkten wir im Dezember 2020 wie schon bei der 6. Sozialkonferenz 2015 in Hamburg den Blick auf die Frauen- und Gleichstellungspolitik. Diesmal mitten in einer Pandemie, die weltweit grassiert. Bereits im Frühjahr 2020 wurde deutlich, dass die Krise uns zwar alle betrifft, aber eben in sehr unterschiedlicher Weise. Gesellschaftliche Ungerechtigkeiten verschärfen sich insbesondere auch im Bereich Frauen und Gleichstellung. Es wurde sichtbar, dass vor allem Frauen die Hauptlast der systemrelevanten Arbeit tragen, aber eine angemessene gesellschaftliche und ökonomische Anerkennung hierfür fehlt. Dies gilt sowohl für Erwerbsarbeit, etwa in der Pflege, als auch für familiäre Care-Arbeit wie Kinderbetreuung im Homeoffice. Auch in zentralen frauen- und gleichstellungspolitischen Arbeitsfeldern der AWO wirkte sich die Krise stark aus, z. B. durch die Zunahme häuslicher Gewalt gegenüber Frauen und ihren Kindern und erschwerte Zugänge zu Angeboten der reproduktiven Gesundheit von Frauen.

Geschlechtergerechtigkeit ist seit unserer Gründung ein zentraler Leitwert der AWO. In den letzten Jahren haben wir viel unternommen, um dieses Thema voranzubringen und dabei auch eigene Strukturen selbstkritisch überprüft. 2018 veröffentlichten wir unseren 1. Gleichstellungsbericht und initiierten ausgehend von seinen Handlungsempfehlungen 2019 das ESF-Gleichstellungsprojekt „Vielfaltsbewusst in Führung“. Vor dem

Hintergrund aktueller gesellschaftspolitischer Entwicklungen haben wir klare Positionen erarbeitet, Forderungen aufgestellt und unter dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit als AWO Grundwert“ ausformuliert. An dieser Stelle wollen wir noch einmal ausdrücklich unserem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Stadler und der Vorsitzenden des Fachausschusses Kinder, Jugend, Familie, Frauen und Bildung des Präsidiums, Christiane Reckmann, danken. Durch sie Beide hat Frauen- und Gleichstellungspolitik wieder eine stärkere Stellung in unserem Verband bekommen.

Auf der 10. Sozialkonferenz galt es nun, unsere Positionen und Forderungen abzugleichen mit den Lehren, die wir aus der Krise ziehen. Deutlich wurde die Breite der frauen- und gleichstellungspolitisch relevanten Themen, die wir schwerpunktmäßig in der AWO bearbeiten. Wir bedanken uns für das große Interesse aus den AWO-Gliederungen, das Engagement der über 150 ehren- und hauptamtlichen Delegierten, die teilgenommen und eindruckliche Impulse für die Weiterarbeit an diesen Themen gegeben haben. Der Handlungsbedarf, so wurde klar, hat sich durch die krisenbedingte Gefahr einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen weiter verstärkt. Es zeigte sich aber auch deutlich, dass es eine Vielzahl von Handlungsansätzen gibt. In der AWO sind wir jetzt erst recht gefragt, uns gesamtgesellschaftlich dafür einzusetzen, dass unseren Positionen entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden. Gleichzeitig gilt es, den Leitwert Geschlechtergerechtigkeit innerverbandlich mit Leben zu füllen.

Helga Kühn-Mengel

Gleichstellungsbeauftragte des Präsidiums

Jens M. Schubert

Vorstandsvorsitzender AWO Bundesverband e. V.

Inhalt

Vorwort	3
1 Einleitung	6
2 Für mich bedeutet Geschlechtergerechtigkeit ... Ergebnisse einer Vorab-Umfrage im Dezember 2020 unter den Teilnehmer*innen der Sozialkonferenz	7
3 Retraditionalisierung durch Corona – Lehren aus der Krise Zusammenfassung des Grundsatzreferats von Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin Wissenschaftszentrum Berlin	10
4 Workshops	14
4.1 Workshop 1 Gewaltschutz für Frauen und ihre mitbetroffenen Kinder	14
4.2 Workshop 2 Atmende Lebensläufe. Über ein neues Verhältnis von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit	22
4.3 Workshop 3 Innerverbandliche Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit in der AWO erreichen und Vielfalt leben!	30
4.4 Workshop 4 Close the Gender Gaps – Was tun für Frauen und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit?	35
4.5 Workshop 5 Aufwertung systemrelevanter Berufe: Wie erhöhen wir die Anerkennung für soziale Arbeit?	48
4.6 Workshop 6 Sexuelle und reproduktive Rechte: Wie verbessern wir die Versorgungslage von ungewollt schwangeren Frauen?	58

5	Abschlusspodium mit Staffelstabsübergabe unter der Leitfrage: „Was tun wir in der AWO für eine geschlechtergerechte Gesellschaft?“ _____	63
6	Fazit _____	67

1 Einleitung

Die gleichstellungspolitische Schieflage in unserer Gesellschaft trat in der Pandemie überdeutlich und verschärft zutage. Frauen stellen den Hauptanteil der Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen der ersten Stunde – in der Pflege, Erziehung und Betreuung sind es sogar 90 Prozent. Sie sind unverzichtbar und der Widerspruch zu ihrer gesellschaftlichen und finanziellen Anerkennung ist massiv. Mit dem Wegbrechen der Infrastruktur insbesondere im Bereich Kita, Schule und teilweise in der Pflege durch die Maßnahmen gegen die Ausbreitung des Corona-Virus wurden gleichzeitig gesamtgesellschaftliche Aufgaben in die Familien verlagert. Frauen leisteten bereits vor der Pandemie den Löw*innenanteil der privaten Sorgearbeit. Ausgehend von einem bereits hohen Niveau an Teilzeitbeschäftigung reduzierten Frauen stärker als Männer ihre Erwerbsarbeitsstunden, um das Mehr an unbezahlter Fürsorgearbeit aufzufangen. Das hat natürlich auch Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Lohn- und Rentenlücke und verstärkt Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern weiter. Hinzu kommen weitere verschärfte Problemlagen wie z. B. der Anstieg häuslicher Gewalt und erschwerte Zugänge zu Angeboten der reproduktiven Gesundheit von Frauen. Umso befremdlicher und dramatisch erscheint, dass vor allem zu Beginn der Krise und beim Schnüren der Hilfspakete die Situation von Frauen politisch kaum adressiert wurde.

Diese besorgniserregenden Entwicklungen veranlassten die AWO, ihre 10. erstmals digital durchgeführte Sozialkonferenz am 8. Dezember 2020 mit einem frauen- und gleichstellungspolitischen Schwerpunkt durchzuführen. Unter

dem Titel „Irrelevant trotz Systemrelevanz? – Frauen und Gleichstellungspolitik in der Krise“ setzten sich rund 150 ehren- und hauptamtliche Delegierte aus den AWO-Gliederungen mit den Auswirkungen der Coronakrise auf Frauen- und Gleichstellungspolitik auseinander. Den Ausgangspunkt bildete das Grundsatzreferat von Jutta Allmendinger, in dem sie ihre Sorge um eine „Retraditionalisierung der Geschlechter“ darlegte. Daran anschließend vertieften die Konferenzteilnehmer*innen mit Expert*innen in sechs parallelen Workshops die Themen Gewaltschutz, Care-Arbeit, innerverbandliche Gleichstellung, Gender-Pay-Gap, Aufwertung systemrelevanter Berufe sowie sexuelle und reproduktive Rechte. Bei der abschließenden Podiumsdiskussion ging es um die Frage, was wir in der AWO für eine geschlechtergerechte Gesellschaft tun. Sie war zugleich eine Staffelstabsübergabe vom bisherigen Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Stadler an seinen Nachfolger Jens M. Schubert sowie der bisherigen Vorsitzenden des Zukunftsforums Familie (ZFF) Christiane Reckmann an ihre Nachfolgerin Britta Altenkamp.

Die Konferenzergebnisse werden im Folgenden dokumentiert. Der Dokumentation vorangestellt sind Stimmen von Teilnehmer*innen, die eingeladen waren, in einer Vorab-Abfrage zu formulieren, was für sie Geschlechtergerechtigkeit bedeutet. Die Konferenz und ihre Ergebnisse zeigen die thematische Breite innerhalb der AWO und wie komplex und vielfältig Frauen- und Gleichstellungspolitik ist. Eine Vielzahl von Handlungsmöglichkeiten wurde deutlich. Sie weisen einmal mehr darauf hin, dass es kein Erkenntnis- sondern ein Umsetzungsproblem gibt.

2 Für mich bedeutet Geschlechtergerechtigkeit ... Ergebnisse einer Vorab-Umfrage im Dezember 2020 unter den Teilnehmer*innen der Sozialkonferenz

- die Freiheit, mein Leben zu leben, die Gestaltung eines sozialen Miteinanders und eine gerechte Verteilung von Ressourcen.
- dass im Beruf Wissen und Können zählen und nicht die alten Regeln (Männer rücken nach und bleiben in der Führungsebene unter sich) gelten.
- dass Frauen nicht abqualifiziert werden, wenn sie keine Kinder und Familie haben (Männer bekommen das eher nicht zu hören).
- dass ich nicht aufgrund meines Geschlechts zu einem bestimmten Verhalten genötigt werde.
- in unseren ehrenamtlich geführten AWO-Ortsvereinen die Schaffung von stabilen, vertrauensvollen und verbindlichen Arbeitsstrukturen für die Ehrenamtler. Damit Geschlechtergerechtigkeit hier funktionieren kann, benötigen wir Handlungsempfehlungen mit konkreten durchführbaren Maßnahmen. Diese müssen mit den Ehrenamtlern erörtert werden, damit sie verstehen, wie Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der AWO gelebt werden sollen. Sie müssen entsprechend geschult werden, damit sie das notwendige Feingefühl für ihre ehrenamtliche Arbeit erlangen und umsetzen können. Es muss einen ständigen Austausch zwischen Ehrenamt und Hauptamt geben. Dieses in unseren Ortsvereinen zu implementieren, sehe ich als eine meiner Aufgaben in unserem rein ehrenamtlich tätigen AWO-Kreisverband.
- die Akzeptanz des Umfelds und der Gesellschaft dafür, dass Frauen Familie und Beruf leben können, statt als berufstätige Mutter oft mit Vorwürfen konfrontiert zu sein und mit dem schlechten Gewissen zu kämpfen. Frauen vereinbaren Familie und Beruf keineswegs schlechter als Männer, trotz der meist höheren Belastung für die Frauen in diesem Modell.
- die gleichberechtigte Verteilung von Bildungsmöglichkeiten, Hausarbeit und Kinderbetreuung und den gleichen wirtschaftlichen Status.
- in meinem Leben, dass meine Tochter die gleichen Bildungs- und Berufschancen hat wie meine Söhne und auf dem Weg in ihre Selbständigkeit nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wird.
- einen Wert, für den ich mich in allen Bereichen meines Lebens voller Überzeugung einsetze. Jeder Mensch soll – unabhängig von seinem Geschlecht – die gleichen Chancen bekommen. Privat ist mir das wichtig als Mutter zweier Töchter, beruflich als Führungskraft von gemischten Teams und gesamtgesellschaftlich, da ich der Meinung bin, dass die Gesellschaft davon profitiert, wenn alle Mitglieder die gleichen Chancen bekommen. Eine gut funktionierende Gesellschaft braucht Gerechtigkeit.
- dass die ganze Thematik „Geschlecht“ nebensächlicher wird und Menschen beispielsweise irgendwann nicht mehr aufgrund einer Quote eingestellt werden, sondern aufgrund ihrer Qualifikation und ihres Könnens. Konkret würde das bedeuten, dass die Kinder und Jugendlichen, mit denen ich arbeite, ihre späteren Berufe genau danach auswählen und nicht, weil sie vermeintlich zu ihrem Geschlecht passen. Auch die ganze Problematik „Jungs gegen Mädchen – Mädchen gegen Jungs“, welche von manchen Kinderfilmen verherrlicht wird, würde keine Rolle mehr spielen, da sich die Kinder überhaupt nicht mehr auf diese beziehen. Das ist eine große Wunschvorstellung, die sicher nicht innerhalb eines Jahres umsetzbar ist. Aber ich würde mich freuen, wenn wir dran arbeiten.

- in der praktischen Arbeit vor Ort daran mitzuwirken, dass eines der zentralen Ziele unserer Verbandsgründerin Marie Juchacz auch und gerade in der heutigen Zeit nicht aus dem Blickfeld verloren wird, sondern mit zumeist kleinen Schritten und viel Geduld auf der gesellschaftlichen Agenda bleibt.
- in meinem Leben beispielsweise, dass sich der Plenarsaal in einem beliebigen Landtag nicht schlagartig leert, wenn es um Themen wie Frauenhäuser, Frauen und Entgelt oder Gleichberechtigung geht.
- die Vorstellung, dass alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht so leben dürfen, wie sie es für richtig halten, und dass niemand aufgrund seines Geschlechts diskriminiert wird. Darüber hinaus gehören für mich zur Geschlechtergerechtigkeit gerechte Bezahlung (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) sowie die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Das impliziert eine grundsätzliche Veränderung in der Aufteilung von Familienarbeit. Männer und Frauen sollten sich gleichermaßen für die Aufgaben in Familie und Haushalt zuständig fühlen und diese gerecht aufteilen. Davon sind wir nach meiner Ansicht derzeit allerdings noch weit entfernt.
- dass mein Sohn mit Puppen spielt und seine rosa Brotzeitbox liebt, dass meine Tochter mit klugen Worten und Beharrlichkeit ihren Willen durchsetzt, dass mein Mann mit den Kindern Plätzchen backt und ich einen Leitungsjob bei der AWO in Teilzeit habe.
- aufgrund meines Geschlechts nicht schlechter behandelt zu werden. Im Beruf, in der Familie oder im Alltag sollte eine möglichst große Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern stattfinden. Jedoch sollte mit natürlichen Ungleichheiten (z. B. Reproduktion) so umgegangen werden, dass daraus kein Nachteil für die Betroffenen entsteht. Ich möchte mich nicht sorgen, aufgrund meines Geschlechts Nachteile oder Einschränkungen in meiner konkreten Lebensgestaltung und meinem Lebenskonzept zu erfahren.
- dass mein Mann und ich uns den Haushalt und die Kindererziehung teilen. Schön wäre es, wenn wir beide die gleiche Stundenanzahl arbeiten könnten, ohne finanzielle Einbußen zu haben. Leider verdient er mehr als ich, daher arbeitet er Vollzeit und ich habe reduziert auf 30 Stunden, um dem „Rest“ gerecht zu werden.
- im Alltag nicht das Pochen auf Gendersternen und korrekte Anrede, sondern das Respektieren der Gleichstellung des jeweils anderen auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Geschlechtergerechtigkeit versuchen wir in der Familie vorzuleben, damit meine Kinder dies als Normalzustand wahrnehmen. Aufgabenteilung in der Familie.
- gleiches Einkommen für gleiche Arbeit.
- gegenseitigen Respekt der Geschlechter.
- in meiner Verantwortung als Geschäftsführerin eines AWO-Kreisverbandes eine Frage der Haltung. Wie lebe ich dieses Thema? Wie solidarisieren wir uns? In unserem Verband sind die Führungspositionen mehrheitlich mit Frauen besetzt einschließlich der Geschäftsführung und ihrer Stellvertretung. Mir ist es wichtig, in allen Strukturen und auf allen Ebenen für dieses Thema zu sensibilisieren, so z. B. auch die Väter gleichberechtigt anzusprechen in Bezug auf Care-Arbeit im Familienkontext. Warum sollte nicht auch eine Funktion als Väterverantwortlicher im Kita-Bereich geschaffen werden? Meine Erfahrung zeigt mir, dass es erfreulicherweise immer mehr Väter gibt, die Erziehungszeit in Anspruch nehmen, aber wenn dann der Alltag in der Kita losgeht, ziehen sie sich wieder zurück. Oder im Pflegebereich in der Angehörigenarbeit darauf zu achten, nicht automatisch die weiblichen Familienmitglieder als erste Ansprechpartnerinnen gewinnen zu wollen, sondern auch die Männer (gleichberechtigt) hinzuzuziehen, beginnend mit dem ersten Beratungsgespräch.
- dieses Thema weiterhin zu kultivieren. Es steht bei mir auf der Agenda sowohl strukturell als auch in den einzelnen Prozessen meines Wirkens.

- für mein Leben:
 - gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und das gleiche Recht auf eine gute Ausbildung und Chancen im Beruf, auch finanziell;
 - In über 40 Jahren in der Arbeitsverwaltung habe ich hautnah erlebt, wie gerade Frauen hart kämpfen mussten und müssen, um gleiche Chancen im Arbeitsleben zu haben. Typische Frauenberufe, von denen Mädchen schon in der Schule träumen, sind leider auch die schlecht bezahlten Berufe. Frauen, die dann noch eine Familienphase einlegen müssen, haben kaum Chancen, in ihrem beruflichen Leben so viel zu verdienen, dass sie im Rentenalter ausgesorgt haben. Das ist nicht gerecht!
 - das Recht, nach einer familienbedingten Teilzeitarbeitsphase wieder in Vollzeit zu arbeiten. Dies ist in vielen Firmen noch nicht durchgesetzt. Auch das schmälert das Haushalts- und Rentenkonto.
 - zwei Plakate, die mich mein langes Berufsleben begleitet haben, auch später in Führungspositionen: „Eine Frau ohne Beruf macht halt ihr Leben lang Männchen und das ist schlimm.“ Drum: „Wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt.“ Sie haben den ein oder anderen, oft männlichen Kollegen zum Nachdenken angeregt.

- gleiche Entwicklungschancen in der Ausbildung (Schule, Lehre oder Studium), gleiche berufliche Chancen im gesellschaftlichen Leben.

- dass in der Familie von Anfang an die gleichen Rechte, aber auch Pflichten für Kinder beiderlei Geschlechts selbstverständlich sind. Leider sind wir heute noch weit davon entfernt, denn die Ziele, für die Frauen seit langem kämpfen, sind noch immer nicht erreicht.

3 Retraditionalisierung durch Corona – Lehren aus der Krise Zusammenfassung des Grundsatzreferats von Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin Wissenschafts- zentrum Berlin

Die Rede von der Retraditionalisierung geht zurück auf den Mai 2020, als mir in der Talkshow Anne Will die Frage gestellt wurde, was in der Coronakrise „eigentlich mit den Frauen“ sei. Das erinnerte in symptomatischer Weise an Fragen, die bereits in den 1980er Jahren gestellt wurden. Daher war für mich der Hinweis unvermeidlich, dass die Gefahr besteht, durch Corona 30 oder sogar noch mehr Jahre des Rückschritts bei der Gleichstellung zu erleben.

Traditionalisierung und Retraditionalisierung

Um zu verstehen, was Retraditionalisierung bedeutet, ist es nötig zu erklären, was mit Traditionalisierung gemeint ist. Eine Tradition, die in Deutschland viel stärker institutionalisiert ist als in anderen Ländern ist der Einverdienerhaushalt mit einer sehr traditionellen Arbeitsteilung. Um ihn ist das gesamte soziale Sicherungssystem nach wie vor gestrickt, beispielsweise das Ehegattensplitting und die Mitversicherung. Dies erklärt auch, warum es in Deutschland im Gegensatz zu anderen Ländern noch Halbtagschulen gibt, warum es so lange gedauert hat, eine längere Kindergartenzeit und Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren zu etablieren. Noch immer ist die Ansicht weit verbreitet, junge Kinder gehören nach Hause.

Auswirkungen in der Coronakrise

Für die Coronakrise waren dies schlechte Voraussetzungen: Es existieren ein sehr großer Gender-Care-Gap, ein großer Gender-Wage-Gap, ein Gender-Pension-Gap, d. h. unterschiedliche Stundenlöhne, unterschiedliche Lebenseinkommen, unterschiedliche Rentenzahlungen. Zudem arbeiten viele, wenn nicht die meisten Mütter in Teilzeit, während bei Männern, die Väter werden, die Stundenzahlen nach oben gehen. Daraus resultiert eine sehr ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Zu Beginn von Corona spielten Familien, Frauen und Kinder über viele Wochen überhaupt keine Rolle, weder in der politischen noch in der

wissenschaftlichen Diskussion. Das zeigte die erste Stellungnahme der Leopoldina, der Nationalen Akademie der Wissenschaften, deutlich. Sie riet, die Schulen geschlossen zu lassen, ohne empirische Belege für den Nutzen dieser Maßnahme. In anderen Ländern wurden Schulschließungen mit wesentlich größerem gesellschaftlichem Diskurs, nur sehr zögerlich und oft nur teilweise durchgeführt. Ein Grund für die Ausblendung dieser Themen lag, so ist anzunehmen, in der Zusammensetzung der Leopoldina-Runde – vorwiegend Männer und mit einem Altersdurchschnitt von über 60 Jahren. Das heißt, keine der beteiligten Personen war mit der Situation konfrontiert, Erwerbstätigkeit mit Kindern, die zu Hause sind, verbinden zu müssen.

Entwicklung von Erwerbs- und Care-Arbeit im Lockdown

Untersuchungen der Böckler-Stiftung, des WZB, die große Mannheimer Corona-Studie sowie Untersuchungen auf Grundlage des Sozio-Ökonomischen Panels zeigen, dass sich der Lockdown geschlechtsspezifisch auswirkte, vor allem in Bezug auf Care-Arbeit. Hier spielten Kurzarbeit, Homeoffice, die ungleiche Verteilung von systemrelevanten Tätigkeiten zwischen Männern und Frauen eine Rolle. Es entstand ein Mehr an unbezahlter Arbeit, wobei Frauen stärker als Männer die Stunden, in denen sie bezahlter Arbeit nachgingen, reduzierten – und zwar in einer Ausgangssituation, in der Frauen ohnehin schon stärker teilzeiterwerbstätig waren. In dieser Situation würden endlich – so lautete eine These – auch jüngere Männer ihren Anteil an unbezahlter Arbeit erhöhen. Dies berück-

sichtigt aber nicht, dass Frauen von einem viel höheren Niveau an unbezahlter Arbeit starteten, d. h. den Unterschied zwischen absoluter und proportionaler Veränderung.

Hierzu ein Beispiel aus einem anderen Bereich: Wenn ein Orchestermusiker viel übt, wird er sich prozentual nur wenig verbessern, weil er von einem sehr hohen Niveau ausgeht. Wenn dagegen eine Person neu mit dem Trompetenunterricht beginnt, ist sie wahrscheinlich in einem Monat proportional wesentlich mehr in ihren Fähigkeiten vorangeschritten als der Profimusiker.

Übertragen auf den Bereich der Care-Arbeit bedeutet dies: Wenn Männer sich überproportional mehr der Care-Arbeit gewidmet haben, wie Erhebungen ergeben haben täglich 1,5 Stunden mehr, muss dies ins Verhältnis zur absoluten vorherigen Stundenzahl gesetzt werden. Frauen sind dagegen vielfach, da sie schon vorher mehr Care-Arbeit geleistet haben, an ihre Grenzen gekommen. Da der Tag nur 24 Stunden hat, gingen ihre zusätzlichen Care-Arbeitsstunden manchmal sogar auf Kosten des Schlafs.

Wichtig ist zudem das Thema Cognitive Load, Mental Load. Hier ist die Frage, wer eigentlich die Verantwortung dafür hat, dass die ganze Familie „klappt“, dass alles im Blick behalten wird, die Aktivitäten der Kinder usw. Diese Verantwortung lässt sich nicht in Stunden oder in Minuten rechnen. Diese kognitive, emotionale, mentale Überforderung und der maximale Verlust an freier Zeit haben vor allem Frauen getroffen.

Die Wissenschaft hat aber, das ist ein selbstkritischer Punkt, keine guten Maße zur Verfügung, um dies auszudrücken.

Nur in wenigen Familienkonstellationen, haben weitere Untersuchungen gezeigt, wurde der Gender-Care-Gap tatsächlich etwas geschlossen. Nämlich da, wo die Frau in systemrelevanten Tätigkeiten außerhalb des eigenen Haushalts tätig war – beispielsweise in Pflege, Einzelhandel oder Behörden –, der Mann aber durch Kurzarbeit zu Hause. Hier mussten die Männer Care-Arbeit leisten, weil sonst die Kinder unbetreut gewesen wären. Manche Studien umschreiben dies als Hoffnungspotenzial. Es liegt allerdings nur bei 9–10 Prozent aller Haushalte.

Entwicklung nach dem Sommer

Was ist nach dem Lockdown der ersten Corona-Welle im August/Anfang September passiert? Breit angelegte empirische Studien zeigen hier folgendes, erwartbares, Bild:

- Männer kommen viel schneller wieder auf ihre ursprünglichen Stunden zurück;
- Frauen erreichen das ursprüngliche Niveau ihrer Erwerbstätigkeit nur langsam.

Dies stimmt überein mit dem Befund von Untersuchungen von Mareike Bünning u. a.: Väter, die unfreiwillig in Teilzeitbeschäftigten sind, kümmern sich mehr um Kinder; dieses Mehr entfällt aber in dem Moment, wo sie wieder auf Vollzeit gehen, sofort wieder. Die Veränderung ist also nicht nachhaltig.

Andere Studien nutzen das Instrument des Gender-Budgetings. Damit lassen sich bspw. die während Corona aufgesetzten Konjunkturprogramme in ihren einzelnen Bausteinen daraufhin analysieren, ob sie hauptsächlich Frauen oder hauptsächlich Männern zugutekommen. Es zeigt sich eindeutig, dass über 65 Prozent der Maßnahmen hauptsächlich Männern zugutekamen, d. h. Bereichen, in denen überwiegend Männer und nicht Frauen tätig sind. Außerdem, so eine ganz neue Studie der Bertelsmann-Stiftung, waren bei Frauen in den systemrelevanten Berufen während dieser Monate keine Tarifsteigerungen und kaum Verbesserungen ihrer Löhne zu verzeichnen, während es in den typischen Männerberufen ein deutliches Plus gab.

Folgen der Veränderungen in der Coronakrise für die Arbeit von Frauen (und Männern)

Festzustellen waren in Folge der Krise:

1. der Rückzug des Staates aus der öffentlichen Infrastruktur für Kinder, geschlossene Kitas und Schulen und das Unvorbereitetsein für einen guten digitalen Unterricht;
2. eine erzwungene partnerschaftliche Organisation der Care-Arbeit nur in Familienkonstellationen, wo der Mann sich um die Kinder kümmern musste, weil die Frau in systemrelevanten Bereichen außerhalb der Familie tätig war;

3. der Verlust von freien Zeiten für Frauen, die an den 24-Stunden-Deckel gestoßen sind.

Zwei weitere Punkte fallen auf:

- Es irritiert, dass die Heimarbeit im Lock-down als Beispiel für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung gilt. Hier werden zwei kritische Punkte übersehen: einerseits, dass Heimarbeit mit Kindern zu Hause nur schwer zu leisten ist. Andererseits findet etwas statt, das als „Verheimlichung“ von Frauen beschrieben werden kann. Damit ist gemeint, dass Heimarbeit Frauen aus der Öffentlichkeit herausnimmt zu einem Zeitpunkt, wo sie überhaupt noch nicht richtig dort angekommen sind. Dies verhindert, dass sie ihre Sichtbarkeit erhöhen, sich für weitere Karriereschritte oder gar Spitzenpositionen anbieten. (Dies ist auch der Grund, warum die Quote und das Führungspositionengesetz II wichtig sind.)
- Ein weiterer Effekt kann mit „Die Demütigungen der Klassengesellschaft“ überschrieben werden: die Rolle von Frauen im Homeschooling. Bei vielen Befragungen sagten Frauen, es gebe kaum etwas Demütigenderes, als ihren Kindern zu sagen, „ich kann dir da nicht helfen bei den Sprachen oder bei der Mathe“. Das trifft insbesondere Eltern, die selbst keine höhere Schulbildung haben oder geringe Deutschkenntnisse, die also in Bezug auf den Zugang zu Bildung mehrfach benachteiligt sind. Sie haben dies als Bloßstellung empfunden, da Eltern ja ihren Kindern ein Vorbild sein wollen. Hier konnten sie aber die neue Anforderung, die fehlende Schule zu kompensieren, nicht erfüllen.

Der Status quo vom Beginn der Coronakrise, wo die Gesellschaft schlecht aufgestellt war, ist also nicht nur perpetuiert worden. Die Situation von Frauen hat sich weiter verschlechtert. Es stellt sich die Frage, wie dies in der nächsten Zeit weitergeht:

- Wird sich dieser Unterschied, diese Retraditionalisierung halten?
- Wie lange wird es dauern, bis wir zum Status quo ante zurückgekehrt sind?
- Oder können wir dieses Fenster der Coronazeit, diese miserable Situation, in der wir uns alle befinden, vielleicht doch dafür nutzen, uns für die Zeit nach Corona anders aufzustellen?

Fenster der Gelegenheit

Ich sehe ein Fenster der Gelegenheit, das sich mit ein paar kursorischen Linien so umreißen lässt:

- Zum ersten Mal seit meiner ersten Professur 1992 sind die jungen Frauen nicht mehr der Ansicht, in ihrer Generation würde in Punkto Gleichstellung alles besser werden; dass Frauen gute Leistungen erbringen, hervorragende Schul- und Studienabschlüsse erreichen, die Mehrheit der Studierenden stellen, bedeutet nicht automatisch, dass sich ihr Weg von dem ihrer Eltern- oder Großelterngeneration unterscheiden wird. Junge Frauen sehen Gleichstellung heute vielmehr in Gefahr – dies zeigte sich beispielsweise, als es um das FüPoG II ging. Junge Bloggerinnen, junge Influencerinnen, die uns Alte überhaupt nicht kannten, wollten zusammen etwas erreichen. Da gab es nicht nur etwas Sektorenübergreifendes, sondern etwas Altersübergreifendes. Das macht Hoffnung auf eine kleine Frauenrevolte oder zumindest das Gefühl, dass wir Frauen, wenn wir zusammenhalten, etwas verändern können. Veränderung hängt zusammen mit Sichtbarkeit, daher ist die Quotierung wichtig.
- Der Hauptansatzpunkt muss aber sein, dass die unbezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen anders, nämlich gerechter verteilt wird. Dafür müssen jetzt die Weichen gestellt werden. Solche Gerechtigkeitsdiskurse brauchen ein Zielfenster: Wohin wollen wir denn eigentlich kommen? Wird Vollzeitbeschäftigung für alle gefordert? Im Moment heißt es, der Gender-Wage-Gap, der Gender-Income-Gap oder der Gender-Pension-Gap lassen sich nur dadurch reduzieren, dass Frauen dem Normallebensverlauf von Männern hinterherrennen. Aber wäre es nach 120 Jahren, in denen Frauen sich den Männerwelten adaptiert haben, nicht Zeit, dass Männer sich auf Frauen zubewegen? Dann wäre der Zielkorridor keine 39-Stunden-Woche, sondern eher eine 34-Stunden-Woche oder ein anderes Arbeitszeitmodell. Das würde die Vereinbarkeit, ein ganzes Leben, Engagement usw. wesentlich einfacher machen.
- Wenn diese Zielkorridore durch eine breite gesellschaftliche Diskussion definiert sind, muss geklärt werden, wie die bessere, gleichere Verteilung der unbezahlten Arbeit erreicht werden kann.

Zum ersten ist eine relativ einfache Maßnahme, die es in vielen Ländern schon gibt, eine Umgestaltung der Elternzeit: Man könnte die zwei Monate, die ein Elternteil nehmen kann, ohne dass das andere Elternteil sie in Anspruch nehmen kann (die sog. Vätermo-nate), auf vier Monate verlängern und den anderen Teil von 12 auf 10 Monate verkürzen. Das hätte zur Folge, dass Väter vielleicht zwei Monate allein Verantwortung für die Kinder hätten, die sie dann im Leben weiterführen können. Das könnte enormen Einfluss haben, genauso wie zuvor die Einführung der zwei Vätermo-nate, bei der man aber nicht stehenbleiben muss. Derzeit nehmen Väter im Schnitt drei Monate Elternzeit, wobei aber der Durchschnitt oft einen falschen Eindruck vermittelt: Die meisten nehmen zwei Monate zeitgleich mit ihrer Partnerin, nur sehr wenige Väter nehmen längere Elternzeit (und erhöhen damit den Durchschnittswert).

Sinnvoll wäre zum zweiten, statt der bloßen Kritik am Ehegattensplitting die Diskussion darüber, welche Art von Familiensplitting wir wollen. Wie genau soll das aussehen? Wie groß sollen die Abschreibungen, die Steuererleichterungen für Kinder sein? Dazu gibt es viele Untersuchungen. M. E. bestehen hier Handlungsprobleme. Zu diesem Thema muss das nächste Koalitionsprogramm deutlich Stellung nehmen – dadurch wären viele Probleme automatisch, wenn nicht gelöst, doch reduziert.

- Der letzte Punkt wurde anfangs schon genannt: Wir arbeiten im Moment mit Kennzahlen, die m. E. absolut kritisch zu diskutieren sind. Die Maßzahl des Gender-Wage-Gaps bezieht sich auf den Stundenlohn. Auf dieser Basis kann man statistisch berechnen, dass der Unterschied 5 Prozent oder in anderen Berechnungen 2 Prozent beträgt, was schon enorm ist. Es ist aber zu vernachlässigen im Vergleich mit dem Multiplikator – also dem Unterschied, der sich zeigt, wenn die Zahl mit 20 (Stunden einer Teilzeitstelle) oder 39 (für eine Vollzeitbeschäftigung) multipliziert wird. Daher sollte der Gender-Pay-Gap nicht auf Stundenbasis ermittelt werden, sondern zumindest ergänzt durch die Monats- oder Jahreslöhne. Diese Unterschiede können nur durch gleiche Arbeitszeiten reduziert werden, und zwar durch eine Vereinheitlichung nach oben – das ist nicht meine Option – oder nach unten.

Bei ähnlicheren Arbeitszeiten gleichen sich auch die Altersrenten und Jahreseinkommen an. Das wird auch durch die Ergebnisse einer Bertelsmann-Studie von Mitte 2020 unterstützt, die zeigt, dass die jüngeren Jahrgänge, ab 1981, eigentlich noch größere Rentenlücken haben als die Jahrgänge seit 1971 durch die Erhöhung der einseitigen Teilzeitarbeit für Frauen.

Diese Punkte sollten ergänzt werden durch eine klare strategische Ausrichtung, die vor allem besonders vulnerable Gruppen berücksichtigt: die Alleinerziehenden, die es besonders schwer hatten während der Coronakrise, und Personen, die aufgrund dessen, was oben „Verheimlichung“ genannt wurde, massive, besonders Gewalterfahrungen gemacht haben. Diese zwei Gruppen sollten durch eigene politische Maßnahmen in unterschiedlicher Art und Weise adressiert werden.

Mein Impuls wäre also, dass die Retraditionalisierung diskutiert und vor allem angegangen werden muss. Nur so kann nach der Krise anders, geschlossener und auch in einem Miteinander von Männern und Frauen, der Abbau der Geschlechterungleichheit vorangebracht werden kann.

4 Workshops

4.1 Workshop 1 Gewaltschutz für Frauen und ihre mitbetroffenen Kinder

- Expertin: Prof. Dr. Angelika Henschel,
Leuphana Universität Lüneburg

Der Impulsvortrag von Angelika Henschel beleuchtete die Situation von Frauen und Kindern im Kontext häuslicher Gewalt. Mehr als 80 Prozent der von häuslicher Gewalt Betroffenen sind nach wie vor Frauen. Im Jahr 2019 wurde in Deutschland nahezu jeden dritten Tag eine Frau von ihrem Partner bzw. Ex-Partner getötet. Kinder sind in vielen Fällen Zeug*innen der Partnerschaftsgewalt oder geraten selbst in die Auseinandersetzung. Das Miterleben von Gewalt hat auf Kinder gravierende psycho-soziale Auswirkungen. Seit 01.02.2018 ist die völkerrechtlich verbindliche sogenannte Istanbul-Konvention („Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“) in Deutschland geltendes Recht. Ihr Ziel ist die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, indem sie staatliche Stellen zu Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Intervention, Schutz und Sanktion verpflichtet. Hinsichtlich der Umsetzung besteht jedoch noch umfangreicher Diskussions- und Handlungsbedarf.

Die Teilnehmer*innen des Workshops forderten Strukturveränderungsprozesse für einen wirksamen Gewaltschutz. Eine Sensibilisierung der Justiz, insbesondere in Umgangs- und Sorgerechtsverfahren, sei wichtig, um Frauen und Kinder besser zu schützen. Da die Infrastruktur bundesweit noch immer nicht ausreichend sichergestellt ist, kämpft die AWO weiterhin auf allen Ebenen für den bedarfsgerechten Ausbau von Frauenhäusern und Fachberatungsstellen. Die Finanzierung der Antigewaltarbeit muss dabei durch eine bundesgesetzliche Regelung im Rahmen der Daseinsvorsorge abgesichert werden. Die AWO bekräftigt ihre Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Schutz und Hilfe, der auch Beratung umfassen muss.

Präventionsarbeit und Angebote zur geschlechtsspezifischen Antigewaltarbeit müssen ausgeweitet werden. Die Bekämpfung von Gewalt ist eine Querschnittsaufgabe, die durch arbeitsfeldübergreifende Zusammenarbeit gestärkt werden muss. Hierzu sind Ressourcen notwendig, damit beispielsweise Antigewaltarbeit und Jugendhilfe inklusiv und vernetzt zusammenarbeiten können. Dies ist die Voraussetzung, um Angebote zu gestalten, die den gewaltbetroffenen Frauen und ihren Kindern gute Unterstützung leisten können. Sie brauchen die Perspektive auf ein gewaltfreies Leben.



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Gewaltschutz für Frauen und ihre Mitbetroffenen Kinder

Prof. Dr. Angelika Henschel
Leuphana Universität Lüneburg



Inhalt

- Häusliche Gewalt – Gewalt im Sozialen Nahraum
 - Definition
 - Partnerschaftsgewalt in Deutschland
 - Häusliche Gewalt und die Kinder
- Kindliches Miterleben häuslicher Gewalt
- Die Istanbul-Konvention
 - Ziele der Istanbul Konvention
 - Forderungen hinsichtlich zu ergreifender Maßnahmen
- Was tun?! – Diskussion
- Literatur und Bildnachweise



Häusliche Gewalt – Gewalt im Sozialen Nahraum

Definition

*„Häusliche Gewalt bezeichnet **Gewaltstraftaten zwischen Personen in einer partnerschaftlichen Beziehung, die derzeit besteht, sich in Auflösung befindet oder aufgelöst ist (unabhängig vom Tatort, auch ohne gemeinsamen Wohnsitz) oder die (mit gemeinsamen Wohnsitz) in einem Abhängigkeitsverhältnis zueinander stehen, soweit es sich nicht um Straftaten ausschließlich zum Nachteil von Kindern handelt.**“*

Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport/Koordinierungsstelle gegen häusliche Gewalt beim Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales des Saarlandes 2005



Partnerschaftsgewalt in Deutschland

- Insgesamt registrierte das Bundeskriminalamt **141.792 Fälle von Partnerschaftsgewalt im Jahr 2019** (Gegenüber 2018 mit 140.775 = Anstieg von 0,74 Prozent), davon waren 81 Prozent (114.903 Fälle; gegenüber 114.393 Fällen in 2018) der Betroffenen Frauen (vgl. BKA 2020, S. 3-5).
- Sowohl Opfer (77,6 %) wie Täter (66,1 %) sind überwiegend Deutsche StaatsbürgerInnen (vgl. ebd., S. 7, 12).
- Insgesamt wurden **117 Frauen** (und 35 Männer) **getötet** (vgl. BKA 2020, S. 5).



Häusliche Gewalt und die Kinder

- In der repräsentativen Prävalenzstudie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ (BMFSFJ 2004, S. 277) gab über die Hälfte der von Partnergewalt betroffenen Frauen an,
 - dass Kinder in ihrem Haushalt lebten und dass ihre Kinder die Gewaltsituation gehört (57 %) oder gesehen (50 %) hätten.
 - Kinder seien dabei selbst in die Auseinandersetzungen mit hineingeraten oder hätten versucht, die Befragten zu verteidigen (21–25 %).
- Jedes zehnte Kind wurde dabei selbst körperlich angegriffen (vgl. BMFSFJ 2011, S. 7).



Kindliches Miterleben häuslicher Gewalt

- Diese direkten oder indirekten Gewalterfahrungen können für Kinder bedeuten:
 - An dem Ort, wo man sich geborgen und geschützt fühlen sollte, eine Atmosphäre von Wut/Hass bzw. Angst/Verzweiflung zu spüren und
 - sich oft hilflos, traurig, ohnmächtig oder sogar schuldig zu fühlen, da die Mädchen und Jungen der Gewalt nicht Einhalt gebieten können oder sich gar selbst als Auslöser für die Gewalt verstehen.
- können sich nicht an Vater und Mutter wenden, fühlen sich mit ihren verwirrenden Gefühlen allein gelassen,
- sind der Abwertung der eigenen Mutter durch Vater/Partner und den mittelbar bzw. unmittelbar erlebten körperlichen, seelischen oder sexuellen Misshandlungen schutzlos ausgeliefert und haben Angst um die Mutter (die Geschwister, sich selbst).



- „Kinder sind deshalb nicht nur Zeugen häuslicher Gewalt, sondern immer auch Opfer. Das Miterleben von häuslicher Gewalt stellt in der Regel deshalb auch eine Gefahr für das Wohl und die Entwicklung der Kinder dar“ (BMFSFJ 2011, S. 7).
- Seit den neunziger Jahren werden zunehmend die von häuslicher Gewalt mit betroffenen Mädchen und Jungen in den (forschenden) Blick genommen (z. B. Henschel 1993, Henschel 2019).
- Aufklärung, Bildungs- und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen von Frauenhäusern, MitarbeiterInnen der Polizei, der Jugendämter, des Kinderschutzes, der Schulen, etc. gehen damit einher.



Die Istanbul-Konvention

- „Die Istanbul-Konvention ist das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“.
- Das Übereinkommen ist das erste völkerrechtlich verbindliche Instrument im europäischen Raum zum Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen.
- Am 1. Februar 2018 ist die Istanbul-Konvention in Deutschland in Kraft getreten.
- Die Konvention ist damit geltendes Recht“ (Frauen gegen Gewalt e. V. 2018).
- Mittlerweile haben 34 Staaten (Stand 15. Oktober 2019) die Konvention ratifiziert (vgl. Council of Europe 2019).



Ziele

- „Die Istanbul-Konvention stellt deutliche Anforderungen an die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen.
- Ziel ist die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen.
- Der Istanbul-Konvention liegt ein umfassender Begriff von Gewalt zugrunde.
- Gewalt wird als eine Form der Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung definiert.
- Die Konvention umfasst alle Formen geschlechtsspezifischer Gewalt und legt zugleich einen Schwerpunkt auf häusliche Gewalt“ (Frauen gegen Gewalt e. V. 2018).



- „In der Istanbul-Konvention sind auch Artikel zur Prävention, Intervention und Unterstützung bei Gewalt gegen Frauen und Mädchen enthalten. Außerdem legt die Konvention fest, dass Hilfsdienste (darunter Fachberatungsstellen) und Schutzeinrichtungen vorhanden sein müssen.
- Die Konvention besteht aus insgesamt 81 Artikeln, die sehr detailliert und teilweise richtlinienartig sind“ (Frauen gegen Gewalt e. V. 2018).
- „Diese betreffen die Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, den Schutz der Opfer und die Bestrafung der Personen, die gewalttätig werden. Zugleich werden die Gleichstellung von Mann und Frau und das Recht von Frauen auf ein gewaltfreies Leben gestärkt“ (BMFSFJ 2018).



Forderungen hinsichtlich zu ergreifender Maßnahmen

- Verbesserung des Zugangs zum Unterstützungssystem
- Versorgung für bislang unzureichend erreichte Zielgruppen
- Bedarfsgerechter Ausbau der Angebote der Frauenhäuser
- Bedarfsgerechter Ausbau der ambulanten Fachberatungsstellen
- Anpassung der Gesetzeslage
- Einrichtung einer Monitoringstelle, einer Koordinierungsstelle sowie eines Runden Tisches von Bund, Ländern und Kommunen
- Erarbeitung von Aktionsplänen
- Partizipation der Zivilgesellschaft
- Verbesserung der Datenerhebung und Evaluation



Was tun?! – Diskussion

1. Wo habe ich diskussionsbedarf?
2. Was braucht es, damit sich Gewaltschutz als Querschnittsthema in der Gesellschaft und der AWO etablieren ließe?
3. Wie lässt sich erreichen, dass Frauen und deren Kindern ein verbesserter Schutz vor Gewalt ermöglicht wird und welche Rolle kann die AWO dabei übernehmen?
4. Wie lassen sich inklusive Hilfskonzepte angesichts „versäulter“ Rechts-, Organisations- und Strukturbedingungen entwickeln?
5. Wie lassen sich Präventions-, Interventionsangebote und Nachsorge auf- bzw. ausbauen?
6. Welche Notwendigkeiten und Konsequenzen ergeben sich für die AWO als Dienstleister und Arbeitgeber?
7. Welchen Beitrag kann und will die AWO zur Umsetzung der Istanbul Konvention leisten?



Literaturnachweise

- BKA – Bundeskriminalamt (2020): Partnerschaftsgewalt. Kriminalstatistische Auswertung – Berichtsjahr 2019, Wiesbaden, [online] https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2019.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [12.11.2020].
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, und Jugend (2018): Konvention zum besseren Schutz von Frauen vor Gewalt in Kraft getreten, [online] <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/konvention-zum-besseren-schutz-von-frauen-vor-gewalt-in-kraft-getreten/121718> [15.10.2019].
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): FamFG. Arbeitshilfe zum neu gestalteten Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (FamFG) bei Vorliegen häuslicher Gewalt, Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, Berlin.
- Council of Europe (2019): Unterschriften und Ratifikationen des Vertrags 210, [online] <https://www.coe.int/de/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures> [15.10.2019].



- Frauen gegen Gewalt e. V. (2018): Istanbul-Konvention, [online] <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktionen-themen/istanbul-konvention.html> [15.10.2019].
- Henschel, Angelika (1993): Geschlechtsspezifische Sozialisation. Zur Bedeutung von Angst und Aggression in der Entwicklung der Geschlechtsidentität. Eine Studie im Frauenhaus, Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag.
- Henschel, Angelika (2019): Frauenhauskinder und ihr Weg ins Leben. Das Frauenhaus als entwicklungsunterstützende Sozialisationsinstanz, Opladen: Barbara Budrich.
- Landespräventionsrat Niedersachsen (2006): „Kinder misshandelter Mütter – Handlungsorientierung für die Praxis“, Hannover.
- Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport / Koordinationsstelle gegen häusliche Gewalt beim Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales des Saarlandes (2005): Handlungsrichtlinien für die polizeiliche Arbeit in Fällen häuslicher Gewalt.

4.2 Workshop 2 Atmende Lebensläufe. Über ein neues Verhältnis von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit

- Expertin: Dr. Karin Jurczyk, Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP) sowie aktiv bei Care.Macht.Mehr; bis Mai 2019 Leiterin der Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut (DJI)

Die Probleme der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind, so zeigte die Präsentation von Karin Jurczyk mit dem Titel „Das Optionszeitenmodell: ein Vorschlag zur Neugestaltung von privater Sorge und Erwerbsarbeit“ zunächst auf, nach wie vor ungelöst. Diese Care-Lücken zeigen sich in der aktuellen Coronakrise besonders drastisch im privaten wie im professionellen Bereich: Eltern und pflegende Angehörige leiden unter Erschöpfung, Betreuungs- und Pflegepersonal fehlt und ist häufig überlastet, nicht zuletzt aufgrund von schwierigen Arbeitsbedingungen, Unterbezahlung und Arbeitsdruck. Die während der letzten Jahrzehnte gestiegenen Erwerbsquoten von Frauen und Müttern wurden nicht kompensiert; d. h., ungeachtet des Werts und der gesellschaftlichen Relevanz der Care-Tätigkeiten wurde vorrangig auf die Beschäftigungsfähigkeit aller Erwachsenen – nun auch der Frauen – fokussiert. Gleichzeitig fehlen neue

sozialpolitische und gesellschaftliche Modelle für eine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit, um die Erwerbsarbeit sorgeregelter gestalten zu können. Im Gegenteil ist bis heute Sorge eine im dominanten industriell-kapitalistischen ökonomischen Diskurs und im wirtschaftlichen Handeln vernachlässigte Dimension.

Die Verantwortung für Familie und Sorgearbeit muss jedoch endlich als gesellschaftliche Aufgabe anerkannt werden. Ein Vorschlag hierfür ist das „Optionszeitenmodell“, das im Rahmen des Workshops vorgestellt und diskutiert wurde. In ihm wird jedem Menschen ein Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie einräumt, in der Sorgearbeit hinreichend Platz bekommen und geschlechtergerechter verteilt werden soll.

Die Teilnehmer*innen thematisierten diverse Facetten des vorgestellten Modells, z. B. seinen Beitrag zur Gleichstellung, und offene Fragen wie z. B. Umsetzungsmöglichkeiten und Finanzierung. Sie sprachen sich dafür aus, dass sich die AWO an der Weiterentwicklung des Optionszeitenmodells für atmende Lebensläufe beteiligt. Gleichzeitig wurde hervorgehoben, dass über die Bedeutung und die noch ungleiche Verteilung von Care-Arbeit sowie mögliche Lösungen wie die des Optionszeitenmodells weitreichend informiert und diskutiert werden muss. Dies gilt sowohl für die Diskussion innerhalb der AWO als auch mit anderen Verbänden und politischen Akteur*innen.

Das Optionszeitenmodell: ein Vorschlag zur Neugestaltung von privater Sorge und Erwerbsarbeit

Dr. Karin Jurczyk

Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e.V.

Vortrag beim Workshop „Atmende Lebensläufe: Über ein neues Verhältnis von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit“

10. Sozialkonferenz der AWO „Irrelevant trotz Systemrelevanz? – Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Krise“

Digitale Veranstaltung, Dienstag, 8.12.2020

Inhalt

1. Die fundamentale Bedeutung von Care
2. Krisendiagnose: Care-Krise heute heißt Verstärkung von Ungleichheiten
3. Das Geschlechterproblem im normierten Erwerbsverlauf
4. Das Optionszeitenmodell: Atmende Lebensläufe mit Carezeit-Budgets
 - Die Zweckbindung des Optionszeitenmodells
 - Zwecke
 - Das Optionszeitmodell
 - Entwicklung des Modells: zeit- und geldpolitische Parameter, Umsetzungsschritte
 - Zu 4. Anreize für Geschlechtergerechtigkeit
 - Perspektiven, Ansätze

1. Die fundamentale Bedeutung von Care

- Care (privat, beruflich und zivilgesellschaftlich) ist mehr als systemrelevant: ermöglicht Leben und Überleben, individuelle Entwicklung, soziale Bindungen, gemeinschaftlichen Zusammenhalt, intakte Umwelt und eine nächste Generation
- ... und das *ein Leben lang* und *für alle*, aber besonders am Anfang, bei Krankheit und am Ende des Lebens (Brückner 2011).
- Das Fundament von Wirtschaft und Gesellschaft
- Care braucht Zeit – Voraussetzung für Beziehungen, Für- und Selbstsorge
- Gemeinsames Ziel: Gestaltung von Arbeits- und Lebenszeit im Sinne einer geschlechtergerechten „sorgenden Gesellschaft“ (caring society), vgl. Grundsatzprogramm der AWO

2. Krisendiagnose: Care-Krise heute heißt Verstärkung von Ungleichheiten

- Die Organisation von (entgrenzter) Erwerbsarbeit – nach wie vor zugeschnitten auf den „freigestellten“ männlichen Ernährer
- Delegation von Sorgearbeit an Frauen – Care ist historisch weiblich!
- Gleichzeitig: Frauen sollen, wollen und müssen erwerbstätig sein
- Gesellschaftliche Institutionen antworten nicht angemessen auf neue Herausforderungen der „doppelten Entgrenzung“
- Missverhältnis im Volumen von Angebot und Nachfrage nach Care
- Care-Krise heißt Zeit-Krise: Zeitnot und Sorgenlücken als Folgen
- Individuell, familial und beruflich
- Neue alte Achsen von Ungleichheit: Gender (Frauen besonders betroffen), Ethnie, Schicht

3. Das Geschlechterproblem im normierten Erwerbsverlauf

- Die Organisation von Erwerbsarbeit – nach wie vor zugeschnitten auf den „freigestellten“ männlichen Ernährer
 - Fortbestehende rechtliche Orientierung am Normalarbeitsverhältnis
 - Recht orientiert Erwachsenenleben auf Erwerbsarbeit
 - ‚Bestrafung‘ von Erwerbsunterbrechungen
 - Vorhandene gesetzliche Regelungen (Elternzeit, Pflegezeit) antworten nicht angemessen auf Bedarfe, v. a. fragmentiert

Gefördert durch:

Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

4. Das Optionszeitenmodell: Atmende Lebensläufe mit Carezeit-Budgets

*Notwendigkeit von Zeitpolitik – „Zeitwohlstand“ als ergänzende Wohlstandsdimension, „Zeitsouveränität“ als Freiheitsdimension
Fokus auf private Sorgearbeit und Lebensverlauf*

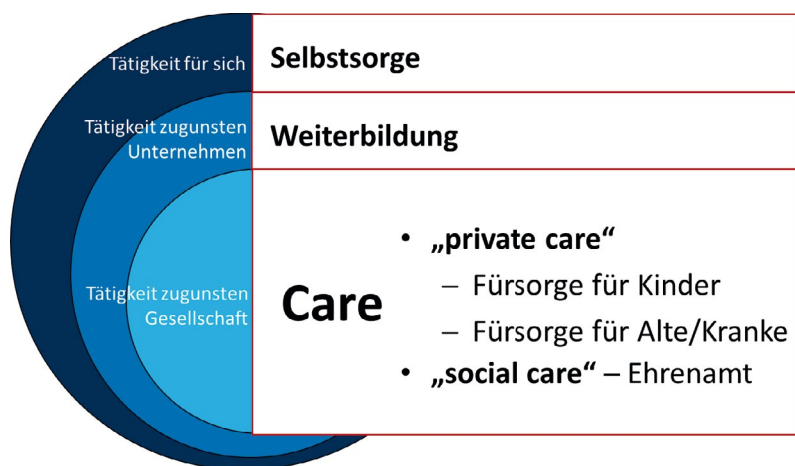
Umriss des Modells

- Xy Anteil an Lebensarbeitszeit = Optionszeitbudget
- Entnahmen im Lebensverlauf = System individueller Ziehungsrechte
- Monetäre und soziale Absicherung von Optionszeiten

Die Zweckbindung des Optionszeitenmodells

Gefördert durch:
 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FIS Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung



 Universität Bremen

 Deutsches
Jugendinstitut

Gefördert durch:
 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FIS Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

Zwecke


- Fünf Säulen für ein ‚gelingendes‘ Leben und eine ‚gute‘ Gesellschaft
- Erwerbsarbeit in einer Erwerbsgesellschaft unverzichtbar
- Sowohl Erwerbsarbeit als auch private Fürsorge sind prinzipiell sinnstiftende Tätigkeiten
- Sorge *für* die Gesellschaft (social care) erfordert einen weiten Care und einen weiten Familienbegriff

 Universität Bremen

 Deutsches
Jugendinstitut

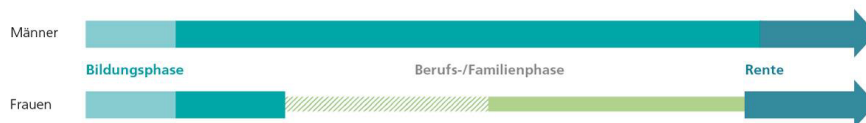
Das Optionszeitmodell

Gefördert durch:


 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales


FFS
Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

Status quo: Dreiteilung des Lebenslaufs



Die Idee: Atmende Lebensläufe



Quelle: Jurczyk/Mückenberger (Hrsg.) 2020


 Universität Bremen


 DJI
Deutsches
Jugendinstitut

Gefördert durch:


 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales


FFS
Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

Entwicklung des Modells: zeit- und geldpolitische Parameter, Umsetzungsschritte

1. Umfang des Gesamtzeitbudgets
2. Zusammensetzung des Gesamtzeitbudgets und flexible Nutzung
3. Differenzierungen und Anpassungen durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen
4. Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgezeit
5. Instrument der Ziehungsrechte
6. Vorschläge für Finanzierungsmodi und die soziale Absicherung
7. Vorschläge für die Trägerschaft des Optionszeitenbudgets in einem staatlichen Fonds

Gesellschaftlicher Deliberationsprozess auf Grundlage der Vorschläge


 Universität Bremen


 DJI
Deutsches
Jugendinstitut

Zu 4. Anreize für Geschlechtergerechtigkeit

Gefördert durch:



Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

Geschlechtergerechtigkeit – kein Selbstläufer, braucht **vielfältige** Rahmenbedingungen (gender pay gap abschaffen!)

- Ablösung der (männlichen) Norm der „Normalbiografie“ durch die Norm „atmender Lebensläufe“ (d. h. Normalisierung von Arbeitszeitreduktion/-unterbrechung für alle) – erleichtert die Umverteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern
- Inanspruchnahme durch Männer für Care wahrscheinlicher durch Zweckpluralität von Optionszeiten
- Neue Anreize für Männer: längere Anspruchszeiten als bisherige Zeitverwendung; Nutzung auch nach Trennung möglich
- Längere Nutzung durch Männer für Care wahrscheinlicher, da normorientiertes Verhalten (wie bei „Väter“monaten/ Elternzeit).
- Solidarität wird auf den Lebenslauf bezogen, keine starren 50/50-Regeln im Alltag



Perspektiven, Ansätze

Gefördert durch:



Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

1. Fernziel: Rahmengesetz unter Berücksichtigung von Länderkompetenzen und der Gestaltungsautonomie der Sozialpartner
2. Schrittweiser (modularer) Verwirklichungsprozess, Ansätze
 - **Lücken bearbeiten/Forschung**
 - Was kostet das Modell im Vergleich zu jetzigen sozialstaatlichen Regelungen? (Kosten-Nutzen-Analyse)
 - Was bedeutet das Modell für das Arbeitskräftepotenzial?
 - Lässt sich die Akzeptanz/Inanspruchnahme antizipieren?



Gefördert durch:



Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

– „Optionszeiten-Labor“

- Diskurszusammenhang schaffen für Akteure aus den Bereichen Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft
 - Offene Fragen, gemeinsam nach Lösungen suchen
- **Kleine** Pilotprojekte starten – für ausgewählte Zwecke (z. B. Zeiten der Altenpflege **wie auch Zeiten der digitalen Weiterbildung**). Dazu **Evaluation** für die Weiterentwicklung des Modells
- **Bündnispartner (Träger) suchen**: AWO? Geschäftsführer*innenkonferenz? Andere Wohlfahrtsverbände? Zentralkomitee der deutschen Katholiken?



Vielen Dank

Kontakt

kajurczyk@posteo.de

www.zeitpolitik.de

Neu: Positionspapier der Initiative CareMachtMehr ‚Großputz! Care nach Corona neu gestalten‘

<https://care-macht-mehr.com>

4.3 Workshop 3 Innerverbandliche Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit in der AWO erreichen und Vielfalt leben!

- Expertin: Dr. Emilia Zenzile Roig, Gründerin und Direktorin des Center for Intersectional Justice e.V., Berlin

Der erste Gleichstellungsbericht der AWO (2018) zeigt eine große Diskrepanz zwischen den Werten der AWO, der Vision einer geschlechtergerechten und vielfaltsbewussten Organisationskultur und der innerhalb der AWO gelebten Realität. Der Bericht macht großen Handlungsbedarf deutlich und stellt u. a. heraus, dass wir einen bewussteren und differenzierteren Blick auf die Lebenslagen und Lebensverhältnisse aller Beschäftigten, Mitglieder und Freiwilligen brauchen. Einen Ansatz, wie das gelingen kann, bietet das Konzept der Intersektionalität. Es zeigt auf, dass die gesellschaftliche Positionierung von Individuen durch eine Vielzahl sozialer Merkmale – beispielsweise geschlechtliche und sexuelle Identität, ethnische und soziale Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Behinderung – geprägt wird, deren Auswirkungen sich überschneiden.

Solche Mehrfachzugehörigkeiten und Mehrfachdiskriminierungen müssen, so betont die Expertin Emilia Zenzile Roig, Gründerin und Direktorin des Center for Intersectional Justice, im Zusammenhang mit Machtstrukturen gesehen werden. Die am meisten diskriminierten Personen sollten dabei Maßstab für die Entwicklung von Maßnahmen sein. Große gesellschaftliche Unterstützung sei notwendig, um strukturelle Veränderungen zu erreichen. Beispielsweise müssten auch Männer feministische Positionen unterstützen und weiße Personen sich gegen Rassismus einsetzen.

Ihre frauen- und gleichstellungspolitischen Positionen und Forderungen an den eigenen Verband hat die AWO jüngst im Positionspapier „Geschlechtergerechtigkeit als AWO-Grundwert“ (2020) aktualisiert und konkretisiert. Dazu gehört, dass die eigenen Beschlüsse zur Geschlechtergerechtigkeit auf allen Verbands-ebenen konsequent umgesetzt werden müssen und dass sich Vielfalt in der Arbeitnehmer*innenstruktur abbilden soll. Insbesondere ist das Ziel, dass Frauen in all ihrer Vielfalt in haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen mit mindestens 50 Prozent repräsentiert sein sollen, mit Nachdruck zu verfolgen.

Die genannten Themen beschäftigen auch die Workshop-Teilnehmer*innen stark. Angeregt wird, das Thema durch didaktische Prozesse und Gespräche in die Fläche zu bringen. So sollen auch Haupt- und Ehrenamtliche, die bisher keine Berührungspunkte mit dem Thema hatten, mitgenommen werden. Bedürfnisse von Personengruppen, die noch nicht ausreichend in Führungspositionen vertreten sind, sollen aufgegriffen und auf dieser Basis strukturelle Veränderungen angegangen werden. Konkrete und verbindliche Regelungen sind auf allen Verbandsebenen ebenso gefragt wie konsequentes Handeln, um die vielerorts schleppende Umsetzung voranzutreiben. Vielfach wurde der bundesweite Bedarf an Austausch und Vernetzung insbesondere von Frauen in Führungspositionen und solchen, die diese anstreben, hervorgehoben. Ansatzpunkte hierfür wird das ESF-Gleichstellungsprojekt „Vielfaltsbewusst in Führung“ liefern, an dessen Ergebnissen großes Interesse besteht.



Intersectionality Resources

Dr. Emilia Zenzile Roig

Gründerin und Direktorin des Center for Intersectional Justice e.V., Berlin

Inhalt

- Antiracism
- Intersectionality
- Healing, Trauma and Resilience
 - Self-Care
 - Centering Black Women and Non-Binary Folks
- Diversity & Inclusion
- Podcasts

Antiracism

Articles

- Representation of Black people and POC in film and TV ([here](#))
- How to Be a Better White Person in 2020 ([here](#))
- An Essential Reading Guide For Fighting Racism ([here](#))
- 103 Things White People Can Do for Racial Justice ([here](#))

Videos

- “How microaggressions are like mosquito bites” ([here](#))
- “5 tips for being an ally” ([here](#))

Publications

- Anti-racism resources for white people ([here](#))
- On white supremacy ([here](#))
- „Weiß-Sein in Deutschland“ Ursula Wachendorfer ([here](#))
- Anti-racism Resource Guide ([here](#))

Books

- How to be an Antiracist by Ibram X. Kendi
- The New Jim Crow by Michelle Alexander
- Your Silence Will Not Protect You by Audre Lorde
- Me and White Supremacy by Layla Saad
- So You Want to Talk about Race by Ijeoma Oluo
- Between the World and Me by Ta-Nehisi Coates
- When they Call You a Terrorist: a black lives matter memoir by Patrisse Khan-Cullors and Asha Bandele
- Mindful of Race by Ruth King
- Just Mercy by Bryan Stevenson
- Why I am No Longer Talking to White People About Race by Reni Eddo-Lodge
- The Fire This Time by Jesmyn Ward
- Freedom Is a Constant Struggle: Ferguson, Palestine, and the Foundations of a Movement by Angela Y. Davis
- Minor Feelings by Cathy Park Hong
- The Fire Next Time by James Baldwin
- The Warmth of Other Suns by Isabel Wilkerson
- Have Black Lives Ever Mattered? by Mumia Abu-Jamal
- Stamped from the Beginning by Ibram X. Kendi
- Men We Reaped by Jesmyn Ward

Other

- *Comic on privilege*

Accounts to Follow

- @rachel.cargle
- @blacklivesmatterdc
- @audrelordeproject
- @ijeomaoluo
- @muchachafanzine
- @thebodyisnotanapology
- @ibramxk

Intersectionality**Articles**

- Blogpost "*why intersectionality is relevant for a fairer europe*" Wadzanai Motsi-Khatai und Miriam Aced

Videos

- "*The urgency of intersectionality*" Kimberlé Crenshaw TED talk
- "*Creating the new normal: intersectionality in the film industry*" Emilia Roig, Cannes Film Festival

Publications

- "*Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*" Kimberlé Crenshaw
- Stanford Law Review "*Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*" Kimberlé Crenshaw

in German

- „*Wir, die Seiltänzerinnen – Politische Strategien von Migrantinnen gegen Ethnisierung und Assimilation*“ von FeMigra (Feministische Migrantinnen, Frankfurt)*

Healing, Trauma and Resilience**Self-Care****Articles**

- "*Why self-care is not enough*"
- MarShawn McCarrel's life was covered in an October 2016 *Columbus Monthly* feature story. His words and activism *inspired an opera*.
- MarShawn McCarrel's Beautiful Poem "*Down South*"
- Dante Barry of the Million Hoodies Movement for Justice, Clinical Psychologist Dr. Marva Robinson, Marc Steiner from The Center for Emerging Media, NewYorker.com's Jelani Cobb and Rev. Dr. Jacqui Lewis join Melissa Harris-Perry to discuss *why self-care is important for activists*
- Sara Ahmed on *self-care*
- From MLK50: '*Self-care in the age of Black Lives Matter*'
- *A History of Self-Care* in our public discourse

Podcasts

- "Sonya Renee Taylor: Love Yourself, Save the World" by Simplify
- "Lama Rod Owens on Race, Love & Liberation" by Conversations on Compassion

Centering Black Women and Non-Binary Folks

Books

- Audre Lorde, *A Burst of Light* (Collection of Essays), *The Cancer Journals*, *Sister Outsider* (Essays and Speeches), *Zami: A New Spelling of My Name* (and others)
- bell hooks *Sisters of the Yam*
- Paule Marshall, *Praisesong for the Widow*
- Zora Neale Hurston, *Dust Tracks on a Road*
- Toni Cade Bambara, *The Salt Eaters*
- Ntozake Shange, *Sassafras, Cypress and Indigo* (and others)
- Julie Dash, *Daughters of the Dust*
- Nella Larsen, *Quicksand and Passing*
- Octavia Butler, *Parable of the Sower, Dawn* (and others)

Diversity & Inclusion

Podcasts

- „Warum Marken jetzt Diversity wollen“ by *Realität*innen*

Podcasts

- "Alex Vitale - The End of Policing" by *Upstream*
- "Episode 21 - Assa Traoré" by *La Poudre*
- "La Politique des putes (1/10)" by *Intime & Politique*
- "Seeing White" by *Scene on Radio*
- "Men" by *Scene on Radio*
- Brené with Sonya Renee Taylor on 'The Body is Not an Apology'" by *Unlocking us with Brené Brown*

4.4 Workshop 4 Close the Gender Gaps – Was tun für Frauen und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit?

- Expertin: Laura Rauschnick, Projektleiterin des DGB Projekts „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“

Gender-Pay-Gap, gläserne Decke oder eine klassische Rollenverteilung – die Gründe, warum Frauen oft keine eigene und langfristige Existenzsicherung haben, sind vielfältig. Der Workshop sollte in verschiedenen Handlungsfeldern herausarbeiten, inwiefern und warum Frauen wirtschaftlich immer noch benachteiligt sind. Gleichzeitig sollten Lösungsstrategien erarbeitet werden.

Laura Rauschnick, die das DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ leitet, führte als Expertin in das Thema ein. Das Kooperationsprojekt des DGB Bundesvorstands und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend besteht seit September 2014 mit dem Ziel, die Debatte um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu fördern. Es verknüpft wissenschaftliche Erkenntnisse zum Wirkungszusammenhang von Entgeltlücke, existenzsichernder Beschäftigung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit von Frauen, bereitet sie zielgruppengerecht auf und verbindet sie mit Projektarbeit. Dabei liegt der inhaltliche Schwerpunkt zum einen auf dem Übergang von der Ausbildung in den Beruf und zum anderen auf den Aus- und Wiedereinstieg rund um die Familienphase. Dies sind zentrale Meilensteine für eine gelingende, selbstbestimmte Erwerbsbiografie.

Als wichtigste Ergebnisse des Workshops wurden festgehalten: Für einige der angesprochenen Themen setzt sich die AWO bereits ein, u. a. für die Aufwertung sozialer Berufe und die Schließung des Gender-Pay-Gaps. Zusätzlich muss die Arbeit vor Ort gestärkt werden. Hier gilt es, Frauen für die Thematik zu sensibilisieren, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und traditionelle Rollenmuster aufzubrechen.

Ein wichtiger Impuls aus der Coronakrise ist die Diskussion um die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Hier zeigte sich, wie schnell es zu einer Retraditionalisierung kommt, selbst in Familien mit zuvor gleichberechtigter Aufgabenverteilung. Der Umgang mit dem Homeoffice bleibt dabei problematisch, da Frauen, die im Homeoffice arbeiten, vielfach zusätzlich die häusliche Kinderbetreuung übernehmen. Aber auch als Maßnahme gegen den Gender-Pay-Gap müssen Erwerbs- und Sorgearbeit fair(er) verteilt werden. Noch immer wünschen sich vor allem junge Frauen eine Teilzeitstelle, ältere Frauen Mini-Jobs. Hier ist ein Umdenken erforderlich. Die Bearbeitung der Thematik muss fortgeführt und darf nicht als „Feminismus-Getue“ abgewertet werden. Dabei kommt es auch darauf an, dass die jüngere Generation durch die ältere sensibilisiert wird, beispielsweise durch die Weitergabe eigener Erfahrungen. Gleichzeitig müssen sich Strukturen ändern, da gerade junge Frauen oft nicht in den Positionen sind, in denen sie Entscheidungsspielräume haben. In Deutschland ist die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Vergleich zu traditioneller Aufgabenverteilung ein Luxus, da sie viel Geld kostet. Für Familien mit Armutsrisiko ist Partnerschaftlichkeit daher oft keine Option, obwohl sie eigentlich das Armutsrisiko verringern soll. Deshalb ist es wichtig zu betonen, dass Frauen ihre Zukunft nicht nur selbstbestimmt gestalten können, sondern strukturelle Veränderungen nötig sind.



DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“

AWO-Sozialkonferenz, 8. Dezember 2020

Close the Gender Gaps – was tun für Frauen und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit?

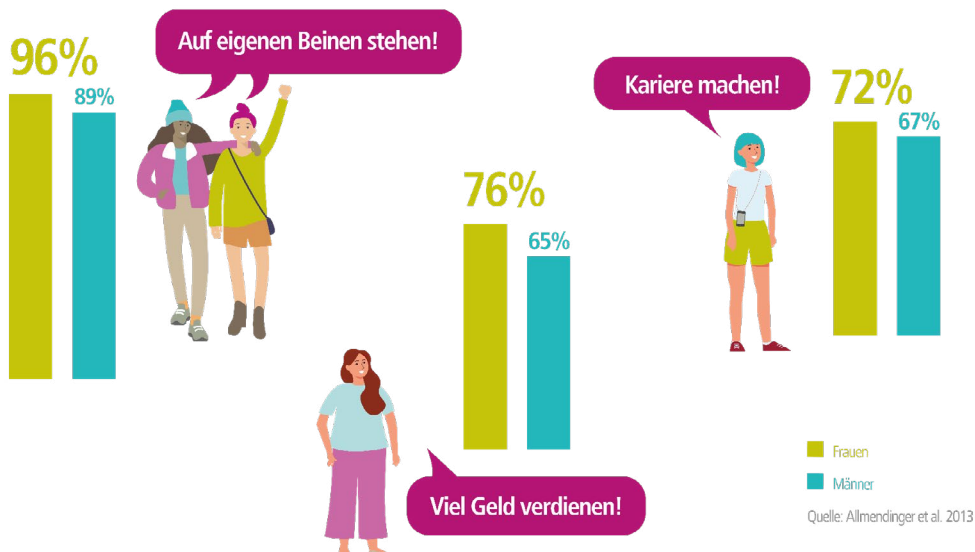


Laura Rauschnick

Projektleiterin „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“



Was ist jungen Frauen wichtig?





... und wie sieht die Realität aus?



2/3 der erwerbstätigen Frauen haben **keine langfristige Existenzsicherung**

D.h. sie können für Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit nicht vorsorgen (z.B. Arbeitslosigkeit, Alter)



Knapp 80% der erwerbstätigen Frauen können mit ihrem Einkommen **nicht langfristig für sich und ein Kind vorsorgen**



Jede dritte erwerbstätige Frau kann aus ihrem eigenen Erwerbseinkommen nicht einmal ihren **unmittelbaren Bedarf** decken

D.h. sie hat für Miete, Lebensmittel, Versicherungen, Freizeitbeschäftigungen nicht genug Geld im Monat zur Verfügung

Quelle: Pimminger 2021



... und bei den Vollzeitbeschäftigten?



2/5 der in Vollzeit beschäftigten Frauen haben **keine langfristige Existenzsicherung**



2/3 der in Vollzeit beschäftigten Frauen können mit ihrem Einkommen **nicht langfristig für sich und ein Kind vorsorgen**

Quelle: Pimminger 2021





Corona-Krise wirkt wie ein Brennglas – Das Ungleichgewicht, dass es vor der Krise schon gab, wächst!



- 27% der Mütter und 16% der Väter haben ihre Arbeitszeit reduziert um Kinderbetreuung zu übernehmen
- 62% der Mütter und 9% der Väter übernehmen den Großteil der anfallenden Sorgearbeit alleine

- Nur 60% der Paare, die sich vor der Krise die Sorgearbeit geteilt haben, tun es jetzt noch.
- Das ist kein Zufall, sondern ein Ergebnis **bereits ungleich verteilter Erwerbseinkommen**.

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2020





Corona-Krise wirkt wie ein Brennglas – Bestehende strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern werden deutlich sichtbar



- Krisenbedingte **Entgeltersatzleistungen** orientieren sich am **Nettolohn**
- Branchen mit hohem Frauenanteil** wie Einzelhandel, Gastgewerbe und Tourismus sind besonders **von der Krise betroffen**

- Das hat langfristige Folgen für die **eigenständige Existenzsicherung** und die Gleichstellung von Frauen



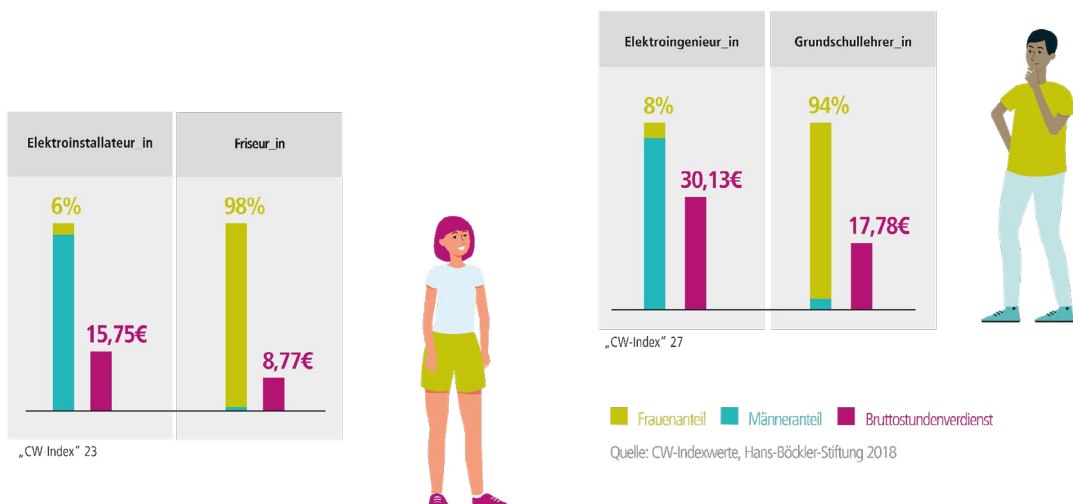
Entscheidungen haben Folgen

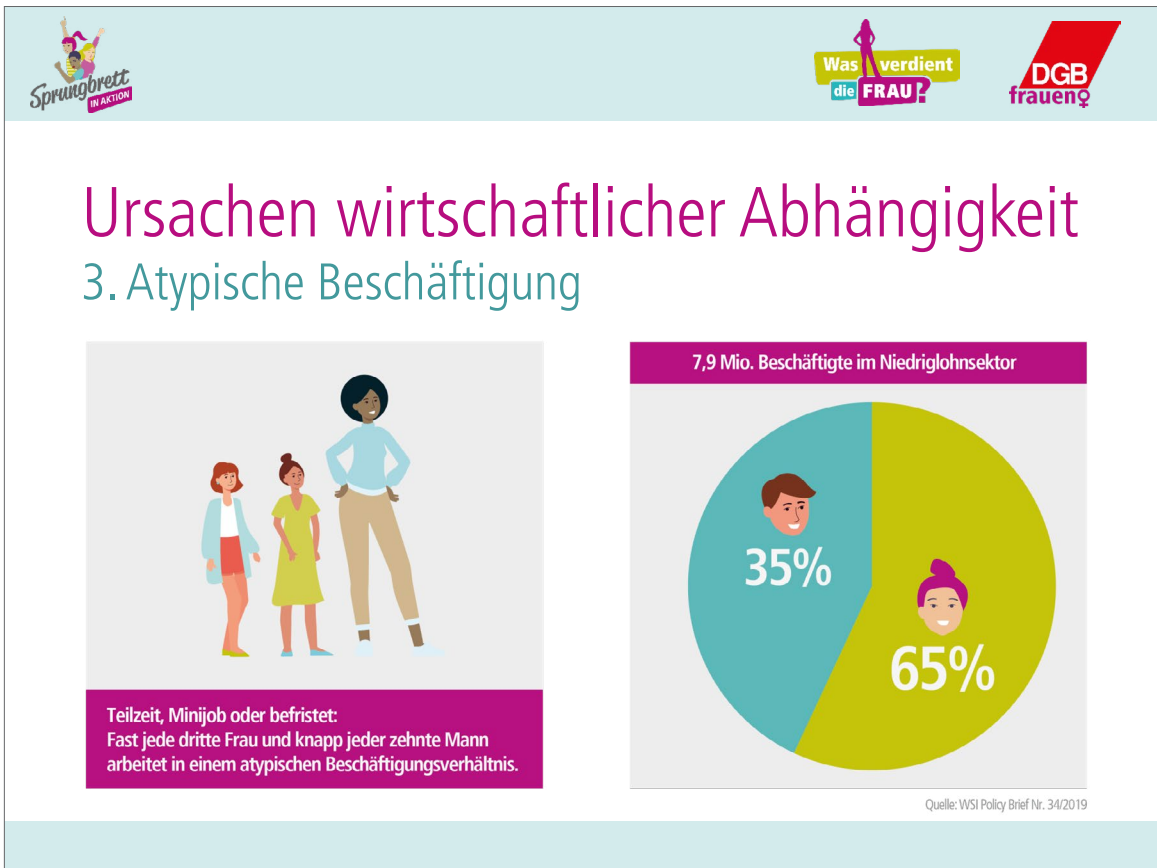
Perspektive Lebens(ver)lauf



Ursachen wirtschaftlicher Abhängigkeit

1. Berufe und Branchen







Ursachen wirtschaftlicher Abhängigkeit

4. Arbeitszeiten – Gender Time Gap



Die Arbeitszeiten von Männern und Frauen unterscheidet sich stark. Frauen arbeiten im Schnitt einen Tag weniger pro Woche (8,4 Stunden) als Männer.

Der Gender Time Gap wirkt sich direkt auf die aktuelle und langfristige wirtschaftliche Unabhängigkeit aus

Teilzeitarbeit nimmt unter Frauen stark zu. Der häufigster Grund: Familie!

Quelle: WSI GenderDatenPortal



Ursachen wirtschaftlicher Abhängigkeit

5. Arbeitsteilung zu Hause – Gender Care Gap

Frauen leisten pro Tag 1,5 Stunden mehr unbezahlte Arbeit in Haushalt und Familie - der Gender Care Gap entspricht damit 52,4%



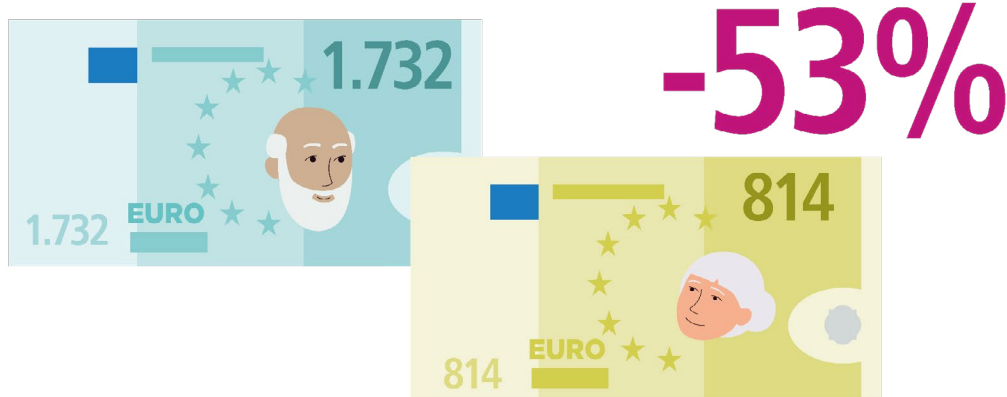
Quelle: Zweiter Gleichstellungsbericht





Wozu führt all das? Gender Pay Gap



Wozu führt all das? Gender Pension Gap








Was tun?

Individuell: Informierte Entscheidungen treffen, langfristig denken (auf zwei Beinen steht es sich besser als auf einem), faire Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit

Betriebliche Rahmenbedingungen:
Gleichstellung und Vereinbarkeit fördern

Strukturen: Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen, Betreuungsinfrastruktur ausbauen, Fehlanreize abbauen, Frauendominierte Berufe aufwerten, Partnerschaftlichkeit fördern







Was tun?



Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Gewerkschaften fordern flächendeckende Tarifverträge

Besonders Frauen profitieren von Tarifverträgen!
Arbeiten sie in einem Betrieb mit Tarifbindung, verdienen sie im Durchschnitt 9,2% mehr pro Stunde.
Tarifverträge stellen also ein erfolgreiches Mittel auf dem Weg zur Entgeltgleichheit dar.

Quelle: Böckler Impuls 04/2015



Faire Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

Partnerschaftlichkeit

faire Aufteilung von Erwerbsarbeit, aber auch von Haus- und Sorgearbeit

Vorteile:
Das Armutsrisiko der Familie insgesamt sinkt
Verantwortung wird geteilt



Die Geburt des ersten Kindes legt den Grundstein für die Rollenverteilung...

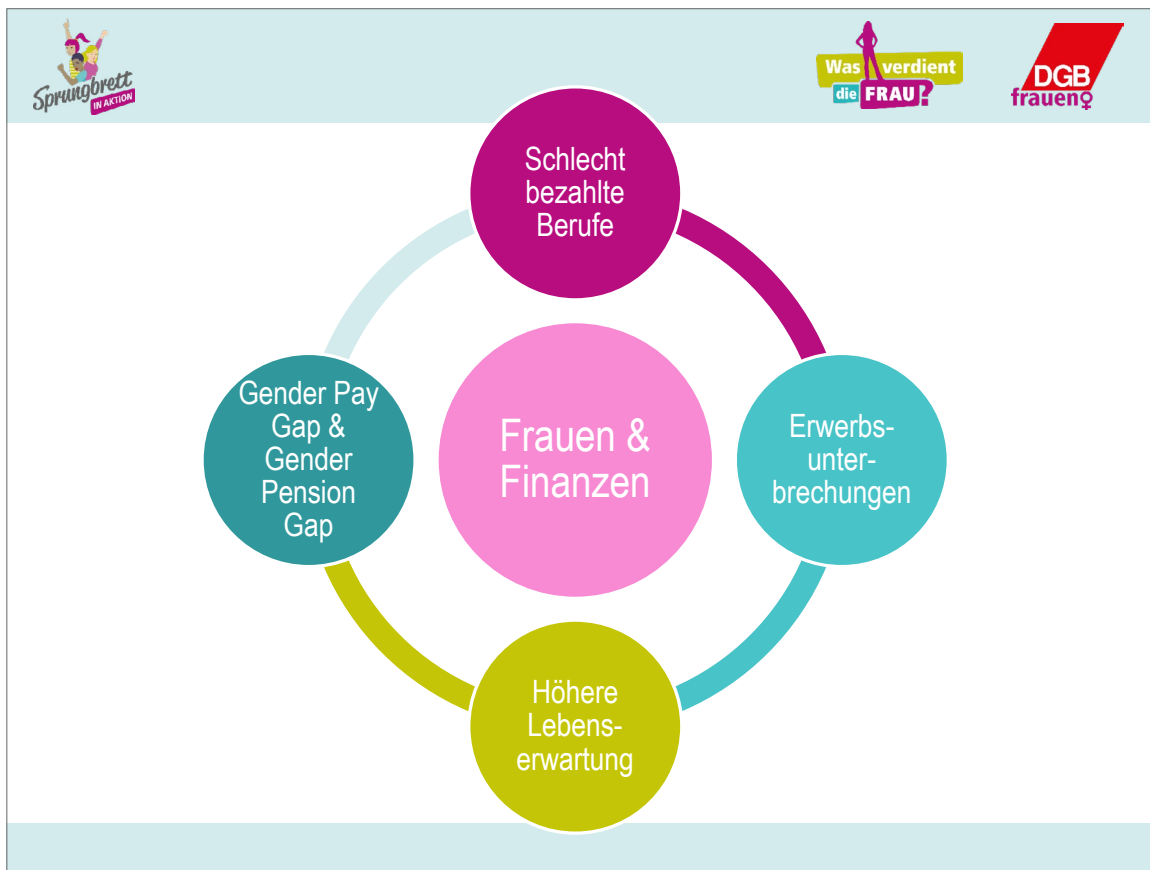


Mütter beziehen im Schnitt 11,5 Monate Elterngeld

Väter beziehen im Schnitt 2,9 Monate Elterngeld

- Es erleichtert eine gleichberechtigte Partnerschaft, wenn man möglichst viele Aufgaben abgeben oder abwechseln kann.
- Werden Aufgaben von Anfang an fair verteilt, wirkt sich das auch auf die spätere Verteilung der Erbs- und Sorgearbeit aus.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020





Was macht das Projekt?

„Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“

- **Beratungsplattform** mit Artikeln, Feminaren (feministische Online-Seminare), Informationen für und über Frauen auf dem Arbeitsmarkt
- **Workshops** vor Ort & digital
- **Workshop-Set** für eigene Workshops mit eurer Community
- **Social Media**
- **Noch mehr Vernetzung folgt!**



Vernetzt euch (mit uns)!



Facebook: [wasverdientdiefrau](#)



Instagram: [wasverdientdiefrau_](#)



Twitter: [wasverdientfrau](#)



Bildet Banden!

Wie können wir unsere Ziele konkret umsetzen?

In den nächsten...

- 72 Stunden
- 72 Tagen
- 72 Wochen



Vielen Dank!

Mehr Informationen gibt es unter: www.was-verdient-die-frau.de

Gefördert vom:



Die Bildrechte aller verwendeten Grafiken liegen beim Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“

4.5 Workshop 5 Aufwertung systemrelevanter Berufe: Wie erhöhen wir die Anerkennung für soziale Arbeit?

- Expertin: Michaela Evans, Direktorin des FSP „Arbeit & Wandel“, IAT, Westfälische Hochschule, Gelsenkirchen

Soziale Berufe sind systemrelevant, denn sie sichern sozialen Zusammenhalt, schaffen den Rahmen für eine leistungsfähige Wirtschaft und sind selbst eine transformative Kraft. Daher ist Frauen- und Gleichstellungspolitik gefordert, sich für ihre konsequente Aufwertung einzusetzen. Dies bezieht sich zum einen auf die Arbeitsverhältnisse in den sozialen Berufen selbst. Zum anderen müssen ihre Leistungen und Potenziale sichtbar gemacht werden, um Chancengleichheit zu fördern. Der Ruf nach mehr Wertschätzung allein reicht aber nicht; der Wert sozialer Dienstleistungen muss neu vermessen werden.

Ausgehend von einem Input von Michaela Evans, Direktorin des Forschungsschwerpunktes „Arbeit & Wandel“ in Gelsenkirchen, wurden im Workshop Chancen, Ziele und Wege zu dieser Neuvermessung diskutiert. Die Unterbewertung sozialer Arbeit ist als strukturell anzusehen. Die Anerkennung der (Gleich-)Wertigkeit dieser Tätigkeiten ist aber Voraussetzung für ihre (auch finanzielle) Wertschätzung und sollte über Strukturen, Regulierungen und Politiken institutionalisiert werden. Soziale Arbeit gilt noch immer als Gewährleistungsarbeit, die „richtiger“ Arbeit notwendige Rahmenbedingungen sichern soll und als Frauenarbeit

traditionell geringer bewertet und entlohnt wird. Neue Ungleichheitsrisiken entstehen, wenn diese Arbeit privat neben der Erwerbsarbeit geleistet wird (dies zeigt sich nicht erst seit der Coronakrise) – hier sollte anerkannte und professionelle soziale Arbeit den privaten Bereich entlasten und Care-Arbeit aufwerten. Es sollte dringend aufgezeigt werden, was soziale Berufe auch für andere Branchen gesamtgesellschaftlich leisten, d. h., investive Leistungsbeiträge im Kontext des Wandels von Gesellschaft und Arbeitswelt müssen neu beschrieben und sichtbar gemacht werden. Belastung und Verantwortung sozialer Berufe, beispielsweise in der Altenpflege, werden systematisch unterschätzt – auch dies ist ein Grund dafür, dass die Einkommen niedriger sind als in vergleichbaren Tätigkeiten. Defizite im Arbeits- und Gesundheitsschutz zeigen sich ebenfalls nicht erst, aber besonders seit der Coronakrise (hohes Ansteckungsrisiko bei der Arbeit etc.). Verbesserungen sind hier notwendig und müssen einheitlich und systematisch durchgeführt und unterstützt werden.

Soziale Berufe sind sinnstiftend, fachlich anspruchsvoll und vielfältig. Dies sollte offensiver kommuniziert werden, um jungen Menschen berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Geringe Anerkennung und Bezahlung stellen dagegen Hinderungsgründe dar, diese Chancen wahrzunehmen. Für die Nachwuchsgewinnung müssen daher gelebte Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt als starke Argumente nach innen und außen kommuniziert sowie Disparitäten bei Löhnen und Arbeitsbedingungen (z. B. durch Tarifbindung) überwunden werden. Die AWO setzt sich bereits heute in dieser Hinsicht für die Zukunft der sozialen Arbeit ein.



Institut Arbeit und Technik

Aufwertung systemrelevanter Berufe: Wie erhöhen wir die Anerkennung für soziale Arbeit?

Michaela Evans

Direktorin des FSP „Arbeit & Wandel“, IAT,
Westfälische Hochschule, Gelsenkirchen

zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Westfälischen Hochschule
Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum



**Westfälische
Hochschule**

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Inhalt

- Hintergrund
- Einleitung: Warum der Ruf nach „mehr Wertschätzung“ auch in die Irre führen kann.
- Wert sozialer Arbeit | Wertigkeit von Frauenarbeit
 - Wertigkeit von Frauenarbeit – Krise als tolerierter Dauerzustand?
- Gesellschaftliche Transformation
 - Kompensation neuer Ungleichheitsrisiken
- Wandel von Verantwortung, Aufgaben und Tätigkeiten
 - Lohndisparitäten & Arbeitsbewertung
- Lohnverteilung Altenpflege: Wertigkeit von Frauenarbeit?
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Krise schon lange vor der Krise?
- „Probleme zeigen“, aber auch Berufschancen offensiver kommunizieren.
- Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt als Programm
 - Ungenutzte Chancen
 - Neuvermessung Sozialer Arbeit

Hintergrund

Expertise

Den Wert sozialer Arbeit neu vermessen.
Argumente und Wege zur Aufwertung sozialer Dienstleistungen



Einleitung: Warum der Ruf nach „mehr Wertschätzung“ auch in die Irre führen kann.

*„Feuerlöscher“, „Helden und Heldinnen des Alltags“,
„Die Pflege“, „Mehr Wertschätzung“*

„Anerkennungsverhältnisse“ markieren:

1. Wechselseitige Verpflichtungen und Bindungen sozialer Akteure, Würdigung der jeweiligen Beiträge.
 2. Zuweisung von Status, indem die Kriterien für eine statusbegründete Wertschätzung zugewiesen werden.
- Es geht **nicht** allein um intersubjektive Beziehungen, sondern **Anerkennung wird auch über Strukturen, Regulierungen und Politiken** institutionalisiert (Voswinkel 2012).

Wert sozialer Arbeit | Wertigkeit von Frauenarbeit

Soziale Arbeit in historischer Perspektive: Zunächst Fürsorge – Familienarbeit – Institutionalisierung – dann Verberuflichung, aber mit unterschiedlichen Entwicklungspfaden, heute: Diskurs um Professionalisierung ...

Wertigkeit von Frauenarbeit – Krise als tolerierter Dauerzustand?

*Nicht nur **Gewährleistungsarbeit**, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Werthaltung und eigenständige **Transformationskraft** für Gesellschaft & Ökonomie!*

In welchen Feldern werden Herausforderungen sichtbar?

Welche Hinweise liefern die Befunde zur Neuvermessung des Werts sozialer Arbeit?

Was sind konkrete Ansatzpunkte für Frauen- & Gleichstellungspolitik?

Gesellschaftliche Transformation

Kompensation neuer Ungleichheitsrisiken

Steigender **Bedarf an professionellen Unterstützungsdienstleistungen** und haushaltsnahen Dienstleistungen. Über die Hälfte der **Pflegenden im erwerbsfähigen Alter** sind in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt, ihr Anteil wird steigen (Hofmann 2019; Rothgang/Müller 2019; Schneekloth et al. 2017).

Zielkonflikte zwischen Erwerbstätigkeit und informeller Sorgearbeit – Übergänge in den Ruhestand werden genutzt, um Zielkonflikt zu lösen (Fischer/Müller 2020).

Erwerbstätige mit Sorgeverantwortung: Vereinbarungsprobleme und dreifache Prekarisierung. Mehrfachbelastungen führen zu Stress, erhöhtem Krankenstand, Reduktion der Arbeitszeit oder vorzeitigem Berufsausstieg (Eggert et al. 2018; DGBIndex Gute Arbeit 2018; Schneekloth et al. 2017).

Betriebliche Folgekosten für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen werden auf rd. 8 Mrd. EUR geschätzt (Schneider et al. 2011; Unabhängiger Beirat für die Vereinbarung von Pflege und Beruf, 2019: 26).

In den Fokus rückt nicht nur die Aufteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern, sondern auch – je nach Beruf – die **Möglichkeiten für die zeitlichräumliche Flexibilisierung** von Arbeit (z. B. Homeoffice).

→ Neuvermessung heißt: **Investive Leistungsbeiträge im Kontext des Wandels von Gesellschaft & Arbeitswelt neu zu beschreiben und sichtbar machen.**

Wandel von Verantwortung, Aufgaben und Tätigkeiten

Lohn disparitäten & Arbeitsbewertung



Quelle:

Gumpert/Möller/Stiegler (2016): Aufwertung macht Geschichte. Die Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur Aufwertung von Frauenarbeit (1990–2001): 24

Debatten & Analysen zu „Comparable Worth“ zeigen, dass soziale Dienstleistungsarbeit im Vergleich zu struktur- und belastungsähnlicher Arbeit anderer Branchen niedriger entlohnt wird

(Klammer/Klenner/Lillemeier 2018; Lillemeier 2017; Bräutigam et al. 2017; England 1992; Ehrenberg/Smith 1987; Johnson/Solon 1984).

Lohnverteilung Altenpflege: Wertigkeit von Frauenarbeit?

Allgemeiner Mindestlohn (39-Stunden-Woche)	1.553 Euro
Q1/2-Grenze Hilfskraft Altenpflege, ambulanter Dienst	1.654 Euro
Pflegemindestlohn (39-Stunden-Woche), Ost	1.783 Euro
Q1/2-Grenze Hilfskraft Altenpflege, Pflegeheim	1.813 Euro
Q2/3-Grenze Hilfskraft Altenpflege, ambulanter Dienst	1.850 Euro
Pflegemindestlohn (39-Stunden-Woche), West	1.867 Euro
Median Hilfskraft Altenpflege, ambulanter Dienst	1.939 Euro
Median Hilfskraft Altenpflege, Pflegeheim	2.085 Euro
Median Fachkraft Altenpflege, ambulanter Dienst	2.110 Euro
OECD-Niedriglohnschwelle	2.267 Euro
Q1/2-Grenze aller Berufe	2.312 Euro

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020), BA (2020b), BMAS (2020)

Quelle: Ludwig/Evans (2020): Helferqualifikationen in der Altenpflege im Spiegel der Lohnverteilung, S. 18, eigene Darstellung

- Nach wie vor erhebliche Disparitäten bei Löhnen zwischen Gesundheits-/ Krankenpflege und Altenpflege.
- **Verantwortung, Aufgaben und Tätigkeiten in der stationären Langzeitpflege haben sich der Pflegearbeit in den Krankenhäusern angeglichen.**
- Besonders niedrige Löhne in der ambulanten Pflege, in einem Bereich, der sozialpolitisch von besonderer Relevanz ist.

Neuermessung heißt:

Aufwertung durch **Tariffindung!**
Überprüfen, wie sich **Verantwortungs-, Aufgaben- und Tätigkeitsprofile** wandeln ... und ...Grundlagen der **Arbeitsbewertung reflektieren!**

Arbeits- und Gesundheitsschutz: Krise schon lange vor der Krise?

„Damit haben sich insgesamt seit Beginn der Pandemie 31.241 Beschäftigte von Krankenhäusern, Arzt- und Zahnarztpraxen, MVZ, stationären Reha- und Dialyseeinrichtungen sowie Rettungsdiensten mit dem Coronavirus infiziert. Knapp mehr als 1.000 der Beschäftigten mussten in einem Krankenhaus behandelt werden. Für 29 von ihnen endete die Infektion tödlich.“

„Hinzu kommen 22.000 Infektionsfälle bei Personal von Pflegeheimen und anderen ‚Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung‘, beispielsweise für Asylsuchende oder Obdachlose. hier werden aktuell wöchentlich etwa 2.000 Mitarbeitende neu als infiziert gemeldet. Diese Zahlen stünden ‚im Einklang mit der Anzahl der berichteten Ausbrüche in Alten- und Pflegeheimen‘, schrieb das RKI in seinen Lageberichten.“

Die ersten 10.000 Fälle bei Mitarbeitenden von Pflegeeinrichtungen meldete das RKI bis zum Stichtag 10. Juli. Für eine Verdopplung brauchte es hier 144 Tage. In diesem Jahr mussten 711 SARS-CoV-2-infizierte Beschäftigte von Pflegeheimen stationär behandelt werden, verstorben sind 60 von ihnen.“

Quelle: Ärzteblatt, 7.12.2020: Neue Höchstmarke von Neuinfektionen mit SARS-CoV-2 bei Gesundheitspersonal

„Probleme zeigen“, aber auch Berufschancen offensiver kommunizieren.

Knapp **ein Viertel der Jugendlichen** kann sich vorstellen, in der Kindertagesbetreuung (24 %) beziehungsweise Pflege (21 %) zu arbeiten. Beide **Berufe** werden als **anspruchsvoll** und **abwechslungsreich** betrachtet.

Die wichtigsten Kriterien der Jugendlichen für die Berufswahl werden allerdings nur teilweise erfüllt: Sie bewerten die **Weiterentwicklungs- und Karrierechancen kritisch** und nehmen das **Gehalt** als zu gering wahr (BMFSFJ 2020).

Neuvermessung heißt: Aufwertung & Vielfalt, Entwicklungs- und Spezialisierungschancen in den Sozialen Berufen offensiver kommunizieren!

Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt als Programm Ungenutzte Chancen



Soziale Berufe adressieren die Gesellschaft in ihrer Vielfalt und individuellen Problemlagen.

Geschlechtergerechtigkeit & Vielfalt ist nicht nur ein Programm nach Innen, sondern eröffnet auch Chancen zur Nachwuchsgewinnung.

Berufswahlentscheidungen junger Menschen werden nach wie vor auch durch ihre Peer-Group (z. B. Familie, Freunde) beeinflusst.

Vielfalt findet ihren Ausdruck auch darin, wie **Menschen in der AWO als GestalterInnen, EntscheiderInnen und InnovatorInnen** nach Innen & Außen wirken.

Dies sichtbarer zu machen, ist eine Chancen um junge Menschen für einen fachlichen anspruchsvollen Beruf mit Missionsorientierung zu gewinnen → **Vorbilder zeigen!**

Neuvermessung Sozialer Arbeit

1. **Leistungsbeiträge** für gesellschaftliche Transformation zeigen.
2. „Unsichtbare Arbeit sichtbar machen“ –Grundlagen der **Arbeitsbewertung** reflektieren.
3. **Gesundheits- und Arbeitsschutz stärken –betriebliche Konzepte weiterentwickeln.**
4. **Persönlichkeiten, GestalterInnen, InnovatorInnen & Laufbahnen** zeigen und Vorbilder schaffen.
5. **Disparitäten** bei Löhnen und Arbeitsbedingungen überwinden ...

Initiative, die zeigt, wie heute schon an der **Zukunft der Arbeit in der AWO** gearbeitet wird.

„Das Bezugssystem von Arbeit und menschlicher Würde hat eine zentrale Bedeutung für eine Humanisierung der Gesellschaft.“

(Oskar Negt 2001)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

evans@iat.eu

4.6 Workshop 6

Sexuelle und reproduktive Rechte: Wie verbessern wir die Versorgungslage von ungewollt schwangeren Frauen?

— Expertin: Prof. Dr. Maria Wersig, Hochschule Hannover

Reproduktive Rechte sind Menschenrechte. Wie steht es aber mit ihrer Umsetzung? Auch hier zeigen sich in Zeiten der Corona-Pandemie die Probleme in Deutschland besonders drastisch. Strafrechtlich ist ein Schwangerschaftsabbruch immer noch eine „Straftat gegen das Leben“. Nach dem Beratungsmodell ist zwar ein straffreier Abbruch möglich; dieser verlangt aber von den Frauen viele Termine in der kurzen Frist der ersten zwölf Schwangerschaftswochen. Gleichzeitig verschlechtert sich die Versorgungslage mit Ärzt*innen, die Abbrüche durchführen, gerade im ländlichen Raum. Zugang zu kostenfreien Verhütungsmitteln als Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung haben nur Frauen bis zum 22. Lebensjahr. Empfehlungen des UN-Ausschusses zur Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention in Deutschland existieren zwar, wurden aber bislang nicht in vollem Umfang realisiert.

Welche Forderungen an die Politik sollten im Bundestagswahlkampf 2021 formuliert werden, um reproduktive Rechte umzusetzen? Die Expertin Maria Wersig, Professorin an der Hochschule Hannover und Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes, informierte über

die deutsche Rechtslage und -wirklichkeit. Aus der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau geht für die Bundesrepublik die menschenrechtliche Verpflichtung hervor, Angebote zur sexuellen und reproduktiven Gesundheit vorzuhalten. Dazu zählen auch das Recht auf einen legalen und medizinisch sicheren Schwangerschaftsabbruch und das Recht auf kostenfreie und medizinisch sichere Verhütungsmittel. Beides ist in Deutschland unzureichend bis gar nicht umgesetzt; Schwangerschaftsabbrüche werden nach wie vor stark stigmatisiert.

Die Workshop-Teilnehmer*innen halten fest, dass die bestehenden Positionen der AWO eine sehr gute Basis für politische Lobbyarbeit bilden, aber noch bekannter gemacht werden müssen. Um die Debatte zu versachlichen, ist es wichtig, das Recht auf selbstbestimmte und sichere Familienplanung in den Kontext reproduktiver Gesundheit zu stellen und auf die rechtlichen Entwicklungen in eher konservativen Ländern wie Irland oder Argentinien zu verweisen. Im Rahmen der Lobbyarbeit sollte die AWO selbstbewusst zu ihrer grundsätzlichen Position stehen, dass die Selbstbestimmung über den eigenen Körper und damit das Recht, eine ungewollte Schwangerschaft abzubrechen, eine Voraussetzung für Gleichstellung ist. Für den Wahlkampf 2021 regen die Teilnehmer*innen an, eher kleinere Forderungen wie die Abschaffung des § 219a StGB und eine bundesweite Regelung zur Kostenübernahme für Verhütungsmittel für einkommensarme Menschen aller Geschlechter zu formulieren.

Reproduktive Rechte und Gesundheit

Prof. Dr. Maria Wersig
Hochschule Hannover

Inhalt

- Reproduktive Rechte in CEDAW
- Rechtslage und Situation Schwangerschaftsabbruch
 - Probleme Beratungsmodell und Pflichtberatung § 219 StGB
 - Versorgungslage
- Versorgung mit Verhütungsmitteln
- Fazit

Reproduktive Rechte in CEDAW

- Art. 16e CEDAW
- Die Vertragsstaaten ... gewährleisten auf der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau insbesondere folgende Rechte
- „gleiches Recht auf freie und verantwortungsbewusste Entscheidung über Anzahl und Altersunterschied ihrer Kinder sowie auf Zugang zu den zur Ausübung dieser Rechte erforderlichen Informationen, Bildungseinrichtungen und Mitteln;“

Rechtslage und Situation Schwangerschaftsabbruch

- § 218 ff StGB – Schwangerschaftsabbruch geregelt im Abschnitt „Straftaten gegen das Leben“
- Beratungsmodell § 218a, 219 StGB – Pflichtberatung, Frist 12 Wochen
- § 219a StGB – regelt nicht nur „Werbung“, sondern auch Informationen über den Schwangerschaftsabbruch
- §13 SchwKG: Die Länder stellen ein ausreichendes Angebot ambulanter und stationärer Einrichtungen zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen sicher.
- Problem Versorgungslage
- CEDAW Ausschuss empfiehlt im Jahr 2017 Abschaffung der Pflichtberatung mit Wartefrist unter Verweis auf die WHO, die die Frist medizinisch nicht für erforderlich hält, sowie Kostenübernahme durch die Gesetzliche Krankenversicherung in allen Fällen

Versorgung mit Verhütungsmitteln

- verschreibungspflichtige Verhütungsmittel in der GKV nur Leistung bis vollendeten 22. Lebensjahr der Frau
- Kostenübernahme in der Grundsicherung im Regelbedarf enthalten, für hochpreisige Produkte oder Langzeitverhütung nicht finanzierbar
- Kondome muss man selber zahlen
- CEDAW Ausschuss empfiehlt Sicherstellung des Zugangs aller Frauen zu Verhütungsmitteln ihrer Wahl, unabhängig von Wohnort (ländliche Räume) oder finanzieller Lage
- im Moment ist dies nicht gegeben, kommunale Angebote nicht flächendeckend, Bundesregelungen zu restriktiv

Fazit

Reproduktive Rechte und Gesundheit sind Menschenrechte.

Auch in Deutschland sind wir nicht am Ziel der tatsächlichen vollumfänglichen Umsetzung gelangt.

Auch jenseits von Forderungen nach der Abschaffung der §§ 218 StGB ff gibt es viel zu tun!

Danke für Ihre Aufmerksamkeit – bleiben wir in Verbindung!

maria.wersig@djb.de

Twitter

@praesidentindjb

Zum Weiterlesen:

<https://www.gwi-boell.de/de/2017/03/23/frauenrechtliche-hausaufgaben-der-un-frauenausschuss-empfiehl>

5 Abschlusspodium mit Staffelstabsübergabe unter der Leitfrage: „Was tun wir in der AWO für eine geschlechtergerechte Gesellschaft?“

Mit

Christiane Reckmann (Vorsitzende des Fachausschusses Kinder, Jugend, Frauen, Familie, Bildung des AWO Bundesverbandes e.V., Mitglied des Präsidiums des AWO Bundesverbandes e.V.)

Wolfgang Stadler (Vorstandsvorsitzender des AWO Bundesverbandes e.V.)

Britta Altenkamp (Vorsitzende des Zukunftsforum Familie e.V., Mitglied des Präsidiums des AWO Bundesverbandes e.V.)

Jens M. Schubert (Geschäftsführer nach § 30 BGB des AWO Bundesverbandes e.V.)

Moderation: Sarah Clasen und Sina Küster (Referentin Frauen und Gleichstellung sowie Referentin verbandsinterne Gleichstellung, AWO Bundesverband e.V.)

Was haben Sie mitgenommen vom Vortrag von Frau Prof. Allmendinger und dem von Ihnen besuchten Workshop?

Reckmann: Wir haben zwar die gesetzliche Gleichstellung erreicht, ihre Umsetzung ist und bleibt jedoch schwierig. Gerade jetzt in der Coronakrise werden wir – so hat es Jutta Allmendinger in ihrem Vortrag erläutert – auf ein traditionelleres Geschlechterverhältnis zurückgeworfen. Es besteht die Gefahr, dass die Geschlechtergerechtigkeit eine „Rolle rückwärts“ macht, und dieses Thema müssen die jungen Menschen nun aufgreifen, um der Gefahr zu begegnen.

Stadler: Ein riesiger Kraftakt steht uns allen bevor. Frau Allmendinger hat in ihrem Vortrag zwei wichtige Dinge beschrieben. Einerseits hat sie – eher pessimistisch – aufgezeigt, dass die Krise zu mehr Ungleichheit geführt hat, andererseits – eher optimistisch – beschrieben, dass die Pandemie neue Möglichkeiten aufzeigt, sozusagen neue Fenster öffnet, um gesellschaftliche Entwicklungen zu beeinflussen und auch Geschlechtergerechtigkeit neu zu ermöglichen. Ich bezweifle aber, dass es tatsächlich neue Möglichkeitsfenster gibt, und fürchte, das ist eher nicht der Fall.

Altenkamp: Hier möchte ich eher die optimistische Seite vertreten. Ich sehe durchaus Möglichkeiten der Veränderung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Der Vortrag hat für mich bestätigt, was das Zukunftsforum Familie (ZFF) über die Jahre entwickelt hat. Sicherlich müssen wir einer möglichen Retraditionalisierung begegnen. Aber einen Perspektivwechsel bei der jungen Generation halte ich für möglich.

Schubert: Auch ich sehe einen großen Berg an Aufgaben vor uns. Zunächst zeigt uns die Corona-Pandemie eine Instabilität hinsichtlich der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit. Da waren wir schon mal weiter. Ferner sehe ich, dass das Thema sehr breit ist und wir am richtigen Punkt ansetzen müssen. Im Workshop zum Thema Gewaltschutz habe ich erkannt, dass wir viel mehr in die Prävention kommen müssen, im Sinne von „weniger Feuerwehr, mehr Brandschutz“. Sehr wertvoll im Vortrag von Frau Allmendinger fand ich die Hinweise zu Arbeitsmarkt, Arbeitszeit und Digitalisierung. Überrascht war ich, dass es Tendenzen gibt, Homeoffice oder mobiles Arbeiten mit „Verheimlichung“ und Homeschooling mit Demütigung zu assoziieren. Das sind Ansätze, die ich erst mal einordnen muss, um sie dann mit den Kolleginnen und Kollegen in konkrete AWO-Politik umzusetzen.

Herr Stadler, rückblickend und nach fast 11 Jahren Vorstandsvorsitz beim AWO-Bundesverband – wie weit sind wir mit der Gleichstellung? Trifft die von Doris Wagner formulierte Kennzeichnung „Von Frauen gegründet, von Männern geführt“ heute noch zu?

Stadler: Der Aufsatz von Doris Wagner war für mich immer äußerst wichtig. Sie sagte mir bei einem Gespräch kürzlich, dass es sie sehr freut, wie wichtig die AWO das Thema Gleichstellung nimmt und wie wir vorangekommen sind. Wir haben als AWO einen riesigen Schritt gemacht und ich bin sehr stolz darauf, dass ich daran mitwirken konnte. Es geht nämlich um ein Kernthema der Arbeiterwohlfahrt, das für den gesamten Wertekanon der Arbeiterwohlfahrt steht. Es war mir ein wichtiges Anliegen, an diesem Thema mitzuwirken, denn es galt das umzusetzen, was schon vor über 30 Jahren von der Arbeiterwohlfahrt beschlossen, aber bisher nicht oder nur halbherzig umgesetzt wurde. Die Beschlüsse von 1986 und 1989 könnte man heute noch anwenden, denn sie sind immer noch aktuell. Mit ihnen hat die AWO so klare Richtlinien und Vorgaben für die AWO als Arbeitgeberin und auch für die Arbeit im Verein und im Verband formuliert, dass ich mich manchmal gefragt habe, wieso wir die nicht einfach eins zu eins übernommen haben. Es gab damals auch einen Beschluss, dass wir die Quote umsetzen wollen. Bei diesen Konferenzen gab es auch Gegenstimmen, aber die Frauen waren wirklich gut und stark – in diesem Zusammenhang engagierte sich besonders auch Elfriede Eilers.

Aber in der anschließenden Umsetzung hatte niemand das Thema so richtig auf dem Schirm. Man kann nicht einfach sagen, dies hätten die Männer abgeblockt oder die Frauen seien nicht stark genug gewesen. Eine Erklärung könnte sein, dass die AWO Ende der 1980er, Anfang der 1990er Jahre in einer starken Wachstumsphase war. Auch die Wiedervereinigung führte dazu, dass das Thema Gleichstellung bis in die 2000er Jahre hinein aus dem Blickfeld geriet. 2014 haben wir festgestellt, dass das so nicht geht, und haben das Thema im Grundsatzprogramm etc. verankert. Es gab unsere Konferenz 2015 in Hamburg, wir haben den Gleichstellungsbericht erstellt und – nach 30 Jahren – endlich eine Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission eingesetzt. Wir haben viel geschafft und das Thema fest verankert und das macht mir wirklich Hoffnung. Besonders erwähnt sei hier Helga Kühn-Mengel: Du bist immer sehr mutig, wenn du im Präsidium deinen Bericht aus der Kommission erstattest.

Ein kleines Zahlenexempel, an dem man sieht, dass sich etwas bewegt: 2010 hatten wir bei den Vorsitzenden der Landes- und Bezirksverbände ein Verhältnis von 6 weiblichen zu 24 männlichen Vorsitzenden; heute, 2020, ist das Verhältnis 14 zu 16. Wir haben also fast Parität erreicht. Im Hauptamt und bei den Geschäftsführungen hatten wir 2010 ein Verhältnis von 3 Frauen zu 27 Männern; heute gibt es hier 6 Frauen, was sich allerdings in 3 Fällen durch die mittlerweile eingeführte Doppelspitze ergibt.

Dies ist unsere zweite Konferenz zum Thema Gleichstellung, wir haben demnächst eine Doppelspitze auf der Bundesebene – was will man, was will frau mehr? Ich freue mich, dass ich daran mitwirken konnte.

Frau Reckmann, rückblickend aus der Perspektive des ZFF, als Präsidiumsmitglied und als Vorsitzende des Fachausschusses – welche Themen der Gleichstellungspolitik kommen, gehen und kommen wieder?

Ich schätze an der AWO, dass man sich den Themen stellt, auch wenn es manchmal etwas länger dauert – es gibt nicht nur Forderungen nach außen, sondern die AWO verbindet ihre Beschlüsse auch immer mit Forderungen nach innen. Wir haben mit dem Gleichstellungsbericht und der Kommission viel auf den Weg gebracht – Wolfgang Stadlers Impuls war für die Umsetzung sehr wichtig. Ich bin froh, seit 22 Jahren im Präsidium mitarbeiten zu können, und habe meine Energie dort vor allem für die fachlichen Themen eingesetzt. So konnte ich den Markenkern zum Thema Gleichstellungspolitik mitgestalten. Insgesamt mache ich seit 50 Jahren Gleichstellungspolitik und auch die Themen der heutigen Workshops haben mich immer begleitet – ob im ZFF oder als Vorsitzende der ASF in Niedersachsen. Diese Themen haben sich aber auch über die Zeit weiterentwickelt. Unsere AWO-Gründerinnen mussten sich noch für das Frauenwahlrecht einsetzen. Als ich geheiratet habe, war ich mit unter 21 Jahren noch nicht volljährig, so dass mein damals 24-jähriger Ehemann zu meinem Vormund wurde. Damals brauchte die Ehefrau für die Ausübung einer Berufstätigkeit die Genehmigung ihres Ehemanns. Seit dieser Zeit ist so viel passiert und die Gleichstellung der Frau fortgeschritten. Vieles ist aber auch noch nicht erreicht. In diesen Corona-Zeiten werden „Fallen“ deutlich, durch Homeoffice und Teilzeit gehen manche frauenpolitischen Dinge „den Bach runter“.

Ich bin froh mitgewirkt zu haben, denn wir haben viel erreicht. Auch zum Thema § 218 StGB und Beratung im Zwangskontext und durch das Betreiben von Frauenschutzhäusern durch die AWO. Für die Zukunft müssen wir nicht nur „mehr Brandschutz machen“ – wie es Jens Schubert gesagt hat –, sondern wir müssen sehen, dass die Vergütung und Arbeitssituation von Frauen entscheidend sind. Manche frauenpolitischen Fragen ließen sich anders beantworten, wenn Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt gleichwertig wären. Dann würde sich automatisch die Care-Arbeit anders verteilen. Das ist meines Erachtens die allergrößte Herausforderung. Um dies umzusetzen, bedarf es aber einer ehrlichen Antwort auf die Frage, ob die Gesellschaft im Allgemeinen für die Forderungen der Arbeiterwohlfahrt bereit ist.

Welche Schwerpunkte und welche Art der Umsetzung sehen sie zukünftig in AWO und ZFF als neue Vorsitzende des ZFF und als Präsidiumsmitglied der AWO, Frau Altenkamp?

In einer weiteren Rolle bin ich mittlerweile auch Präsidentin des AWO-Bezirksverbandes Niederrhein. Beim ZFF habe ich bereits als Vorstandmitglied gelernt, dass wir auf Partnerschaftlichkeit setzen sollten. Das ist in der Sorgearbeit ein Schwerpunkt, von dem aus man auf den Kern der gesellschaftspolitischen Diskussion kommt und, wenn man ehrlich ist, auch auf den Kern der Gleichstellungspolitik. Im Grunde muss man fragen, welche Systeme verhindern, dass wir bei der Partnerschaftlichkeit weiterkommen. Entscheidend ist hier die Frage nach den finanziellen Möglichkeiten und Notwendigkeiten, die Frage also, was eine Familie braucht. Das ZFF hat hierzu in den letzten Jahren unter Christiane Reckmann Wichtiges entworfen. Wenn wir in der Partnerschaftlichkeit weiterkommen, ist dies in der Gleichstellungspolitik von AWO und ZFF ein wichtiger Schritt nach vorne. Unsere politischen Forderungen hierzu müssen wir weiter voranbringen.

Aus dem Workshop heute habe ich mitgenommen, dass man sich klar sein muss, dass es auch in unserem Verband so etwas wie patriarchale Strukturen gibt. Die gilt es zu benennen, aufzubrechen und zu überwinden. Und das ist für mich als Bezirksvorsitzende und Präsidiumsmitglied ein entscheidender Punkt, an dem ich auch innerverbandlich weiter mitarbeiten will. Hier sollten wir Gleichstellung sowohl als Top-down- als auch als Bottom-up-Aufgabe begreifen. Wir müssen im Präsidium auch klar sehen, dass Gleichstellungspolitik der Marken-

kern der Arbeiterwohlfahrt ist. Das klingt jetzt etwas global. In der Kürze der Zeit ist mir aber wichtig zu formulieren, was ich in meinen drei Rollen als Schwerpunkte sehe.

Wie werden Themen der Gleichstellung und der Geschlechtergerechtigkeit in den Gewerkschaften angegangen und welche Aufgaben für die AWO sehen Sie, Herr Schubert?

Gewerkschaften haben natürlich den Fokus auf Arbeitsrecht und Arbeitsplatz. Dort betrachten wir eher aus rechtlicher Perspektive wie z. B. bei unserer Kritik am Entgelttransparenzgesetz, das meiner Meinung nach keinen Beitrag geleistet hat, den Gender-Pay-Gap zu schließen, oder z. B. beim Thema Pflege, wo wir eine Zunahme indirekter Frauendiskriminierung verzeichnen. Ebenfalls kritisch zu sehen ist das Thema Quote: Ich gehöre z. B. einem Aufsichtsrat an und dort wurde – weil der Gesetzgeber gepennt hat – tatsächlich die Quote Null beschlossen. Man sieht daran, wie problematisch es wird, wenn der Gesetzgeber solche Lücken lässt. Deshalb ist das Thema Quote sehr wichtig – in dem Sinne, wie es Frau Allmendinger angesprochen hat. Im gewerkschaftlichen Kontext ist also der Schutz vor Diskriminierung eher ein rechtliches Thema, wenn auch von grundsätzlicher Bedeutung.

Die AWO engagiert sich breiter als die Gewerkschaften, weil sie zwar die rechtlichen Themen auch behandelt, sie aber gesellschaftspolitisch einbettet. Wir haben die Stichworte schon gehört: Gleichstellung ist ein Querschnittsthema, ein Dauerthema und ein Thema von Haupt- und Ehrenamt gleichermaßen. Wir haben aber neben der Aufgabe, uns politisch zu äußern, auch die Aufgabe, dies zu vermitteln und zu transportieren. Dazu müssen wir Bündnisse schaffen und unsere Themen möglicherweise offensiver nach außen vortragen.

Ein letzter Punkt, der noch nicht angesprochen wurde, ist ein wenig mein Herzensthema: Vorhin wurde gesagt, wenn Themen der Familienpolitik aufgerufen werden, dann stehen ganz viele in den Parlamenten auf und gehen raus. Ich möchte das Thema zu einem ökonomischen Thema machen. D. h., die Arbeit, die von Frauen geleistet wird, hat elementare Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland und ist ein ökonomischer Faktor. Wir müssen vielleicht selbstbewusster verdeutlichen, dass ohne die Care-Arbeit andere Dinge in der Wirtschaft nicht funktionieren würden – gerade jetzt in der Krise. Wenn man das besser herausstellt, dann kann man eher fordern, dass diese

Arbeit auch besser bezahlt werden muss. Sonst bekommen wir – und das ist der zweite Punkt, der mich besorgt – verstärkte Altersarmut von Frauen. Diese erzeugt Unsicherheiten und bedingt Abhängigkeiten. Deshalb möchte ich diesen ökonomischen Faktor viel selbstbewusster herausstellen.

Abschlussstatement

Stadler: Die AWO ist beim Thema Gleichstellung gut aufgestellt und wir haben gezeigt, dass wir kämpfen können. Das haben wir heute an den Beiträgen, den Chats und der gesamten Veranstaltung gesehen. Und wir haben gesehen, dass die AWO auch noch andere Themen bearbeitet als die, mit denen ich mich in den letzten Wochen sehr intensiv befasst habe. Ich wünsche Ihnen und euch alles Gute für dieses Thema – vielen Dank!

Reckmann: Die Sozialkonferenz heute zeigt mir, dass die AWO auch mit Krisen fertigwird und wichtige Themen auch mit dieser digitalen Art der Kommunikation wunderbar bewältigt. Alle Fragen, die irgendjemand zu gleichstellungspolitischen Themen hat, finden sich bei der AWO wieder. Man muss sich nur die Grundsatzbeschlüsse, die Positionspapiere und die Menschen, die das umsetzen, anschauen.

Altenkamp: Ich möchte nochmal unterstreichen, dass ich frohen Mutes auf „meine“ AWO gucke, denn wir sind nicht nur auf einem guten Weg, sondern wir sind auch schon ein großes Stück vorangekommen. Vielen Dank Wolfgang Stadler für das, was du in diesen Fragen geleistet hast, und vielen Dank Christiane Reckmann für das, was du an Arbeit in der AWO und im ZFF geleistet hast – das war aller Ehren wert!

Schubert: Wir haben heute erstens schon etwas ins Stammbuch geschrieben bekommen für die Zukunft: die Auswertungen der Workshops heute, in denen wertvolle Hinweise und Aufforderungen an den Gesamtverband enthalten sind. Zweitens haben wir die Bundestagswahl 2021 vor uns. Da wollen wir nicht nur kommentieren, sondern wir wollen mit unseren Forderungen in Wahlprogramme hineinkommen – auch mit den Themen, die wir heute diskutiert haben. Und drittens – ein bisschen mit einem Augenzwinkern: Ich möchte gerne Britta Altenkamp bitten, mit mir so zusammenarbeiten wie Wolfgang und Christiane.

6 Fazit

Wir haben kein Erkenntnis- sondern ein Umsetzungsproblem in der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Diesen Satz im Gedächtnis lesen sich die dokumentierten Ergebnisse der 10. digitalen Sozialkonferenz als erneuter klarer Handlungsauftrag an die AWO als sozialpolitischen Verband, gerade mit Blick auf eine im Herbst neu zu wählende Bundesregierung nicht lockerzulassen im Einsatz für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Vor allem die Diskussionen in den sechs vertiefenden Workshops der Sozialkonferenz zeigten die Komplexität und Verflochtenheit von Gleichstellungspolitik. Der unzureichende Schutz bei geschlechtsspezifischer Gewalt und die mangelnde Umsetzung reproduktiver Rechte, gerade beim Zugang zum Schwangerschaftsabbruch schränken die körperliche Selbstbestimmung von Frauen stark ein. Die Lohn- und Rentenlücke zwischen den Geschlechtern verhindert, dass alle Frauen unabhängig und krisenfest ihr Leben gestalten können. Durch die mangelnde ökonomische Anerkennung professioneller und privater Fürsorgearbeit werden Frauen, die den Löw*innenanteil dieser systemrelevanten Arbeit stemmen, massiv benachteiligt. Die AWO hat alle diese Themenfelder im Blick und in den letzten Jahren zudem Vieles unternommen, um die Gleichstellung der Geschlechter auch in den

eigenen Strukturen voranzubringen. Es gilt jetzt, das Errungene auszubauen und den gleichstellungspolitischen Dauerbaustellen mit klaren Positionen und Umsetzungswillen zu begegnen.

Frauen- und Gleichstellungspolitik ist und bleibt eine gesellschaftliche Querschnittsaufgabe. Der Einsatz für die Verwirklichung einer geschlechtergerechten Gesellschaft, in der alle Mitglieder über gleiche Ressourcen, Einfluss und Wertschätzung verfügen, ist kein Luxusthema sondern unverzichtbarer Bestandteil einer progressiven und krisenfesten Gesellschaft. Die Auswirkungen der Corona-Krise werden uns in den nächsten Jahren massiv beschäftigen. Die Mehrheit der Beschäftigten in der Wohlfahrt ist weiblich. Die AWO will und muss sich daher auch im eigenen Verband dafür einsetzen, dass Frauen nicht die Leidtragenden der Krise sind, sondern vielmehr gemeinsam mit anderen Akteur*innen dafür sorgen, dass die richtigen Lehren aus den Erfahrungen der Pandemie gezogen werden. Ohne Care-Arbeit funktioniert keine Wirtschaft. Ohne finanzielle und körperliche Selbstbestimmung gibt es kein selbstbestimmtes Leben. Daher ist und bleibt die Vision einer geschlechtergerechten Gesellschaft für die AWO ein wichtiger Bezugspunkt ihres verbandlichen und gesellschaftspolitischen Handelns.

