

# Geschäftsbericht der GdP-Frauengruppe Hessen



## **Berichtszeitraum 29. Oktober 2009 bis zum 31. August 2013**

Die Frauengruppe der GdP ist seit Anfang der 80er Jahre aktiv. Bis heute haben viele weibliche Polizeibeschäftigte in dieser Personengruppe mitgearbeitet. Die Frauengruppe bedankt sich bei allen, die ihr mit Rat und Tat zur Seite standen und sich für die Kolleginnen eingesetzt haben.

Ein besonderer Dank gilt den Beschäftigten der GdP Geschäftsstelle in Wiesbaden, insbesondere Ruth Brunner. Nicht nur sie unterstützt die Arbeit der Frauengruppe mit großem Engagement, auch der Geschäftsführer Bernd Kuske- Schmittinger, Lothar Hölzgen und Sandra Temmen (zuständige GLBV-Mitglieder für die Frauengruppe) tragen zum erfolgreichen Gelingen der Frauenarbeit bei.

### **2. Landesfrauenkonferenz 2009**

Am 29. Oktober 2009 fand die 2. Landesfrauenkonferenz in Weilburg an der Lahn unter dem Motto „Gemeinsam statt einsam!“ statt. Die 75 Kolleginnen aus dem Beamten- und Tarifbereich folgten der Einladung nach Weilburg und wählten einen neuen geschäftsführenden Landesfrauenvorstand. Das 100 % - Ergebnis für jede einzelne Kandidatin war ein überzeugender Vertrauensbeweis.

Sandra Temmen (BZG HBP) wurde zur neuen Vorsitzenden gewählt.

Als weitere Mitglieder im Geschäftsführenden Landesfrauenvorstand (GLFV) wurden Birgit Pientka, BZG NH, Tina Sauer (geb. Loh), BZG SOH, Elke Oswald BZG FFM, Ruth Steinberg, BZG OH und Elke Weiser, BZG FFM gewählt.

Im Anschluss an die Wahl zum LFV und GLFV wurden die Delegierten für die 5. Bundesfrauenkonferenz vom 07. bis 09. März 2010 in Potsdam gewählt, die unter dem provokanten Motto „Wie viel Frau verträgt die Polizei?“ stand. Die Kolleginnen Birgit Pientka, NH, Tina Sauer, SOH, Elke Oswald, BZG FFM, Ruth Steinberg, BZG NH, Elke Weiser, BZG FFM und Beate Gretzschel, BZG WH wurden in einem Wahlgang mit einer Enthaltung als Delegierte gewählt.

Themenschwerpunkte der Frauengruppe spiegeln sich in den Anträgen, die an den Landesdelegiertentag im März 2010 weitergereicht wurden, wider.

Beschlossen wurden Anträge zu folgenden Themen:

- ✓ Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- ✓ Erstellung einer Broschüre für werdende Eltern,
- ✓ Veränderung des Beurteilungswesen unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Männer und Frauen,
- ✓ Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,
- ✓ Personalentwicklung,
- ✓ Landesweite Aktionen 100 Jahre internationaler Frauentag am 08. März 2011,
- ✓ Einrichtung eines Landesfachausschusses Kriminalpolizei,
- ✓ Traditionelle Wahlprüfsterne anlässlich der Landtagswahlen 2014
- ✓ Überarbeitung der GdP-Satzung – Frauenförderplan.

Gäste waren unter anderem Staatssekretär Boris Rhein (CDU) mit einem Referat zum Thema „Vereinbarkeit Familie und Beruf / audit berufundfamilie“ im HMdLuS und in der Hessischen Polizei. Anschließend diskutierte Boris Rhein mit den Frauen und später im kleinen Kreis mit der Vorsitzenden der Frauengruppe, Sandra Temmen, und dem Landesvorsitzenden Jörg Bruchmüller.

Im Hinblick auf die geplanten personellen Veränderungen des Geschäftsführenden Landesvorstandes im Jahr 2010 äußerte sich Lothar Hölzgen in seiner Ansprache höchst unzufrieden, da zu diesem Zeitpunkt offen war, ob in diesem Gremium eine Frau vertreten sein würde, da Erika Büttner im Jahr 2010 in den wohlverdienten Ruhestand treten würde. Die starken Frauen in der GdP forderte Lothar auf zu prüfen, „ob ihr Herz für die GdP“ nicht ein wenig höher schlagen könnte, um die starken Frauen in der GdP auch stark vertreten zu können und zwar in dem Gremium in dem das gewerkschaftliche Tagesgeschäft stattfindet – dem GLBV.

Auch die schwierige Anlaufphase für eine praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Kreis- und Bezirksgruppen sowie in der Arbeit des Landesvorstandes sprach Lothar an. Das Gender-Prinzip muss von „unten heraus“ gestärkt und belebt werden, Gender Teams auf allen Ebenen sind der Grundstein für eine kontinuierliche Fortentwicklung.

Die neue/alte Vorsitzende der GdP Frauengruppe Hessen, Sandra Temmen, hielt ihr Schlusswort und richtete ein großes Dankeschön an alle, die die 2. Landesfrauenkonferenz zu einem Erfolg werden ließen und bedankte sich auch für die bereits geleistete Arbeit für die Frauengruppe.

### **Vertreterinnen im Landesfrauenvorstand**

Weiterhin waren im Berichtszeitraum für die Mitarbeit im LFV von den einzelnen Bezirksgruppen folgende Vertreterinnen benannt (Vertreterinnen, die bis heute im LFV aufgenommen wurden, sind ebenfalls mit aufgeführt)

- Nicole Hölzl (BZG HBP, WSP)
- Ramona Stein (HBP/PFIST)
- Julia Dreher (Abwesenheitsvertreterin PFIST)
- Sandra Schwan (HBP / PRSt)
- Monika Duric (Beisitzerin Wachpolizei), SH

- Jutta Schütz (Beisitzerin Verwaltungsbeamtinnen), SH
- Beate Gretzschel (WH)
- Susanne Lorz (SH)
- Ute Schaft-Paetow (MH)
- Nina Stroh (PZBH)
- Anja Wolff (PZBH / HLKA)
- Corina Gombel (PZBH / HPA)
- Marika Hertling (Abwesenheitsvertreterin PZBH / HPA)
- Elke Uhlmann (PZBH / PTLV)
- Katrin Kuhl (PZBH / PTLV ,1. GdP-Mentoring-Programm)
- Denise Kohleick (HBP, Abwesenheitsvertreterin HBP)
- Katja Uffelmann (SOH, Abwesenheitsvertreterin SOH)
- Simone Wolf (Abwesenheitsvertreterin NH)
- Monika Sadowski-Jacobi (Abwesenheitsvertreterin NH)
- Heike Monk (Abwesenheitsvertreterin MH)

#### **Den Landesfrauenvorstand verlassen haben:**

Karin Gölzer-Gaus, HLKA, Marina Kranz-Singer, HLKA und Elke Weiser, PP FFM. Wir wünschen den Kolleginnen weiterhin viel Erfolg für ihre GdP Arbeit in den einzelnen Bezirksgruppen bzw. der Kollegin, die andere Perspektiven in ihrem Leben gesucht hat, weiterhin viel Erfolg und vor allem Gesundheit.

#### **Das erste Gender-Seminar 2009**

Lothar Hölzgen, in seiner Eigenschaft als Gender-Beauftragter der GdP, Landesbezirk Hessen, und Sandra Temmen, die Vorsitzende der Frauengruppe Hessen, hatten bereits im Oktober 2009 zu einem zweitägigen Gender Mainstreaming Seminar acht Gewerkschaftsangehörige - fünf Frauen und drei Männer – eingeladen, um als künftige Genderbeauftragte zu erkunden, welche Aufgaben auf sie zukommen werden. Moderatorin war Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich, Professorin zur Vermittlung von Sozial- und Methodenkonzepten, Gender Mainstreaming und Mentoring in der Bildungswerbung an der Fachhochschule Dortmund und der Titel lautete: Gender Mainstreaming – Durch Gender Training zur Gender Kompetenz.

#### **5. Bundesfrauenkonferenz am 8./9. März 2010 in Potsdam**

Die Polizei verträgt viele Frauen – aber die Bedingungen müssen stimmen! Daran werden wir die nächsten vier Jahre arbeiten – mit diesem Versprechen beendete die neue GdP-Bundesfrauenvorsitzende Dagmar Hölzl am 9. März die ordentliche Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft der Polizei. 111 Delegierte aus 18 Landesbezirken und Bezirken hatten aktuelle Fragen diskutiert, beraten und einen neuen geschäftsführenden Vorstand für die Frauengruppe Bund gewählt.

Den Vorsitz übernahm Dagmar Hölzl (BW), Gleichstellungsbeauftragte und Personalrätin im LKA, ihre Stellvertreterinnen wurden Erika Krause-Schöne (BP) Sachbearbeiterin Öffentlichkeitsarbeit/Controlling, Martina Filla (NRW) Gleichstellungsbeauftragte einer Kreispolizeibehörde, Christiane Kern, (By) SB für Ordnungs- und Schutzaufgaben PP München, Wilma Wäntig (MV) Stellvertretende Koordinatorin für Gleichstellungs- und Frauenfragen in der Landespolizei MV.

In Vertretung von Brandenburgs Ministerpräsident Platzek begrüßte Günter Baaske, Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg die Kolleginnen und überraschte sie mit dem Hinweis, dass anlässlich des Internationalen Frauentages gleich eine ganze „Frauenwoche“ veranstaltet worden sei.

Bundesjustizministerin a. D., Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin, freute sich auf der Frauenkonferenz besonders über ihr Publikum: Frauen, die eine Männerdomäne erobert haben.

Die stellvertretende DGB-Vorsitzende, Ingrid Sehrbrock, gratulierte der neuen Vorsitzenden zu ihrer Wahl mit dem Hinweis, sie aus anderen Funktionen im DGB bereits zu kennen und vor allem ihren Biss, für den sie bekannt sei und den sie sicherlich auch für ihr neues Amt brauchen würde.

Mit treffsichereren Kommentaren unterhielt die Kabarettistin Hilde Wackerhagen die Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer. Dabei fehlte es auch nicht an Selbstironie. **„Kreisverkehr – das ist die gelebte Frauenbewegung: Sie sind in Bewegung, aber sie kommen nicht an.“**

### **Neue Landesfrauenvorsitzende im Oktober 2010**

Im Oktober 2010 traf sich der Vorstand der Frauengruppe Hessen (LFV) zur Sitzung an der Hessischen Polizeiakademie. Unter anderem stand auf der Tagesordnung die Wahl einer neuen Vorsitzenden. Nachdem die bisherige Amtsinhaberin Sandra Temmen im März 2010 in den geschäftsführenden Landesvorstand gewählt worden war, legte sie ihr Amt dann offiziell nieder. Sandra war seit März 2003 Vorsitzende der Frauengruppe Hessen und von 2006 bis 2010 Vorsitzende der GdP Frauengruppe Bund. Ihre zukünftige Arbeit sah Sandra, neben dem örtlichen Personalrat bei der HBP, in der intensiven Arbeit für die Hessen-GdP und im Hauptpersonalrat. Als neue Vorsitzende wurde Elke Oswald (BZG FFM) gewählt, die bereits seit mehreren Jahren stellvertretende Vorsitzende war. Sandra Temmen ist neben Lothar Hölzgen im geschäftsführenden Landesvorstand Hessen weiterhin für die Frauengruppe zuständig.

### **Sicherheit ist Mehrwert – 24. GdP-Bundeskongress November 2010**

254 Delegierte bearbeiteten beim 24. Ordentlichen Bundeskongress der GdP 224 Anträge und Resolutionen im Estrel Hotel in Berlin-Neukölln. Großes Interesse am Bundeskongress herrschte bei Medien, Politikern und anderen Gewerkschaften. Gekommen waren unter anderem Bundesinnenminister Thomas de Maiziere, Bundespräsident Christian Wulff, SPD-Vorsitzender Sigmar Gabriel, Berlins Innensenator Körting, DGB-Vorsitzender Michael Sommer, Ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske, die früheren GdP-Vorstände und späteren Polizeipräsidenten von Braunschweig, Udo Ahlers und aus Köln, Klaus Steffenhagen, die früheren GdP-Bundesvorsitzenden Norbert Spinrath, Hermann Lutz und einige andere Politiker und Repräsentanten von Polizei und Bundeswehr.

Bernhard Witthaut (Niedersachsen), der später zum Nachfolger von Konrad Freiberg (Hamburg) gewählt wurde, eröffnete die Veranstaltung mit einem Blick auf den vorangegangenen Castor-Einsatz.

Wir haben 170.000 Mitglieder. Wir sind die Stimme der Polizei und versuchen das in die Öffentlichkeit zu tragen, betonte Konny Freiberg.

Die Bearbeitung der Anträge erforderte noch einmal größte Aufmerksamkeit. Denn auch der Bundesfrauenvorstand hatte sich auf seine Fahnen geschrieben, eine Quote innerhalb der GdP



einzuführen. „Wieviel Frau verträgt die Polizei“ war deutlich auf unseren T-Shirts zu lesen. Was in Politik und Wirtschaft zu diesem Zeitpunkt ebenfalls heftig diskutiert und bereits umgesetzt wurde. Die Brisanz des Themas zeigte sich in den heftig geführten Diskussionen rund um die verschiedenen Anträge der Frauengruppen von Bund und Ländern. Auch die erklärenden Worte, die von Lothar Hölzgen (Hessen) an die 254 Delegierten gerichtet wurden, brachten kein Einsehen bei den Delegierten. Die Quote innerhalb der Organisation der GdP wurde als Antrag abgelehnt. Lediglich der Antrag aus Hessen, die Einarbeitung des Frauenförderplanes in die Satzung der GdP wurde als Arbeitsmaterial angenommen. Wir waren enttäuscht, aber aufgeben gibt es nicht, manches dauert eben ein bisschen länger.

### **100. Internationaler Frauentag – 8. März 2011**

Das 100jährige Jubiläum des Internationalen Frauentags spornte an, uns weiter einzusetzen für die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern.

100 Jahre nach dem ersten Internationalen Frauentag haben wir viel erreicht. Die aktuelle Situation in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zeigt uns aber auch, dass wir in unseren Bemühungen nicht nachlassen dürfen. Immer mehr Frauen sind gut ausgebildet und berufstätig – das ist richtig. Viel zu oft aber zu niedrigsten Löhnen, in unfreiwilliger Teilzeit, befristet und in Minijobs. Gleichzeitig steigt die Bedeutung der Einkommen der Frauen für ihre Familien ständig, denn Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung, wie z.B. die Leiharbeit/Zeitarbeit, betreffen immer mehr auch die Männer.

#### **Wir wollen:**

- Gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Mindestlöhne in allen Branchen
- Eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte von 40 %
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Die Verlängerung des Mutterschutzes von 14 auf 18 Wochen!
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch bei der Pflege 18 Wochen!

#### **Und das wollen wir nicht:**

- Ein Betreuungsgeld für Eltern, die ihr Kind nicht in den Kindergarten schicken
- Kopfpauschalen und Versicherungsprämien bei Gesundheit und Pflege
- Das Ehegattensplitting

Gewerkschaften wollen nicht nur leere Versprechungen, sondern reale Gleichstellung. Jetzt Zeichen setzen und aufs Ganze gehen!

Wir forderten die Frauen auf, die zahlreichen Jubiläumsaktionen bundesweit rund um den 8. März 2011 zu nutzen, um unseren Forderungen der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft eine vernehmbare Stimme zu verleihen.

Am Internationalen Frauentag und an den 364 anderen Tagen des Jahres wollen die Frauen gleiche Chancen, gleiche Rechte und tatsächliche Gleichstellung.



### **Sommermärchen 2011 – Frauen-Fußball-WM Juni /Juli 2011**

Ein Halbfinale und das Endspiel fanden in Frankfurt am Main statt. Ein leichtes hier von Seiten des Landesfrauenvorstandes Hessen mit helfender Hand dabei zu sein. Es war eine große Herausforderung nahezu täglich 2.00 Portionen Eis an die Kolleginnen und Kollegen im Einsatz und Regeldienst zu verteilen. Die Landesfrauenvorsitzende nahm mit vielen anderen Kolleginnen an einem 11 Meter Schießen teil und konnte den Ball trotz eines Lattenschusses im Kasten versenken.

### **Postkartenaktion der GdP 13. August 2011 – Uns bleibt die Luft weg**

Eine große Unterstützung durch die Bevölkerung erfuhr die GdP an ihrem Aktionstag durch Bürgerinnen und Bürger in den Städten Darmstadt, Gießen, Wiesbaden, Offenbach und Frankfurt. Mit der Aktion „Auch Mensch“, machten wir auf die Ungerechtigkeiten bei der hessischen Polizei aufmerksam.

### **60 Jahre GdP Hessen am 20. Oktober 2011**

Einen außergewöhnlich historischen Ort hatte der Landesbezirk Hessen für die Durchführung der Feierlichkeiten anlässlich des 60-jährigen Bestehens der Hessischen GdP ausgewählt, nämlich den Kaisersaal im Frankfurter Römer. In die vielen Vorbereitungen mit eingebunden war Sandra Temmen und konnte so den Landesfrauenvorstand immer auf dem Laufenden halten.

### **Personalratswahlen 2012**

Anlässlich der Personalratswahlen hat die Landesfrauengruppe ein kleines Notizheft für die weiblichen Mitglieder der GdP mit den Namen und Telefonnummern der einzelnen Ansprechpartnerinnen in den Präsidien herausgegeben.

### **Blockupy-Tage 2012**

Wie bei allen solchen Großeinsätzen hat die Frauengruppe auch hier versucht, im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Einsatz zu begleiten. Im Vorfeld wurde bereits abgeklärt, welche Frau an welchen Tagen und an welchem Standort im Einsatz ist. Es war eine super Gelegenheit die vielen auswärtigen Einsatzkräfte zu betreuen und interessante Gespräche zu führen.

### **Frauen in Führungsfunktionen - so kann's gehen.**

#### **2. Erfahrungs- und Informationsaustausch für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der Polizeien von Bund und Ländern im Oktober 2012**

Unter dem Eindruck der aktuellen Diskussion um die Frauenquote führte die Moderatorin Maria Kartmann mit den Worten "Angst vor der Verbindlichkeit" und dem Hinweis auf den Titel der Frankfurter Rundschau vom 18. Oktober zum Thema "Macht bleibt Männersache" ein.

Dagmar Hölzl, die Bundesfrauenvorsitzende der GdP, eröffnete offiziell die Veranstaltung mit dem Titel des Liedes "Frauen kommen langsam aber gewaltig" der Sängerin Nina Deter. Mit Rückblick auf ein Lehrerinnenzölibat bis zum Jahr 1950, dem Recht eines Ehemannes das Arbeitsverhältnis seiner Ehefrau ohne ihr Mitspracherecht zu kündigen bis 1958 und einer benötigten Erlaubnis des Mannes für eine berufliche Tätigkeit seiner Ehefrau bis in das Jahr 1977 verwies uns Dagmar auf diese kleinen, bis jetzt erreichten Erfolge bis zum Jahr 2011.

Ziel der Veranstaltung war es, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen unterschiedlich zu beleuchten. Bei den Polizeien der Länder und beim Bund liegt der durchschnittliche Frauenanteil derzeit bei 24 %.

Von Extern betrachten lassen und Intern beraten und austauschen. Diese gesunde Mischung zog sich durch die gesamte Veranstaltung, die sich durch eine hervorragende Organisation genauso wie durch die ausgewogene Referentinnenauswahl auszeichnete.

Beim Blick von außen durch Prof. Dr. Meyer von der Hochschule Esslingen, der zu dem Thema : "Die Macht der Gewohnheit: Rollenstereotype im öffentlichen Dienst - und was dagegen getan werden müsste" referierte wurde deutlich, dass zunächst unterschiedliche Voraussetzungen herrschen. Obwohl Frauen in Schule und Studium oft erfolgreicher sind, liegt ihr Verdienst gegenüber Männern im späteren Beruf durchschnittlich 26 Prozent niedriger. Je älter die Frauen sind, desto größer werden die Unterschiede. In Minijobs und in Berufen im Niedriglohnsektor arbeiten 70 % der Frauen. Dies führt in vielen Fällen unweigerlich zu Altersarmut von Frauen.

Nur 46 Prozent der Frauen arbeiten in Vollzeit, bei den männlichen Kollegen sind hingegen 83 Prozent in Vollzeit beschäftigt. Beschäftigt man sich mit dem Frauenbild bei den Polizeien, so kann man sich der Betrachtung nicht entziehen, dass Frauen nach der Schwangerschaft, diese vollzieht sich im Durchschnitt im 29. Lebensjahr, schnell wieder rückkehrwillig sind. Je höher die Qualifikation, desto schneller der Wiedereintritt. Ebenfalls konnte in Arbeitsstudien nachgewiesen werden, dass Frauen im gehobenen Dienst prozentual in einem höheren Anteil als ihre männlichen Kollegen, kinderlos sind.

Was in der Schule nicht gewünscht ist, beweist sich im Berufsleben als sehr gefragt: Stereotype wie Härte und Stärke. "Ein unfreundlicher Charakter macht eher Karriere. Dabei kommt es nicht unbedingt gut an, wenn eine Frau sich diesem Verhaltensmuster annähert und als Alphanette auftritt.

Schaut man sich die gesellschaftlich-kulturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern an, muss man feststellen, dass unser Arbeitsleben von einer männlichen Arbeitsplatzstruktur dominiert wird, es herrscht ein traditionelles Frauen- und Männerbild. Männer haben Angst vor Entmachtung (Entmannung); wenn das "old-boys-networks" nicht mehr funktioniert. In den stereotypischen Geschlechterrollenerwartungen sind Frauen zwar fleißig und intuitiv, aber nicht ausreichend durchsetzungsstark.

Gemischte Teams erzielen bessere Arbeitsergebnisse - ist das nicht Grund genug sich für Frauenförderung einzusetzen?

Es gilt Lösungen zu finden! Stereotype kann man ändern, indem man verschiedene Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit zulässt. Auf der Ebene politischer Strukturen sind konsequente Umsetzung von Gesetzen, Quoten und Gender Mainstreaming notwendig. Institutionell ist Frauenförderung als Qualitätsmanagement denkbar, Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter ein Ziel; Risiken sollten auf beide Geschlechter gleich verteilt werden.

Ganz individuell sollten Frauen entschlossen sein, ohne schlechtes Gewissen, aufstiegswillig und bewusst ihr Ziel ins Auge zu fassen.

Wie kann die Vereinbarung von Beruf und Familie auch für Männer attraktiv werden? Zu jeder Änderung gehören Anreize, denn wer für Änderungen bereit ist, sollte auch davon profitieren.

Mehr Zeit für die Kinder und das damit verbundene Familienbewusstsein können als Gewinn eingesetzt werden. Männer müssen an allen familienfördernden Maßnahmen

beteiligt werden und dürfen von diesem Gesamtprozess nicht ausgeschlossen werden.

Im zweiten Blick von außen schaute Dr. Hermann Blom, Fachhochschulprofessor Stenden Hogeschool (NL) in seinem Impulsreferat auf das Thema "Polizei sucht Frau (in Führungspositionen)".

Dabei beschreibt er, dass Frauen die gläserne Decke aus unterschiedlichen Gründen noch nicht durchbrochen hätten: Vorurteile oder Ungewohntheit, mangelhafte Vernetzung und selbsteinschränkende Attitüden hindern am Aufstieg.

Als Verhaltensalternativen stellt er die "Queen bee" dar, die in den Niederlanden als Alphatierchen ein Konstrukt der Verhältnisse geworden sei. Diese Minorität sei einfach zu klein geblieben. Als Lösungsansatz schlägt er vor, ein "critical mass" zu erreichen; d. h. so viele Frauen auf allen Ebenen, dass der Umgang untereinander und miteinander eine Normalität erreicht.

In anderen Ländern sieht Frauenförderung anders aus: Während es in Norwegen eine Quotenregelung von 30 Prozent gibt, in Spanien Belohnungen aus der Regierung, setzt man in Holland auf Zielwerte ohne Sanktionen.

Als Interventionen zur Frauenförderung könnte man sich Kennzahlen vorstellen oder in verschiedenen Bereichen Quereinsteigerinnen zulassen.

Für "positive Diskriminierung" empfiehlt er, offensiv mit dem Thema umzugehen und durch interne Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, offene (Feedback) -Kultur und strenge Auswahl Frauen ganz offensiv zu fördern.

Letztendlich müsse die Vielfalt in der Gesellschaft gefördert werden und durch geänderte Rollenverständnisse nicht nur neue Frauenbilder sondern auch neue Männer-typen geschaffen werden.

Den Blick nach innen schärften wir gemeinsam in unterschiedlichen Workshops:

Als Resümee zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Polizeidienststellen ist anzumerken, dass je größer die Personalknappheit, desto höher ist die Bereitschaft der Führung sich neuen Arbeitsmodellen zu nähern und sich für diese auch einzusetzen. Die soziale Verantwortung ist nicht nur alleine Sache der Frauen sondern auch der Männer. Wenn es gelingt, Abwesenheitszeiten, Mutterschutz und Elternzeit mit familienfreundlichen Maßnahmen wie Telearbeit, neuen Arbeitszeitmodellen, Stellensteuerung (ohne Stellenausschreibung), Möglichkeiten der Qualifizierung für die neue Stelle, Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte, eine altersgerechte Personalentwicklung anzubieten, steigen die Chancen für Alle, sich wieder aktiv in den Dienst einzubringen.

Die Aufstiegsförderung von Frauen im TV-L /TVÖD ist nach wie vor ein Problem; es gibt theoretisch die Möglichkeit des verkürzten Stufenaufstiegs und auch die der Zahlung von Zulagen, wie sich die Umsetzung auf den einzelnen Dienststellen vollzieht ist noch unklar. Gewünscht würde das im Bereich der Beschäftigten eine gezielte Arbeitsplatzanalyse und deren Neubewertung stattfinden.

Frauen in der Polizei als Herausforderung für die Personal- und Organisationsentwicklung wird charakterisiert von den fehlenden Rahmenbedingungen und einer selbst auferlegten Diskriminierung, was bedeutet, dass viele Frauen mit den vorhandenen Möglichkeiten zufrieden sind. Förderungsangebote werden meist aus Unkenntnis der familiären Umsetzungsmöglichkeiten oder der weiteren Verwendung im täglichen Dienst abgelehnt. Frauenförderung ist ein wichtiges Thema, dass man von oben angehen muss. Es muss in den Köpfen der Führungsverantwortlichen fest installiert sein.

Beurteilungsverfahren weisen meist männliche Strukturen auf, ein Genderanalyse könnte hier für Geschlechtergerechtigkeit sorgen.



Allen Teilnehmerinnen der Veranstaltung wurde deutlich, die Strukturen, Maßnahmen und Instrumente die zur geschlechtergerechten Umsetzung führen sind bekannt, aber leider noch nicht in den Köpfen der Handelnden angekommen. Frauenförderpläne sind innerhalb der Länderpolizeien unterschiedlich, abhängig von den jeweiligen Gleichstellungsgesetzen. Als Anregungen für die künftige Erstellung und den Umgang mit den Plänen konnten die Teilnehmerinnen mitnehmen: Frauenförderpläne verlangen detaillierten Angaben, das Erstellen von Frauenförderplänen kann als Gremienarbeit vergeben werden, die Transparenz der Pläne muss jede Behörde sicherstellen, bei Nichteinhaltung sollten Sanktionen angestoßen werden.

Beurteilungen im Polizeidienst: Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter. Mit diesem Thema befasst sich Frau Dr. Jochmann-Döll, von der GEFA Forschung und Beratung, Essen. Studien über Beurteilungsmerkmale stellen fest, dass Leistung ein soziales Konstrukt ist und Bezugsgrößen und Maßstäbe immer wieder neu verhandelt werden müssen. Leistung wird nie geschlechtsneutral bewertet, da man persönliche Merkmale nie ausblenden kann. Das gilt auch für Geschlechterstereotype über z. B. Stärken von Männern und Frauen. Diskriminierungspotentiale bei Beurteilungen: Augenfällig die Benachteiligung bei Teilzeitkräften, hier werden Familienpflichten als Leistungskriterien vernachlässigt.

Es wird sicherlich für alle Teilnehmerinnen von Interesse sein, welche 3 Bundesländer sich mit Frau Dr. Jochmann-Döll in Verbindung setzten und ihre Beurteilungswerte für ein geplantes Projekt zur Verfügung stellen werden. Dem Ergebnis der geschlechtergerechten Beurteilung wird mit Spannung entgegen gesehen und sicherlich in einer der nächsten Veranstaltungen ein Thema sein.

Die Podiumsdiskussion zum Thema: "Frauen in Führung finden" rundete die Veranstaltung ab und gab Anregungen für Änderungen in der Arbeit von und mit Frauen. Frau Margaretha Müller, die die fachliche Leitung und Begleitung des Mentoring Projekts der GdP vorstellte, machte deutlich, dass Frauen sich etwas zutrauen sollten, denn das Kapital sei vorhanden, es werde nur nicht ausreichend genutzt.

Das Mentoringprogramm für Ehrenamtliche in der GdP soll aktiv Frauenförderung betreiben. In einem 18-monatigen Umlauf sollen Frauen Mentorinnen und Mentoren über die Schulter gucken und sich in drei Workshops untereinander austauschen. Ziel des Mentoringprogramms soll sein: Die Leistung von Frauen sichtbar zu machen, sie sollen sich ihrer weiblichen Kompetenz bewusst werden, ihre Empathie, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit richtig einsetzen.

Insa Reineck-Buß berichtet über das Mentorenprogramm der PD Braunschweig, welches bereits im 15. Umlauf mit großer Resonanz durchgeführt wird.

Susanna Dirkorte-Kukuk, Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Kommissariats Opferschutz und Prävention, berichtete über ihre Arbeit. Ihre Arbeitswelt ist mit 3 weiblichen und 3 männlichen Kollegen fast im Gleichklang.

Das Schlusswort von Maria Kartmann, die uns souverän durch die zwei Tage begleitet hatte, sollte symptomatisch für die Arbeit der Frauen in der Polizei sein:

**...lächelnd mit der Faust auf den Tisch schlagen: „So nicht, meine Herren“.**

### **Image-Flyer Frauengruppe**

Der Imageflyer der Frauengruppe Bund brachte neben viel Lob auch Grund zu Diskussionen. Gab es doch zwei Landesbezirke, die die schlechtere Beurteilung von Frauen in der Polizei stark anzweifelten. In vielen ausführlichen Gesprächen konnten

die Bedenken der männlichen Kollegen ausgeräumt werden. Nun wird der Flyer für die Werbung bei den Studienanfängern eingesetzt werden.

### **Beurteilungen im PVD – Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter**

Frauen können auch Polizei, an dieser Aussage zweifelt niemand mehr in den Polizeibehörden in Deutschland. Werden die Frauen für ihre Arbeit auch gleich gut beurteilt wie ihre männlichen Kollegen? Dieser Frage sind Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf in ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützten Studie „Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“ nachgegangen. Das Ergebnis der Studie haben die Wissenschaftlerinnen im Rahmen einer zentralen Arbeitstagung am 06. März 2013 in Hilden vorgestellt. Es wurde dargelegt, dass die statistischen Daten darauf hinweisen, dass Polizeibeamtinnen in der Mehrheit der untersuchten Bereiche schlechtere Beurteilungen erhielten als ihre männlichen Kollegen, und dass Teilzeit dieses Phänomen sogar noch verstärkt. Das Ergebnis hat den Bundesfrauenvorstand nicht überrascht.

### **GdP-Mentoring-Projekt für Frauen**

Am 03.12.2012 ging das Mentoring-Projekt für Frauen (finanziert durch die Hesselbach-Stiftung) mit einer Auftaktveranstaltung in Berlin-Pichlsee an den Start. 18 Monate sollte es dauern. Hessen brachte zwei Teams Jutta Schütz (Mentee), Jörg Schumacher (Mentor), Kathrin Kuhl (Mentee), und Ralf Humpf (Mentor), an den Start.

Mit einem Zwischenworkshop und dem Abschlussworkshop im Juni 2013 konnte das bisher einmalige Projekt erfolgreich abgeschlossen werden.

### **Geplantes Projekt „Mentoring II“**

Der Erfolg des Mentoring-Projektes rief bei einigen Landesfrauenvorsitzenden den Wunsch hervor, ein weiteres Projekt zu beantragen. Margarete Müller erklärte sich dazu bereit, mit den Landesbezirken Rheinland-Pfalz, Niedersachsen und Hessen ein derartiges Projekt durchzuführen. Das erste Treffen fand im Juni 2013 in Hannover statt. Dort wurde festgelegt welcher Landesbezirk für was (PÖ, Infos, Kosten) innerhalb des Projektes zuständig ist. Hessen konnte bereits zu diesem Zeitpunkt seine fünf Teams melden.

Elke Oswald

# Geschäftsbericht des DGB 2009 bis 2013

## Mitgliederentwicklung 2009 bis 2012

### Entwicklung der weiblichen Mitglieder im Bezirk Hessen - Thüringen

Gewerkschaft	2009	2010	2011	2012
IG BAU	7.145	7.188	7.129	7.174
IG BCE	19.685	19.573	19.861	19.964
GEW	20.986	20.954	21.049	21.352
IG Metall	35.019	34.164	33.727	33.539
NGG	8.389	8.446	8.527	8.674
GdP	3.190	3.313	3.402	3.487
EVG	5.938	6.064	4.980	5.416
ver.di	108.279	106.266	105.369	105.406
<b>gesamt</b>	<b>208.631</b>	<b>205.968</b>	<b>204.044</b>	<b>205.012</b>

### Entwicklung der weiblichen Mitglieder in Hessen

Gewerkschaft	2009	2010	2011	2012
IG BAU	4.815	4.874	4.859	4.937
IG BCE	14.166	14.149	14.508	14.680
GEW	14.669	14.907	15.164	15.581
IG Metall	21.423	20.840	20.452	20.376
NGG	5.269	5.357	5.435	5.570
GdP	2.505	2.572	2.635	2.695
EVG	3.770	3.905	2.968	3.504
ver.di	81.711	80.426	80.187	80.656
<b>gesamt</b>	<b>148.328</b>	<b>147.030</b>	<b>146.208</b>	<b>147.999</b>

### Entwicklung der weiblichen Mitglieder in Thüringen

Gewerkschaft	2009	2010	2011	2012
IG BAU	2.330	2.314	2.270	2.237
IG BCE	5.519	5.424	5.353	5.284
GEW	6.317	6.047	5.885	5.771
IG Metall	13.596	13.324	13.275	13.163
NGG	3.120	3.089	3.092	3.104
GdP	685	741	767	792
EVG	2.168	2.159	2.012	1.912
ver.di	26.568	25.840	25.182	24.750
<b>gesamt</b>	<b>60.303</b>	<b>58.938</b>	<b>57.836</b>	<b>57.013</b>

**Bezirksfrauenausschuss:**

Der neue Bezirksfrauenausschuss des DGB Bezirkes Hessen - Thüringen konstituierte sich nach der 2. ordentlichen Bezirksfrauenkonferenz, am 01. Oktober 2009 in Frankfurt. Zur Vorsitzenden wurde Elke Drewes zu ihren Stellvertreterinnen Elke Oswald und Susanne Zinke gewählt.

Als Mitglieder des Bezirksfrauenausschusses wurden von den Gewerkschaften:

<b>ver.di:</b>	Susanne Zinke	Mitglied
	Britta Brandau	Stellvertreterin
<b>IG Metall:</b>	Sike Nötzel	Mitglied
	Nada Jans	Stellvertreterin
<b>IG BAU:</b>	Helga Holl	Mitglied
	Petra Rösick	Stellvertreterin
<b>IG BCE</b>	Helga Landgraf	Mitglied
	Edith Carl	Stellvertreterin
<b>NGG</b>	Heidi Vey	Mitglied
	Maria Lienert	Stellvertreterin
<b>GdP</b>	Elke Oswald	Mitglied
	Beate Gretzschel	Stellvertreterin
<b>EVG</b>	Dagmar Giebeler	Mitglied
(Transnet)	Waltraut Schmidt	Stellvertreterin
<b>GEW</b>	Lioba Boll	Mitglied

benannt.

Für die DGB Regionen nahmen mit beratender Stimme:  
 Petra Vogel-Huff für die DGB Region Nordhessen  
 Heike Weber für die DGB Region Südhessen  
 Sike Bemann für die DGB Region Thüringen

teil.

**Wir sind dran**

Frauen weisen zunehmend eine höhere Bildung und Qualifizierung gegenüber Männern auf. Trotzdem sind sie am Arbeitsmarkt weiterhin benachteiligt.

So verdienen Frauen in der Bundesrepublik im Durchschnitt 23 Prozent weniger als Männer. Diese Differenz liegt weit über dem Durchschnitt der EU-27- Ländern mit 17 Prozent. Europaweit rangiert Deutschland damit auf einem der hintersten Plätze. Nur noch in Zypern, Estland und in der Slowakei geht die Lohnschere weiter auseinander.

Die Einkommensunterschiede haben sich zwar seit den 1950`er Jahren verringert, die Geschwindigkeit des Aufholprozesses hat jedoch seit längerem an Dynamik verloren und ist nicht zuletzt mit der AGENDA 2010 zum Stillstand gekommen.

Gründe für diese Ungleichheit sind insbesondere:

- Frauen und Männer werden für gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt und das auch, wenn Ausbildung, Arbeitszeit und Dauer der Firmenzugehörigkeit identisch sind.
- Typische „Frauentätigkeiten“ werden weiterhin tendenziell unterbewertet.
- Frauen arbeiten zu rund einem Drittel im Niedriglohnbereich. Ihr Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten beträgt fast 70 Prozent.
- Frauen werden in ihren beruflichen Karrieren benachteiligt
- Von einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann noch lange keine Rede sein. Nach der Babypause bleibt Frauen zu oft nichts anderes übrig, als
  - eine Teilzeitarbeit aufzunehmen, die i. d. R. niedrigere Stundenverdienste aufweisen als Vollzeitarbeit,
  - Minijobs anzunehmen; der Anteil der Frauen beträgt hier 2/3;
  - oder gar ihren Beruf aufzugeben.
- Und auch das steuerliche Ehegatten-Splitting zeigt seine Wirkung: Für viele Frauen, die wesentlich weniger als ihre Ehemänner verdienen, würde es sich nicht lohnen, eine Arbeit aufzunehmen, da Netto kaum etwas übrig bleibt.

Um eine Umkehr herbeizuführen, haben wir folgende Forderungen in die öffentliche Diskussion eingebracht:

- Einführung eines einheitlichen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von mindestens 8,50 €/Stunde,
- ein Vergabegesetz, das bei Vergabe öffentlicher Aufträge solche Unternehmen bevorzugt, die nach Tarif zahlen und die Frauen fördern,
- statt mit Hilfe von Prämien, Mütter aus dem Erwerbsleben zu drängen, eine Frauen- und Familienpolitik, die sich daran orientiert, dass alle Eltern erwerbstätig sein können,
- Umsetzung des gesetzlichen Anspruchs auf einen gebührenfreien Platz in einer wohnortnahen Kindertagesstätte von Geburt an bis zur Einschulung sowie einen Anspruch auf kostenlose Mittagsversorgung in der Kindertagesstätte.
- ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft mit verbindlichen Regelungen und wirksamen Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen gegen das Gesetz sowie ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften,
- die Verbesserung der Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst,
- die Abschaffung des Ehegatten-Splittings
- die Verwendung der Mittel aus den EU-Strukturfonds zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen, wie von der EU gefordert,
- eine radikale Reform der Wirtschaftspolitik, weg von der Wirtschaftsförderung nach dem Gießkannenprinzip, hin zur gezielten Förderung der Ansiedlung von Zukunftsindustrien, die nachhaltig qualitativ hochwertige Arbeitsplätze schaffen.

Da Einkommensarmut von heute Altersarmut für morgen bedeutet, haben wir Forderungen für die Fortentwicklung eines solidarischen Rentensystems erarbeitet. Diese Maßnahmen sowie die Umsetzung folgender Forderungen sind notwendig, um der derzeitigen und zukünftigen Altersarmut von Frauen entgegen zu wirken:

- Die gesetzliche Rente muss als tragende Säule der Alterssicherung gestärkt werden. Es muss der Grundsatz gelten, dass die Rente den erreichten Lebensstandard im Alter absichert. Dieses Prinzip muss in der gesetzlichen Rentenversicherung durch ein definiertes Sicherungsniveau, mindestens auf dem aktuellen



Stand, wieder gesetzlich festgeschrieben werden. Altersarmut muss vermieden werden. Durchschnittsverdienerinnen und –verdiener müssen nach 35 Erwerbsjahren einen Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, dessen Höhe einen deutlichen Abstand zur Grundsicherung aufweist.

- Die paritätische Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung muss wieder hergestellt werden.
- Die Erhöhung des Regelrenteneintrittsalters muss zurückgenommen werden. Das Regelrenteneintrittsalter muss wieder auf 65 Jahre festgelegt werden.
- Die Rentenwerte in Ost und West müssen an das Westniveau angeglichen werden.
- Es muss eine Grundsicherung im Alter geben, die diese Bezeichnung auch rechtfertigt. Ziel soll sein, dass nach Anrechnung von Einkommen und Vermögen keine Rentnerin und kein Rentner ein monatliches Einkommen von weniger als 800,00 € hat.
- Schrittweise müssen alle Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden.
- Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung muss aufgehoben werden, die gesetzliche Rentenversicherung muss hin zu einer Bürgerversicherung weiter entwickelt werden.
- Auch die Lebensleistung der vor 1992 in der DDR geschiedenen Frauen muss in der gesetzlichen Rentenversicherung finanziell anerkannt werden.

Wir haben unsere Forderungen in Veranstaltungen, mit Öffentlichkeitsarbeit und in vielfältigen Gesprächen dargestellt.

### Mehr Frauen in Führungspositionen!

Die neue Diskussion um mehr Frauen in Spitzenfunktionen wie Aufsichtsräten und Vorständen kam genau zum 100. Jahrestag des Internationalen Frauentages. Fast ist sie schon wieder ein bisschen verklungen, deswegen aber nicht weniger wahr. Die Fakten sind lange bekannt: jungen Frauen machen die besseren Schulabschlüsse, beim Studium sind sie auch noch die bessere Hälfte aber spätestens dann wird die Luft dünner, die Bezahlung fängt an, auseinanderzuklaffen. 20 Prozent weniger Geld, das ist für Frauen auch bei vergleichbarer Qualifikation mit Männern bundesdeutsche Realität.

Die Forderungen nach einer klaren Quotenregelung für Frauen in Führungspositionen werden von Gewerkschaftsfrauen seit Jahren erhoben. Der DGB will einen Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten von 40 Prozent festschreiben.

Dieses Thema beschäftigt uns im DGB Hessen-Thüringen in unterschiedlicher Weise.



So führte der DGB Thüringen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Erfurt im März 2010 eine Tagung zum Thema im Erfurter Rathausfestsaal durch. Zahlreiche Frauen, viele von ihnen in Führungspositionen, diskutierten über Karrierechancen von Frauen, über Quotenregelungen und über das Stigma eine „Karrierefrau“ zu sein.

In Frankfurt präsentierte der DGB im September 2010 eine vom DGB Bezirk West erstellte Ausstellung. Der DGB Bezirk West hat sich mit der Fachhochschule Mainz zusammengetan und unter Studierenden einen Plakatwettbewerb zum Thema ausgeschrieben. Die Ergebnisse sind so gut geworden, dass die rheinland-pfälzischen Kollegen eine Wanderausstellung daraus gemacht haben.

Diese 21 Plakate waren im gesamten September 2010 im Foyer des Frankfurter Gewerkschaftshauses zu sehen. Eines davon als gelungenes Beispiel:

### Das Projekt Familienernährerin

ist ein vom Deutschen Gewerkschaftsbund (Bundesvorstand) initiiertes und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziertes Projekt. Es will eine wachsende Gruppe von Frauen in den Fokus rücken, die noch viel zu selten im Blick der Öffentlichkeit steht: Frauen, die von ihrem Verdienst die Familie ernähren.

Dabei sind „Familienernährerinnen“ aus der bundesdeutschen Realität nicht mehr wegzudenken: Ob als Alleinerziehende oder Partnerin, in bereits jedem 5. Mehrpersonenerwerbshaushalt verdienen sie inzwischen das Haupteinkommen für die Familie.

Jede Frau kann in ihrem Leben zur Familienernährerin werden – nach einer Scheidung,

wenn der Partner seinen Job verliert oder weil sie erfolgreicher ist im Job. Immer häufiger tragen Frauen die finanzielle Verantwortung für die Familie. Bereits in jedem 5. Mehrpersonenerwerbshaushalt ist es die Frau, die das Haupteinkommen nach Hause bringt. Doch Frauen müssen unter anderen Bedingungen die Familie ernähren als Männer. Gleichstellung von Frauen und Männern? Weit gefehlt!

Die Gesellschaft hat sich gewandelt. Frauen haben heute sehr gute Bildungs- und Berufsabschlüsse, sind häufiger berufstätig und dadurch ökonomisch unabhängiger als noch vor einigen Jahrzehnten. Gleichzeitig hat sich die Arbeitswelt gewandelt. Auch Männern fällt es immer schwerer, einen Lohn zu verdienen, der für die gesamte Familie reicht.

Die Rahmenbedingungen sind an diesen Wandel aber noch nicht ausreichend angepasst: Nach wie vor herrschen stereotype Rollenbilder. Sie: Haushalt, Kinder, maximal Teilzeit. Er: Vollzeit, Karriere, maximal Wochenend-Papa. Eine eigenständige Existenzsicherung ist vielen Frauen trotz Beschäftigung nicht möglich. Beruf und Fürsorge sind alles andere als ausbalanciert. Und die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik setzt widersprüchliche Anreize. Dabei wollen Frauen und Männer heute beides: einen Job, ein eigenes Einkommen und Zeit für die Familie.

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen, unter denen Frauen als Hauptverdienerinnen ihre Familie ernähren, müssen verbessert werden. Wir wollen, dass die politische und mediale Öffentlichkeit dies wahrnimmt und sich zielgerichtet damit auseinandersetzt. Diese Lücken in der Gleichstellung müssen geschlossen werden! Zuhause herrschen oft noch traditionelle Rollenbilder und diese führen zu Konflikten. Zum größten Teil sind es die Frauen, die Hausarbeit und Fürsorge übernehmen, auch wenn sie mittlerweile die Hauptverdienerinnen im Haushalt sind. Diese Doppelbelas-



tung erschwert vielen Familienernährerinnen den Alltag. Dass beide Partner sich neben dem Job Zeit für die Familie nehmen und die Hausarbeit aufteilen, das kommt selten vor. Doch warum eigentlich?

Auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen noch immer schlechter gestellt. Frauen verdienen im Schnitt ein Viertel weniger als Männer. Bei gleicher Qualifizierung müssen sie also drei Monate länger arbeiten, bis sie auf das Jahresgehalt ihrer Kollegen kommen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Von wegen. Die weiblich dominierten Berufe in Branchen wie dem Sozial-, Gesundheits- und Erziehungswesen oder im Einzelhandel werden schlechter entlohnt als andere. Oft warten nur Minijobs. Viele Frauen arbeiten zudem unfreiwillig in Teilzeit. In Summe sind drei Viertel aller Niedriglohnjobs durch Frauen besetzt. Wie soll frau da – selbst mit Vollzeitjob – die Existenz einer Familie sichern?

Traditionelle Rollenbilder tragen viel dazu bei – sei es in den Köpfen der Frauen und ihrer Partner selbst oder angesichts der Erwartungen anderer Menschen. Wer soll die Familie ernähren? Wer zu Hause kochen? Wer beim Elternsprechtag in die Schule gehen? Auch die derzeitige Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik fordert Frauen und Männern mal dieses und mal jenes ab. Das geht nicht zusammen!

Stereotype waren gestern. Wir möchten vielfältige Rollen für Frauen und Männer etablieren!

Wir wollen:

- moderne Leitbilder, damit sich festgefahrene Stereotype in den Köpfen der Männer und Frauen bewegen,
- gemeinsam mit Bündnispartner/innen dafür werben, auch Männern neue Perspektiven zu eröffnen
- uns dafür einsetzen, Fehlanreize im Steuer- und Sozialrecht abzubauen.

Um dies zu erreichen, organisierten wir im Berichtszeitraum 2 Fachkonferenzen, auf denen die Projektmitarbeiter/innen zum wachsenden Phänomen der „Familienernährerinnen“ referierten und sensibilisierten. Gewerkschaftliche und betriebliche Akteur/innen wurden qualifiziert und vernetzen sich mit den Bündnispartner/innen. Dieses Thema wird uns auch in den nächsten Jahren beschäftigen.

### **Arbeitsmarktlage in Thüringen**

Frauen in Thüringen sind gut qualifiziert, wollen existenzsichernde Arbeitsplätze und stabile Perspektiven. Doch die Thüringer Verhältnisse sind immer noch geprägt von Unsicherheit und Ungleichheit – trotz steigender Beschäftigung.

### **Positive Entwicklungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt**

Die registrierte Arbeitslosigkeit von Frauen in Thüringen hat sich im Laufe der letzten zehn Jahre mehr als halbiert: Waren im Jahr 2001 noch rund 100.000 Frauen arbeitslos, so waren es im Januar 2012 noch rund 50.000. Die Arbeitslosenquote von Frauen in Thüringen lag bei 9,1 Prozent (Männer: 62.000 Arbeitslose, 10,0 %). Der Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit ist gesunken auf nun 44,5 Prozent. Das ist – bei allen statistischen „Anpassungen“ und der erfolgten Abwanderung – eine positive Entwicklung.

### **Erwerbstätigkeit von Frauen in Thüringen**

Nach einer Studie, die im Auftrag des Thüringer Wirtschaftsministeriums angefertigt wurde, müssten bis 2020 140.000 zusätzliche Fachkräfte in Thüringen gewonnen

werden. Eine „Stellschraube“ dafür sei, die Beschäftigungsquote von Frauen weiter zu erhöhen. Abgesehen davon, dass die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, mit existenzsicherndem Einkommen, ein Ziel an sich ist, sollten wir einmal genauer hinschauen, wie die tatsächliche Beschäftigungssituation von Frauen in Thüringen aussieht.

### **Quantität ...**

Die Frauenerwerbsquote ist in den Jahren 2005-2010 kontinuierlich von 72,2 Prozent auf 77,6 Prozent angestiegen. Damit liegt Thüringen bundesweit an zweiter Stelle und über dem bundesdeutschen Durchschnitt (70,8 Prozent). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Thüringen stieg von 345.000 in 2005 auf 360.519 Frauen in 2011 (Männer: Anstieg von 362.000 auf 379.236). Frauen machen gut 50 Prozent der Thüringer Bevölkerung aus, ihr Anteil an den sv-Beschäftigten liegt mit 48,45 Prozent nur knapp darunter.

### **... und Qualität**

Kratzen wir ein wenig an der glänzenden Oberfläche des „Jobwunders“ in Thüringen, dann sehen wir, dass Frauen überwiegend in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung arbeiten müssen. Die Teilzeitquote bei Frauen in Thüringen stieg von 25,7 Prozent (2005) über 29,6 Prozent (2008) auf gut 31 Prozent in 2010. Von allen Teilzeitstellen werden aktuell 84 Prozent von Frauen besetzt.

Der Anteil der atypischen Beschäftigung (Teilzeit, befristete und geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit) macht bei den Frauen in Thüringen im Jahr 2010 rund 50 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse aus. Männer arbeiten dagegen lediglich zu 16 Prozent in atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

### **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – für Frauen immer noch nicht Realität**

Der generelle Einkommensunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland ist größer als der Unterschied zwischen Mann und Frau in Thüringen, denn im Osten werden allgemein geringere Löhne gezahlt. So verdiente ein/e Arbeitnehmer/in in Thüringen 2010 durchschnittlich 15,25 EURO die Stunde – rund 25 Prozent weniger als der Bundesdurchschnitt (20,30 EURO/Std.).

Schauen wir ein wenig genauer auf die Thüringer Verhältnisse: Im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich verdiente eine Frau 2011 durchschnittlich 14,30 EURO/Std. und damit 7,4 Prozent weniger als männliche Arbeitnehmer.

### **„Frauentypische“ Berufe – geringeres Einkommen**

Frauen arbeiten überwiegend im Dienstleistungsbereich (gut 79 Prozent), und dort in Berufen, die relativ schlecht bezahlt werden und nur selten die gesellschaftliche Anerkennung erhalten, die sie ihrer Bedeutung nach verdienen:

### **Thüringen ist Niedriglohnland – und Niedriglohn ist vor allem weiblich**

Frauen arbeiten nicht nur häufiger in schlechter bezahlten Berufen als Männer, sondern auch häufiger in Teilzeit, obwohl sie Vollzeitjobs anstreben.

Teilzeitjobs werden gegenüber einem Vollzeitjob durchschnittlich um 9,5 Prozent pro Stunde schlechter bezahlt. Hinzu kommt, dass die Tarifbindung und entsprechend die Zahlung von Tariflöhnen im Osten noch weniger verbreitet sind als im Westen der

Republik. Folge: In Thüringen arbeiten mehr als 50 Prozent der Frauen im Niedriglohnsektor (Männer: 39,1)

### **Erhöhtes Armutsrisiko**

Frauen unterliegen aufgrund ihrer Erwerbs- und Verdienstsituation (Teilzeit, geringere Einkommen, alleinerziehend) häufig einem erhöhten Armutsrisiko: Mit 19,4 Prozent lag das Armutsrisiko von Frauen in Thüringen im Jahr 2008 um knapp zwei Prozentpunkte über dem der Männer (17,6 Prozent).