

GdP wird weiblicher

Bundesvorstand diskutiert Novellierung
des Frauenförderplanes der GdP

Datum	Frauenanteil in der GdP
12/2005	21,0 %
12/2007	21,5 %
12/2009	22,0 %
08/2010	22,1 %

Obwohl mehr und mehr Frauen einen Zugang zur ihr finden, wird die GdP noch immer als männlich geprägte Gewerkschaft wahrgenommen. Dazu trägt ihr Erscheinungsbild nach außen bei - und die Tatsache, dass die meisten Spitzenfunktionen von Männern besetzt sind. Um die GdP für Frauen attraktiver zu gestalten und nicht nur weibliche Mitglieder sondern auch Frauen als Funktionärinnen zu gewinnen, müssen die Arbeitsbedingungen und die Mitwirkungsmöglichkeiten so gestaltet werden, dass Frauen und Männern gleichermaßen die Gelegenheit zur Teilhabe erhalten.



Dagmar Hölzl,
Vorsitzende der Frauengruppe (Bund)

Daher hat der Bundesfrauenvorstand Ende Mai eine grundsätzliche Debatte über die Repräsentanz von Frauen in den Gewerkschafts- und Personalratsgremien der GdP geführt - und einen Entwurf zur Überarbeitung des Frauenförderplanes aus dem Jahr 1998 vorgelegt. Er wurde als Antrag an den GdP-Bundeskongress weitergeleitet; dessen Antragsberatungskommission im Sommer empfahl Annahme in der Fassung: „Der Bundesvorstand wird beauftragt, im Rahmen eines intensiven Diskussionsprozesses unter Beteiligung der Gremien auf der Grundlage des Vorschlags des Vorstandes der Frauengruppe (Bund) einen novellierten Frauenförderplan zu erarbeiten und zu beschließen.“

Um für die Novellierung des Frauenförderplanes auf dem Bundeskongress und den Entwurf der Bundesfrauengruppe zu werben, nutzte die Bundesfrauenvor-

sitzende Dagmar Hölzl die Sitzung des GdP-Bundesvorstandes Mitte September, präsentierte Zahlen und Fakten zur Teilhabe von Frauen in der GdP und erläuterte Beweggründe sowie Verbesserungsvorschläge der Bundesfrauengruppe. Der GdP-Bundesvorstand nahm sich Zeit für eine ausführliche Debatte, über deren Verlauf Dagmar Hölzl dem Vorstand der Frauengruppe (Bund) auf seiner nächsten Sitzung Ende Oktober berichten wird.

Streifenbeamtinnen erleiden weniger Gewalt als die Kollegen

Erste Ergebnisse einer umfangreichen Online-Befragung zur Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten konnte das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen (KFN) im Frühsommer vorstellen. Eine der sieben Thesen lautet:

Polizeibeamtinnen werden seltener Opfer von Gewaltübergriffen als ihre männlichen Kollegen - auch wenn sie im besonders gefahrgeneigten Einsatz- und Streifendienst tätig sind. Haben männliche Angreifer Hemmungen, auf Frauen einzuschlagen? Zielen bei gemischten Streifen Attacken zunächst auf den vermeintlich gefährlicheren Mann? Möglichen Erklärungsansätzen für das Phänomen will das KFN in Gesprächsrunden mit erfahrenen Polizeibeamtinnen und -beamten nachgehen.

Übrigens: Von den über 20.000 Online-Fragebögen, die das KFN aus zehn Bundesländern erhielt, wurden mehr als 21 % von Frauen ausgefüllt. Diese weiblichen Befragten sind im Durchschnitt 35 Jahre alt und seit knapp 13 Jahren im Polizeidienst. >

THEMEN:

GdP wird weiblicher / Bundesvorstand positioniert sich zum FFP

Streifenbeamtinnen erleiden weniger Gewalt als die Kollegen

Zahlen, Daten, Fakten

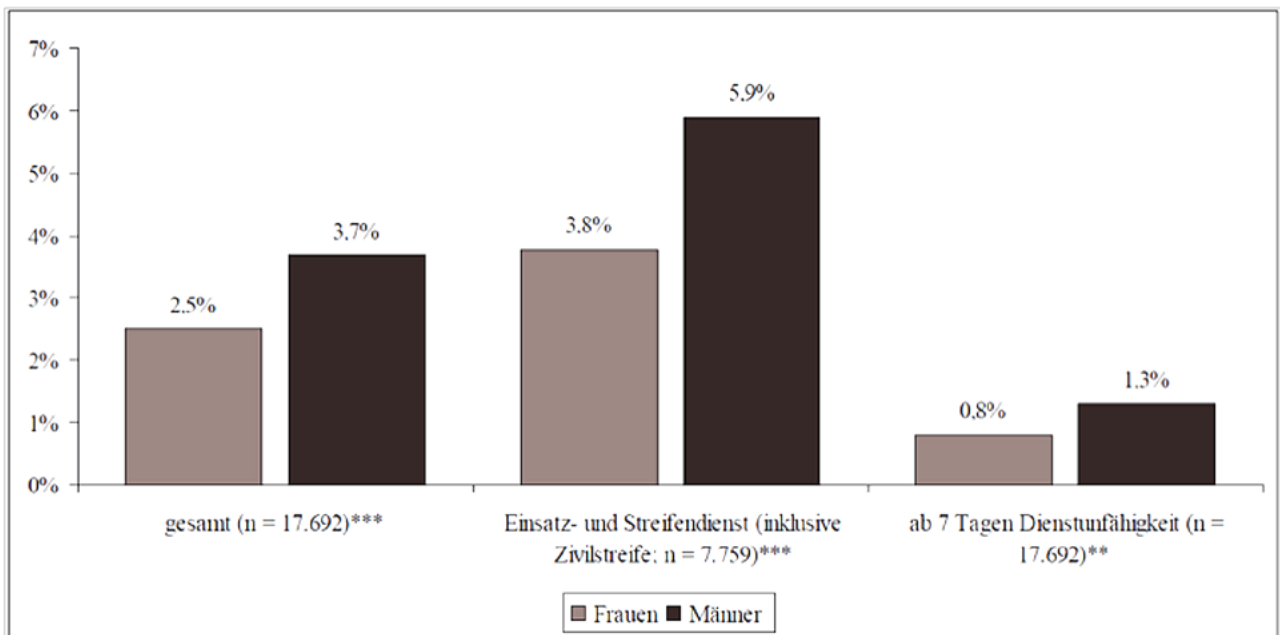
Aus der Bundesfrauengruppe

GdP-Frauen vor Ort

Termine /Veranstaltungen

Surf-Tipp

Literatur-Tipp



Weitere Informationen zur Untersuchung und den sieben Thesen des Kriminologischen Forschungsinstitutes unter <http://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/pkfn?open&Highlight=kfn>

Anteil Befragter, die im Jahr 2009 mindestens einen Gewaltübergriff mit nachfolgender Dienstunfähigkeit erlebt haben nach Geschlecht.
Quelle: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen, Zwischenbericht 1 zur Untersuchung „Gewalt gegen Polizeibeamte“

Faktorverfahren im Steuerrecht

Ehegatten, die beide unbeschränkt steuerpflichtig sind, nicht dauernd getrennt leben und Arbeitslohn beziehen, können bekanntlich für den Lohnsteuerabzug wählen, ob beide in die Steuerklasse IV eingeordnet werden wollen oder ob einer von ihnen (der Höherverdienende) nach Steuerklasse III und der andere nach Steuerklasse V besteuert werden will. Um den höheren Steuerabzug bei dem Ehegatten mit der Steuerklasse V zu vermeiden, entscheiden sich immer mehr Ehepaare für die Steuerklassenkombination IV/IV. Für diese Paare besteht ab dem Kalenderjahr 2010 zudem die Möglichkeit, die Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor zu wählen. Durch das Faktorverfahren wird erreicht, dass bei jedem Ehegatten die steuerentlastenden Vorschriften (insbesondere der Grundfreibetrag) beim eigenen Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden (Anwendung der Steuerklasse IV). Mit dem Faktor (0,...) wird außerdem die steuermindernde Wirkung des Splittingverfahrens beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt. Alle, die sich fragen, ob sich das neue Faktorverfahren für sie lohnt, können im Internet jetzt selbst nachrechnen unter



http://www.bundesfinanzministerium.de/nn_53848/DE/BMF_Startseite/Aktuelles/091006_Promo_Faktorverfahren.html?nnn=true
Weitere Informationen unter http://www.bundesfinanzministerium.de/nn_53848/sid_B30AC9BBDF64C355446C5A-A25B5BAEF0/DE/BMF_Startseite/Aktuelles/091006_Promo_Faktorverfahren_anl,property=publicationFile.pdf

Unternehmen sollen Rechenschaft über Frauen auf Führungsebenen abgeben

In einem Gespräch mit dem Handelsblatt erklärte Bundesfrauenministerin Kristina Schröder (CDU), sich für 2015 einen Anteil von 20 Prozent Frauen in Führungsfunktionen der Wirtschaft zu wünschen. Bis dahin wolle sie nicht tatenlos zusehen, sondern positive Entwicklungen durch die Einführung breiter Berichts- und Transparenzpflichten zur Teilhabe von Frauen in Unternehmen unterstützen. Dadurch könnten Öffentlichkeit hergestellt und Debatten ausgelöst werden. Zum Interview unter <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/exklusiv-interview-frauenquote-von-20-prozent-ist-machbar;2600358>



**Bundesministerin
Dr. Kristina Schröder**

Quelle:
<http://www.kristinaschroeder.de/presse/fotos/>

Zahlen, Daten, Fakten

Ausbau der Krippenplätze lohnt sich mehr als Kindergelderhöhung

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) kommt durch Berechnungen zu dem Schluss, dass ein konsequenter Ausbau der Kinderbetreuungsplätze für Kleinkinder die wirkungsvollste familienpolitische Strategie ist. Kindergelderhöhung dagegen würde auf lange Sicht nicht die gleiche Wirkung zeigen. http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358722.de/10-30.pdf

Vier Jahre

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Seit vier Jahren gibt es das Allgemeine Gleichbe-

handlungsgesetz (AGG) und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Die unabhängige Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen berät, forscht und soll Öffentlichkeit schaffen.

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/Service/pressemitteilungen,did=153014.html>

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Eine Gemeinde darf bei der Besetzung der Stelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn ein Schwerpunkt der Tätigkeiten in Projekt- und Beratungsangeboten liegt, deren Erfolg bei Besetzung der Stelle mit einem Mann gefährdet wäre. Ein solcher Fall liegt vor, wenn sich die Angebote an Frauen in Problemlagen richten, in denen die Betroffene typischerweise zu einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten leichter Kontakt aufnehmen kann und sich ihr besser offenbaren kann oder ausreichende Lösungskompetenzen nur einer Frau zutraut.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.3.2010 - 8 AZR 77/09)

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2010&nr=14215&linked=pm#druck>

Betriebsratswahlen 2010: Mehr Frauen in die Betriebsräte gewählt

Die Zwischenauswertung der Betriebsratswahlen durch ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt zeigt: 24,78 Prozent der Betriebsratsmitglieder sind weiblich. Damit wuchs ihr Anteil abermals leicht um 0,4%. Der größte Anstieg wurde im Wahljahr 2002 verzeichnet, als sich der Frauenanteil in den Betriebsräten um 2,5% gegenüber 1998 erhöhte. Dass mehr Frauen in die Betriebsräte gewählt wurden, ist auch Folge der 2001 im Betriebsverfassungsgesetz verankerten ‚Minderheitengeschlechterquote‘. Dadurch konnten mehr qualifizierte Frauen für eine Kandidatur gewonnen werden.

http://www.dgb.de/presse/++co++ec019e70-9573-11df-70b3-00188b4dc422/@@index.html?tab%3DPressemeldung%26display_page%3D2%26start_date%3D2010-02-01%26end_date%3D2011-02-28

Aus der Bundesfrauengruppe

Bei seiner ersten Sitzung nach der Bundesfrauenkonferenz (BFK/März 2010) erstellte der Vorstand der Frauengruppe (Bund) Ende Mai in Berlin eine erste Arbeitsplanung für die kommenden vier Jahre und bereitete Anträge für den GdP-Bundeskongress im November 2010 vor. Die Aufträge der Bundesfrauenkonferenz fest im Blick, entschieden sich die Kolleginnen des Vorstandes der Frauengruppe (Bund) zunächst für die Weiterleitung eines guten Dutzend von Anträgen an den GdP-Bundeskongress, die sich unterschiedlichen Themen widmen, darunter die Forderungen nach einem geschlechtergerechten Gesundheitsmanagement in der Polizei und einem Gender-Check im Beamtenrecht.

Besonders wichtig ist den Kolleginnen der inzwischen mit zahlreichen weiteren Inhalten angereicherte Leitantrag der Bundesfrauenkonferenz „Chancengleichheit in der Polizei“. Sie sind überzeugt, dass der Bundeskongress mit einem solchen Beschluss das frauen- und gleichstellungspolitische Profil der GdP schärfen könnte: Formuliert werden Forderungen an die Dienstherren in Bund und Ländern nach einer Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einer Optimierung der Personalplanung zum Ausgleich familienbedingter Ausfallzeiten sowie der Einführung geeigneter Zielvorgaben zur Förderung von Frauen. Der GdP-Bundesvorstand soll beauftragt werden, sich künftig bei der Innenministerkonferenz für diese Anliegen stark zu machen sowie Studien zur Situation von Frauen und zu den Ursachen der noch immer vorhandenen geschlechterspezifischen Entgeltungleichheit (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern in den Polizeien der Länder und des Bundes in Auftrag zu geben. Darüber hinaus soll sich die GdP künftig im Rahmen ihrer gewerkschaftspolitischen Aktivitäten innerhalb der eigenen Organisation verstärkt der Chancengleichheit in der Polizei annehmen mit dem Ziel, das Thema für Ehrenamtliche, Personalräte sowie Gleichstellungsbeauftragte zielgruppengerecht aufzubereiten und für die Mitgliedergewinnung zu nutzen.

Eine grundsätzliche Debatte führte der Bundesfrauenvorstand außerdem über die Repräsentanz von Frauen in den Gewerkschafts- und Personalratsgremien der GdP. Die Kolleginnen kamen zu dem Schluss, dass nach fast 30 Jahren der Teilhabe



Besonders wichtig ist den Kolleginnen der inzwischen mit zahlreichen weiteren Inhalten angereicherte Leitantrag der Bundesfrauenkonferenz „Chancengleichheit in der Polizei“.

von Frauen am allgemeinen Vollzugsdienst und bei einem weiblichen Mitgliederanteil von 22% das Ziel des 13 Jahre alten Frauenförderplanes noch immer nicht erreicht ist: „In den Gremien auf Bundes- und Landesebene sind Frauen häufig nicht ihrem Anteil in der Mitgliedschaft entsprechend vertreten. Mit einer Überarbeitung des Frauenförderplanes wollen die Kolleginnen nun einen Beitrag dazu leisten, dem Mangel an Frauen in GdP-Gremien zu beheben. Mit einem entsprechenden Antrag an den Bundeskongress wollen sie die Verantwortlichen in der GdP auf dieses Defizit aufmerksam machen und in ihrer Motivation stärken, Frauen künftig gemäß ihrem Anteil an der Mitgliedschaft auch in die gewerkschaftspolitische Arbeit der GdP einzubinden.“

GdP-Arbeitsgruppe Chancengleichheit



*Die Bundesfrauenvorsitzende Dagmar Hölzl leitet die AG Chancengleichheit des Bundesfrauenvorstandes und freut sich über den Sachverstand und das große Engagement, das die Gruppe auszeichnet:
Erika Krause-Schöne (BP), Christiane Hoffmann (BE), Elisabeth Schulte (NW) und Steffi Loth (RP – nicht im Bild), die wegen der Geburt ihrer Tochter nicht an dem Treffen teilnehmen konnte, sich aber künftig - auch mittels neuer Technologien - in die Arbeit einbringen wird.*

Mit einem detaillierten Fakten-Check zur Repräsentanz von Frauen in Polizei und Gewerkschaften machte sich die AG Chancengleichheit anlässlich ihrer ersten Sitzung Ende Juni an die Arbeit – und musste feststellen, dass die Zahlen zum Anteil von Frauen in der Polizei nicht mehr aktuell und die Datenlage zu ihrer Teilhabe an Führungsfunktionen knapp ist. Daher nahmen sich die in Gleichstellungsfragen erfahrenen Kolleginnen vor, bereits während der notwendigen Zahlen-Recherche in die Debatte um die Ursachen des in einzelnen Regionen belegten und bundesweit gefühlten Mangels an Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern einzusteigen. Das in einer eben angelaufenen wissenschaftlichen Untersuchung zu Frauen in Spitzenpositionen verwandte Rahmen-Modell zur Erklärung von Karriereerfolgen überzeugte sie sofort: Können + Wollen + Dürfen = Karriere. Erst wenn Befähigung und Motivation

auf angemessene Rahmenbedingungen in der Organisation wie im Privaten treffen, haben Männer und Frauen die Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln. Doch nicht nur Gleichstellungsbeauftragte und Personalrätinnen stellen immer wieder fest, dass die Karriere von Frauen seltener und später Fahrt aufnimmt, als die der Männer. Da Frauen im Polizeidienst ihre Ausbildung häufig sogar mit besseren Noten abschließen als ihre männlichen Kollegen, scheint der Mangel an Befähigung nicht das entscheidende Karrierehindernis für Frauen zu sein. Darum sind die Kolleginnen der AG Chancengleichheit überzeugt: Wir müssen die Rahmenbedingungen für weibliche Beschäftigte in der Polizei verbessern und sie in ihrer Aufstiegsperspektive stärken, damit Frauen die gleichen Karrierechancen erhalten wie Männer.

GdP-Frauen vor Ort

Mit Tennisregeln im Kopf Fußball spielen oder die Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der Organisation



Teilnehmerinnen des Seminars der Landesfrauengruppe Rheinland-Pfalz.

Unter Leitung von Sylvia Kropp trafen sich die Kolleginnen der Landesfrauengruppe Rheinland-Pfalz vom 16.-17.6.2010 in Brodenbach zu ihrem diesjährigen Seminar. Vorgestellt wurden zunächst die Erkenntnisse einer Studie zur Beurteilung von Teilzeitkräften, die insgesamt wesentlich schlechter abschnitten als Vollzeitkräfte, was auf Männer in besonderem Maße zutraf. Da Teilzeitbeschäftigte häufig darüber klagten, dass sie an Fort- und Weiterbildungen nicht teilnehmen konnten, ist die Landesfrauengruppe froh,

dieses Problem nun durch die Dezentralisierung von Seminaren und das Angebot einer Kinderbetreuung gelöst zu sehen.

Besonders begeistert waren die Teilnehmerinnen von dem Seminarteil, den Frau Prof. Dr. Doris Krumpolz, Arbeits- und Organisationspsychologin an der FH Düsseldorf, gestaltete. Ihr gelang es gleich zu Beginn ihres Vortrags über Geschlechterrollenstereotypen, die Gruppe auf das Thema einzustimmen und eine offene Atmosphäre zu schaffen. Prof. Krumpolz gab Empfehlungen zu Vortragstechniken und Körpersprache und lenkte den Blick auf kulturell anerzogene wie genetisch bedingte Geschlechterunterschiede. Durch Wortgewandtheit, allzeit passende Beispiele, Gestik und Mimik stellte sie das Verhalten von Männern und Frauen einander gegenüber. Nicht selten kam es vor, dass sie von allen Seiten zustimmendes Nicken und Gelächter erntete. Themen waren auch Gruppendynamik und die Aufgaben von Führungsperson. Zudem bestimmten die Teilnehmerin ihre Rolle innerhalb der eigenen Organisation. Frau Prof. Dr. Krumpolz zeigte auch die deutlichen Unterschiede zwischen Männer- und Frauengruppen auf, verzichtete aber auf Handlungsanweisungen und gab ausschließlich Denkanstöße zum besseren Verständnis der Differenzen. Mit Hinweisen zum Selbstmarketing und der Empfehlung „Tue Gutes und rede darüber!“ beendete sie zwei lange, aber überaus interessante und unterhaltsame Tage.

Beiträge zur Wirkungsmacht von Geschlechterstereotypen hat das GenderKompetenzZentrum der Bundesregierung zusammengestellt unter http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungen/genderlectures/gl_stereotype

GdP-Hessen führt Familienbeitrag ein

Wer verheiratet oder verpartnert ist bzw. mit einem Partner in eheähnlicher Lebensgemeinschaft lebt, kann künftig in den Genuss des Familienbeitrages kommen. Das gilt auch für Eltern und Kinder, die einen identischen Wohnsitz haben. Auf Antrag wird der Mitgliedsbeitrag des niedriger eingestuften Mitglieds um die Hälfte reduziert.

http://www.gdp.de/gdp/gdphe.nsf/id/DE_Familienbeitrag-Vorausset

Zur Person

Sabine Thureau – erste Frau an der Spitze eines Landeskriminalamtes

Anfang März 2010 wurde sie in ihr Amt eingeführt: Sabine Thureau (54) wurde Präsidentin des Landes-

kriminalamtes Hessen. Die bisherige Vizepräsidentin des Polizeipräsidiums Frankfurt wechselt nun als erste Frau an die Spitze des Landeskriminalamtes. Sabine Thureau ist Juristin – und eine erfahrene Polizistin, die 1974 bei der Polizei begonnen und ihren Beruf von Grund auf gelernt hat.

Sabine Thureau hatte sich in der Erziehungspause nach der Geburt ihres Sohnes für die Aufnahme eines Jura-Studiums entschlossen. Um das zweite Staatsexamen abzulegen, hatte sie später bei der Polizei gekündigt.

1992 wechselte sie von ihrer Position in der Leitung der Justizvollzugsanstalt Frankfurt aus dann wieder in den Polizeidienst. Nach Einschätzung ihres Dienstherren bringt Sabine Thureau beste Erfahrungen aus der polizeilichen Sachbearbeitung und der Leitung von Dienststellen mit. Sie könne mit Menschen umgehen und sie habe neben einer fundierten Ausbildung als Kriminalbeamtin auch eine hervorragende juristische Ausbildung genossen. Und: Sabine Thureau war die erste Besondere Frauenbeauftragte für den hessischen höheren Polizeivollzugsdienst und hat alle hessischen Polizei-Frauenbeauftragten erstmals vernetzt...

http://www.hessen.de/irj/zentral_Internet?rid=zentral_15/zentral_Internet/nav/dea/dea5072f-a961-6401-e76c-d1505eb31b65,6a41e28c-bac3-721f-019e4818,22222222-2222-2222-2222-222222222222,22222222-2222-2222-2222-222222222222,11111111-2222-3333-4444-100000005004.htm

**Sabine Thureau,
Präsidentin
des LKA Hessen**

Quelle: LKA Hessen



Spruch des Monats:

„Zu oft mit der Faust auf den Tisch zu schlagen, bekommt der Faust schlechter als dem Tisch!“

Termine/Veranstaltungen

26. Oktober 2010

Gespräch des Geschäftsführenden Vorstandes der Frauengruppe (Bund) mit Kolleginnen des ver.di-Bundesfrauenrates

27. Oktober 2010

Gespräch des Geschäftsführenden Vorstandes der Frauengruppe (Bund) mit Ingrid Sehrbrock, stv. Vorsitzende des DGB

27./28. Oktober 2010

Sitzung des Vorstandes der Frauengruppe (Bund)

22.-25. November 2010

GdP-Bundeskongress

19. März 2011

Feier zum 100. Internationalen Frauentag

Surf- Tipp

Jede zweite Frau hat aufgrund mangelnder Vereinbarkeit mindestens einmal ihre Karrierewünsche aufgeben oder ändern müssen. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage der Bertelsmann Stiftung hervor.

http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-CB6DCCA9-D3295941/bst/hs.xsl/nachrichten_102755.htm

Im Rahmen einer kleinen Anfrage haben Abgeordnete des deutschen Bundestages die Anwendung von Prüfinstrumenten zur Messung von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern thematisiert und um eine Bewertung von „LOGIB-D“ sowie der alternativen Messmethode „eg-check“ gebeten.

www.bundestag.de/presse/hib/2010_07/2010_258/07.html

Beschlüsse der 20. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder am 10. und 11. Juni 2010 in Dresden

http://www.soziales.sachsen.de/download/Beschluesse_20._GFMK_gesamt.pdf

Vierzehn Polizistinnen auf 50 Seiten: Für ihre August-Ausgabe hat BRIGITTE Polizistinnen in der neuen Mode fotografiert. Und ein Interview mit Elke Gündner-Ede geführt. „Frauen, die nach oben wollen, haben immer mit Widerständen zu tun, mit Ressentiments, die häufig nicht klar festzumachen sind. Viele Männer haben Vorurteile, was ihre Einschätzung der weiblichen Fähigkeiten angeht.“, so Elke Gündner-Ede in dem Gespräch.

<http://www.brigitte.de/mode/mode-trends/polizistinnen-mode-1064665/>

Literaturtipp

Peter Modler

Das Arroganz-Prinzip

So haben Frauen mehr Erfolg im Beruf
Hardcover / ISBN: 978-3-8105-1294-9
Preis 16,95

Im Gegensatz zu Frauen nutzen Männer Sprache viel öfter als Machtinstrument, senden völlig andere Körperbotschaften und zeigen ein ausgesprochenes Revierverhalten. Diesen Machtdemonstrationen begegnet Frau am besten mit Arroganz - nicht als Lebenshaltung, wohl aber als effektives Werkzeug. Wie das konkret funktioniert, zeigt Peter Modler seit Jahren in seinen Arroganztrainings für Frauen, in denen typische Situationen aus dem Berufsleben nachgestellt werden. Seine erstaunlichen Erkenntnisse veranschaulicht Modler mit Hilfe zahlreicher Beispiele und Tipps, mit denen Frauen lernen, wie sie sich im Alltag besser durchsetzen können.



Impressum

Herausgeberin:

Frauengruppe (Bund) der Gewerkschaft der Polizei
Dagmar Hölzl, Stromstr. 4, 10555 Berlin