

## Inhalt

### Frauen- und Mädchenpolitik

Frauen- und Mädchenpolitik .....	1
„Frauen haben nach protokollarischer Höherstellung nicht automatisch mehr Macht“ .....	1
„Frauen bleiben im Bundestag unterrepräsentiert – seit 20 Jahren geht es kaum voran“ .....	1
„Die Ampel ist in Pflege- und Gesundheitsfragen ideenlos“, kritisiert der VdK .....	1
„In Sachen Schwangerschaftsabbruch erinnern die Verhältnisse in Passau an Polen“ .....	2
„Der Ampel-Koalitionsvertrag ist kein Fortschrittsentwurf“, bemängelt Jutta Allmendinger .....	2
„Von Parität leider noch weit entfernt“ – Deshalb sollen mehr Landfrauen in die Politik .....	2
„Der Schutz ungewollt Schwangerer vor Belästigungen braucht eine gesetzliche Basis“ .....	3
Referentenentwurf für ein Gesetz zur Aufhebung des § 219a StGB liegt vor .....	3

### Frauen und Beruf

„Raus aus dem Corona-Tief mit Women4Youth“ – Start zum Welt-Mädchentag .....	12
Frauen laufen Gefahr, im Home-Office ihre berufliche Karriere zu beschädigen .....	12
Fast 500.000 offene MINT-Stellen – „Mehr Frauen für MINT gewinnen“ will die Wirtschaft .....	12
„Wie in anderen Industrieländern nimmt auch in Deutschland die Lohnungleichheit zu“ .....	13
„Für eine Übergangsphase bis zur Gleichstellung helfen Quoten, Frauen sichtbar zu machen“ .....	13
„Wenn beide Partner daheim zusammen im Home Office arbeiten, ändert sich nichts“ .....	14
„Auch digitalisierte Personalauswahlssysteme schützen nicht vor Diskriminierung“ .....	14
Zahlen bitte! Neues Datentool von kompetenz zeigt die Entwicklungen im Bereich Ausbildungsberufe .....	14

### Gewalt gegen Frauen

„Die Pandemie hat häusliche Gewalt verstärkt – das zeigt eine neue Umfrage“ von YouGov .	15
Bundesweite Frauenhausstatistik – „Deutsche Frauenhäuser im Pandemiejahr 2020“ .....	15
„Zu Recht greift der Ampel-Koalitionsvertrag die Umsetzung der Istanbul-Konvention auf“ ..	15
Auskunft über die Belegung von Frauenhäusern – bundesweit mit Online-Portal .....	15
LFSH: Video zur Umsetzung der Istanbul Konvention in der Kommune .....	16
„What the hell is... Antifeminismus“-Projekt der Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus NRW .....	16

### Andere gleichstellungsrelevante Themen

„Anti-Corona-Maßnahmen des Bundes verstärken die Geschlechterdisparitäten“ .....	17
„Wohlbefinden vor allem von Müttern und Alleinerziehenden leidet unter Corona“ .....	17
„Frauen und Männer dürfen nicht gleichbehandelt werden“ - Werbekampagne .....	17

gefördert vom  
Ministerium für Heimat, Kommunales,  
Bau und Gleichstellung  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Neues aus dem Sprecherinnengremium

Arbeitskreis Sprache .....	18
News zum Mädchenmerker .....	19

## Veröffentlichungen

„Geschichten, die Frauen Mut machen“ .....	20
„Antifeminismus auf dem Weg durch die Institutionen“ .....	20
Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa: Newsletter zu Anti-Gender-Bewegung .....	20
EAF Berlin: Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen. ....	20
Dritter Gleichstellungsbericht: Neue Themenblätter veröffentlicht .....	21
FHK-Fachinformation: Digitale Gewalt .....	21
BWP 4/2021 „Gender und Beruf“ erschienen .....	21
Neue Arbeitshilfe „Vor Ort inklusiv gegen Gewalt – Erfahrungen und Tipps zum Einstieg“ ....	21

Wenn Sie den Mailrundbrief nicht mehr zugeschickt haben wollen, genügt eine Mail mit dem Stichwort „Abbestellung Rundbrief“ an [info@frauenbueros-nrw.de](mailto:info@frauenbueros-nrw.de) – Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber/innen verantwortlich

---

**„Frauen haben nach protokollarischer Höherstellung nicht automatisch mehr Macht“**

Dem neuen Präsidium des Deutschen Bundestags gehören neben der neuen (mit 576 gegen 90 Stimmen bei 58 Enthaltungen gewählten) Präsidentin Bärbel Bas vier weitere Frauen, aber nur ein Mann an. Es sind dies (neu) Aydan Özoguz (544 Stimmen), ehem. SPD-Vize und Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration; (ebenfalls neu) Yvonne Magwas (600 Stimmen), Vorsitzende der Gruppe der Frauen in der CDU/CSU-Bundestagsfraktion; sowie die bisherigen Vizepräsidentinnen Claudia Roth (Grüne) (565 Stimmen) und Petra Pau (Linke) (484 Stimmen); einziger Vizepräsident bleibt Wolfgang Kubicki (FDP) (564 Stimmen). Mit Bärbel Bas ist in der 20. Wahlperiode des Bundestags eine Frau - nach Annemarie Renger (SPD) (1972-1976) und Rita Süßmuth (CDU/CSU) (1988-1998) - erst zum dritten Mal an die Spitze des bundesdeutschen Parlaments gelangt.

In der „phoenix“-Runde am 26.11.21 wies der Staats- und Verfassungsrechtler Prof. Dr. Ulrich Battis ausdrücklich darauf hin, dass das Bundestagspräsidium kein Gremium sei, in dem sich „große politische Macht“ bündele. Auch das protokollarisch als zweithöchstes Staatsamt - nach dem Bundespräsidenten und vor dem Kanzleramt - geltende Amt der Parlamentspräsidentin sei „kein politischer Machtfaktor“. Auf die Gefahr, einen „Shitstorm“ zu provozieren, assoziiere sich bei ihm, Battis, mit diesen Wahlerfolgen von Frauen das Bild von „Blumenschmuck“ und „dekorativer Wirkung“.

(fpd, 10.11.2021)

**„Frauen bleiben im Bundestag unterrepräsentiert – seit 20 Jahren geht es kaum voran“**Aktuelle DIW-Studie

Auch die Wahl einer Bundestagspräsidentin könne „nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen auch im neu gewählten Bundestag deutlich unterrepräsentiert sind“. Mit knapp 35 Prozent liege ihr Anteil zwar 4 Prozentpunkte höher als nach der Wahl 2017, insgesamt stagniere aber die Entwicklung seit nunmehr gut 20 Jahren. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), die am 27. Oktober vorgestellt wurde. Seit der Wahl 1998, so heißt es weiter, pendele der Frauenanteil im Bundestag „um etwa ein Drittel aller Abgeordneten“. Damit liege „Deutschland zwar im europäischen Durchschnitt“, sei „von einer Genderparität aber meilenweit entfernt“.

Die wesentlichen Ergebnisse der DIW-Erhebung sind:

Die Unterschiede zwischen den Fraktionen sind beträchtlich: Mit 59 % überschreiten die Grünen und mit 54 % die Linken aktuell die Parität, mit 42 % sind die SPD sowie mit je 24 % CDU/CSU und FDP bzw. 13 % die AfD „teils weit davon entfernt“.

Frauen werden von den Parteien in den Wahlkreisen „deutlich seltener“ aufgestellt, obwohl sie über die Erststimme im Mittel „ähnlich häufig gewählt“ werden wie Direktkandidaten.

Im Vergleich zu Männern erhalten sie zudem „oft auch weniger aussichtsreiche Listenplätze für die Wahl über die Zweitstimme“. Dies gilt insbesondere für CDU/CSU und die FDP.

Grüne, SPD und Linke erhöhen ihre Frauenanteile in den Fraktionen systematisch durch den Reißverschluss. Mindestens jede zweite über die Landesliste in den Bundestag gewählte Person ist eine Frau.

Die parteispezifischen Quotenregelungen (50 % bei den Grünen und den Linken sowie 30 % bei der SPD) bei der Nominierung von Listenkandidat/innen und das 33 %-„Ziel“ der CDU sind „effektiv“.

(fpd, 10.11.2021)

**„Die Ampel ist in Pflege- und Gesundheitsfragen ideenlos“, kritisiert der VdK**

Dass häusliche Pflege und eine umfassende Pflegereform im Sondierungspapier von SPD, Grünen und FDP „nicht einmal erwähnt“ würden, ist nach Ansicht der Präsidentin des Sozialverbands VdK, Vera Bentele, ein Zeichen dafür, dass auch die „Ampel in Pflege- und Gesundheitsfragen ideenlos“ sei. Wörtlich sagte sie: „Gegen den Fachkräftemangel in der Pflege plant man die x-ste Offensive.“

Die häusliche Pflege zu stärken, auch als Antwort auf den Fachkräftemangel in der Pflege, wäre mal ein sinnvoller Ansatz.“ Gleichzeitig begrüßte Bentele, dass die drei Parteien „Prävention als Leitprinzip in der Gesundheitsversorgung einführen wollen und eine Reform der Krankenhausfinanzierung anstreben“. Ein gutes Signal sei auch „das klare Bekenntnis, dass das Renteneintrittsalter nicht steigen und Hartz IV überwunden werden soll“.

(fpd, 10.11.2021)



### „In Sachen Schwangerschaftsabbruch erinnern die Verhältnisse in Passau an Polen“

Es sei ein „Skandal, dass ein von der Mehrheit getragenes Bundesgesetz, das den Zugang zu straffreien und wohnortnahen Schwangerschaftsabbrüchen seit Jahrzehnten garantiert, in Passau schlicht und einfach außer Kraft gesetzt wird“. Dies erklärte die ASF-Bundesvorsitzende und bayerische Europa-Abgeordnete Maria Noichl. Sie erläuterte ihren Vorwurf wörtlich so: „Wie in Polen soll es auch hier Frauen so schwer wie möglich gemacht werden, eine ungewollte Schwangerschaft medizinisch sicher zu beenden, indem dem städtischen Klinikum untersagt wird, diesen Frauen zu helfen. Und auch ein Stadtrat, der sich durch seine Beschlüsse über ein Bundesgesetz stellt, erinnert in diesen Tagen leider an Polens Verfassungsgericht und seine Entscheidung, nationales über EU-Recht zu stellen.“

(fpd, 19.11.2021)



### „Der Ampel-Koalitionsvertrag ist kein Fortschrittsentwurf“, bemängelt Jutta Allmendinger

Die Ampel-Koalition wolle „viel tun, um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich zu verbessern“, aber sie tue „nichts, um den Anteil der Männer an der Care-Arbeit zu erhöhen“. Dies erklärte die Soziologin Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. In ihrer Analyse des Koalitionsvertrags aus frauenpolitischer Sicht, veröffentlicht am 14.12.2021 in der „Rhein-Zeitung“, wirft sie den Ampel-Parteien vor, wieder nur bei den Frauen anzusetzen, auf deren Schultern noch mehr Arbeit geladen werde. „In dieser Hinsicht sehe ich diesen Koalitionsvertrag kritisch“, so Allmendinger. Konkret bemängelte sie, dass „die Zahl der Partnerschaftsmonate beim Elterngeld nur um einen mickrigen Monat“ erhöht werden solle. Zudem bleibe die „familienpolitische Ausrichtung weiterhin gebrochen“. Wörtlich: „Neben der Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen setzen Ehegattensplitting und die Mini- und Midijobs Anreize in eine ganz andere Richtung. Sie halten Frauen in der Teilzeitfalle und auf geringer entlohnten Jobs fest.“ Auch werde das Entgelttransparenzgesetz nicht zu einem „echten Lohnungleichheitsgesetz“ weiterentwickelt.

Allmendinger zusammenfassend: „Der Koalitionsvertrag erfüllt nicht, was ich mir erhofft habe. Er ist kein Fortschrittsentwurf, weil er gerade die Dinge nicht angeht, die Frauen häufig daran hindern, beruflich aufzusteigen – nämlich das Ehegattensplitting, die Minijobs und die fehlende Hilfe der Männer bei der Familienarbeit.“ Die WZB-Präsidentin, selbst Sozialdemokratin, vermisst auch, dass sich die Koalition nicht viel stärker auf Frauenquoten für die Wirtschaft verständigt habe. Dass dies fehle, so Allmendinger, bestärke sie in ihrem „Eindruck, dass es der Ampel nicht um eine echte Gleichstellung von Männern und Frauen geht, sondern schlicht um eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen“.

(fpd, 10.01.2022)



### „Von Parität leider noch weit entfernt“ – Deshalb sollen mehr Landfrauen in die Politik

Ab Januar 2022 startet der Deutsche LandFrauenverband (DLF) ein „Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik!“ mit dem Ziel, „den Anteil von Frauen in den kommunalen Vertretungen nachhaltig zu erhöhen“. In der Ausschreibung erklärt der DLF: „Die Kommunalpolitik ist die Basis der Demokratie: Doch immer noch entscheiden viel zu wenig Frauen über die Geschicke ihrer Gemeinden, ihrer Stadt oder ihres Landkreises. Das wollen wir ändern!“ Das Programm umfasst über eine Laufzeit von 4 Jahren „regionale und bundesweite Aktivitäten zur Motivation, zum Empowerment und zur Vernetzung von Frauen vor Ort mit überregionalem Erfahrungsaustausch“.

Durchgeführt wird das Programm von der Berliner Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) und gefördert vom Bundesfrauenministerium. Der DLF-Vorstand dazu: „Mit Spannung haben wir alle die Bundestagswahlen verfolgt. Sicher ist schon jetzt: Von Parität sind wir leider noch weit entfernt. Um Frauen zu ermutigen, politische Ämter auszuüben, starten wir ab Januar 2022 das Aktionsprogramm ‚Kommune – Frauen in die Politik!‘“

(fpd, 10.01.2022)



### „Der Schutz ungewollt Schwangerer vor Belästigungen braucht eine gesetzliche Basis“

Die Forderung von pro familia (Frankfurt/M.) nach einer „gesetzlichen Grundlage zum Schutz vor Drangsalierungen von Selbstbestimmungsgegnerinnen und -gegnern (vgl. fpd 797,S.3) ist von der Fraktion der Linken im Hessischen Landtag erneut aufgegriffen worden, obwohl ihr Gesetzentwurf für eine Bannmeile um Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen, Kliniken und Praxen dort mit schwarz-grüner Mehrheit ab-gewiesen worden war. Die frauenpolitische Sprecherin der Linksfraktion, Christiane Böhm, sagte dazu am 12. Januar in Wiesbaden: „Das Schwangerschaftskonfliktgesetz sichert den Frauen im Gegenzug zur Beratungspflicht eine ergebnisoffene und anonyme Beratung zu. Dies wird durch die Gehsteigbelästigungen nachweislich verhindert. Mit dem Urteil des Verwaltungsgerichts Frankfurt wird eine staatlich vorgegebene Zwangsberatung nach § 218 und § 219 StGB nun mit psychischem Druck auf Aufsuchende einer Beratungsstelle gepaart. Das ist ein Unding. Für die Linke ist klar: § 218 und die Beratungspflicht gehören abgeschafft, aber solange diese Beratungspflichten bestehen, muss ein ungehinderter Zugang für die Schwangeren gewährleistet werden.“ Die Linke, so Böhm, werde das Gespräch mit pro familia suchen „und prüfen, ob ein erneuter Vorstoß im Landtag zur Sicherheit der Konfliktberatung zielführend ist“.

(fpd, 19.01.2022)



### Referentenentwurf für ein Gesetz zur Aufhebung des § 219a StGB liegt vor

Bereits am 17.01.2022 hat Bundesjustizminister Marco Buschmann (FDP) den von der Ampel-Koalition angekündigten Gesetzentwurf zur Aufhebung des § 219a StGB vorgelegt – als erste frauenpolitische gesetzgeberische Initiative der neuen Bundesregierung. Buschmann sagte dazu u.a., die sachliche Information von Ärztinnen und Ärzten über einen Schwangerschaftsabbruch solle „nicht länger strafbar sein“, „anpreisende und grob anstößige Werbung“ bleibe „selbstverständlich verboten“, und zwar nach dem Standesrecht der Ärztinnen und Ärzte selbst. Der Deutsche Juristinnenbund hat das Vorhaben begrüßt und die Streichung der Vorschrift als „lange überfällig“ bezeichnet, zur „Sicherstellung und Förderung der reproduktiven Selbstbestimmung“ müsse aber „die Informationslage weiter aktiv verbessert werden“.

Für den pro familia Bundesverband kann die Aufhebung des § 219a „nur der Anfang sein“. Auch für die Regelung des Schwangerschaftsabbruchs im § 218 müsse „ein menschenrechtskonformes Gesetz außerhalb des Strafrechts geschaffen werden“.

Für die CDU/CSU-Bundestagsfraktion ist die „Aufhebung des Werbeverbots für Schwangerschaftsabbruch grundfalsch“ und auch „verfassungsrechtlich problematisch“. Wichtiger als „ideologisch motivierte Abtreibungsdebatten“ sei, „wie Schwangeren ein Leben mit dem Kind ermöglicht werden kann“.

(fpd, 19.01.2022)





**„Raus aus dem Corona-Tief mit Women4Youth“ – Start zum Welt-Mädchentag**

„Um Mädchen und jungen Frauen aus dem Corona-Tief und zurück ins Leben zu helfen“, haben drei katholische Frauenverbände das spendenfinanzierte Projekt „Women4Youth“ gestartet. Das Projekt, an dem auch der Katholische Deutsche Frauenbund beteiligt ist, schafft nach Mitteilung von IN VIA Deutschland „passgenaue Angebote für die Anliegen junger Frauen, die sich zurückgezogen und den gesellschaftlichen Anschluss oder auch die berufliche Perspektive verloren haben. Dazu gehören Chancentage für Schulabsolventinnen, Empowerment-Coachings bis hin zu Karriere- und Zukunftsbörsen. Start war am 11. Oktober, dem Internationalen Mädchentag.

Info: [www.women4youth.de](http://www.women4youth.de)

(fpd, 10.11.2021)

**Frauen laufen Gefahr, im Home-Office ihre berufliche Karriere zu beschädigen**

Die gegenwärtig auf der politischen Ebene zur Eindämmung der Pandemie diskutierte Ausweitung der Home-Office-Tätigkeit birgt nach Ansicht von Jutta Allmendinger Gefahren vor allem für die berufliche Entwicklung von Frauen. In einem „SZ“-Interview machte sie darauf aufmerksam, dass Frauen als „natürliche“ Ansprechpartner für ihre Kinder oft Schwierigkeiten hätten, „sich ausschließlich auf ihren Job zu konzentrieren“. Später seien sie gezwungen, „ihre Erwerbstätigkeit um Kitas und Halbtagschulen herum(zu)bauen, während Papa eben ganztags arbeitet“. Diese „Teilzeit-Kultur“ sei in Deutschland „noch ausgeprägter als in anderen Ländern“. Die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung nannte es „fast tragisch“, dass sich Frauen dennoch oft für das Home-Office entscheiden, „da sie keinen anderen Weg sehen, Kinder und Job unter einen Hut zu bringen“. Allmendinger fragte, wie man in unserem Land unter diesen Bedingungen „Karriere im Home-Office“ machen solle. Der „Zugang zu Führungspositionen aus dem Home-Office“ gelinge nur bei einer „ganz anderen Kinderbetreuung, u.a. in Ganztagschulen, und einer gerechter aufgeteilten Care-Arbeit“. Bei „Abwesenheit vom Arbeitsplatz“ verlören Frauen den persönlichen Anschluss an ihre Kolleginnen und Kollegen, sagte sie. Wörtlich: „Netzwerke lassen sich leichter beim Mittagstisch in der Kantine oder in den Pausen bei Konferenzen knüpfen als auf digitalen Plattformen.“ Traditionelle Geschlechternormen seien leider wieder im Kommen, und all das schränke die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen ein.

(fpd, 19.11.2021)

**Fast 500.000 offene MINT-Stellen – „Mehr Frauen für MINT gewinnen“ will die Wirtschaft**

„Im Oktober 2021 lagen in den MINT-Berufen insgesamt rund 460.900 zu besetzende Stellen vor. Gleichzeitig waren 186.984 Personen arbeitslos gemeldet, die gerne einem MINT-Erwerbsberuf nachgehen würden.“ Diese Feststellung trifft der „MINT-Herbstreport 2021“, ein Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) (Köln) für die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Gesamtmetall erarbeitet worden ist und am 23.11.2021 vorgelegt wurde. Der Report trägt den Titel „Mehr Frauen für MINT gewinnen – Herausforderungen von Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie meistern“.

Das 141 Seiten umfassende Gutachten enthält ein Kapitel „Ungehobene Potenziale von Frauen“, in dem es eingangs heißt: „Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in MINT-Berufen ist von Ende 2012 bis Ende März 2021 von 875.100 auf 1.079.600 um 23,4 Prozent gestiegen. Der Frauenanteil in den MINT-Berufen hat sich im selben Zeitraum von 13,8 auf 15,5 Prozent erhöht. In den MINT-Fach-arbeiterberufen stieg der Frauenanteil von 13,0 auf 13,8 Prozent, in den MINT-Spezialistenberufen von 12,5 auf 14,4 Prozent und in den MINT-Expertenberufen von 18,5 auf 21,4 Prozent.“ – Weitere wichtige Feststellungen des Reports sind:

- Gerade in den für die Dekarbonisierung und die Digitalisierung besonders wichtigen IT-Berufen sind die Frauenanteile vergleichsweise gering.
- In den letzten Jahren sind die Frauenanteile im MINT-Hochschulbereich leicht gestiegen, von 31,4 Prozent in 2010 auf 32,5 Prozent in 2020.
- Der Frauenanteil bei den Studienanfängern in Informatik ist von 19,1 Prozent in 2010 auf 22,9 Prozent in 2020 gestiegen.
- Der Frauenanteil bei den Studienanfängern in Maschinenbau und Verfahrenstechnik stieg von 18,8 Prozent in 2010 auf 22,5 in 2020.

- Der Frauenanteil bei den Studienanfängern in Elektro- und Informationstechnik stieg von 10,4 Prozent in 2010 auf 16,3 Prozent in 2020.
- Im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften liegt der Frauenanteil über 50 Prozent mit steigender Tendenz.
- In der Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen trauen sich Mädchen relativ zu den Jungen in allen Bereichen weniger zu.
- Auch die Eltern schätzen die mathematischen Fähigkeiten ihrer Töchter schlechter ein als die mathematischen Fähigkeiten ihrer Söhne.
- 25-45-jährige Vollzeitbeschäftigte in akademischen MINT-Berufen verdienen im Median gegenwärtig 5.207 Euro. Die Löhne der Älteren liegen über der Beitragsbemessungsgrenze von 6.450 Euro.

Download des MINT-Reports unter [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Gutachten/PDF/2021/MINT-Herbstreport\\_2021.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2021/MINT-Herbstreport_2021.pdf)

(fpd, 19.11.2021)



### „Wie in anderen Industrieländern nimmt auch in Deutschland die Lohnungleichheit zu“

„Wie in anderen Industrieländern hat auch in Deutschland die Lohnungleichheit in den vergangenen Jahrzehnten zugenommen. Doch während andernorts beruflicher Eigenschaften wie Zulassungsvoraussetzungen die Ungleichheit tendenziell vergrößern, scheint in Deutschland das Gegenteil der Fall zu sein.“ Dies hat das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Wiesbaden) mitgeteilt und wie folgt konkretisiert: „Mehr Lehrerinnen, mehr Pfleger und Pflegerinnen, mehr Verwaltungsberufe. Ohne die positive Lohn- und Beschäftigungsentwicklung in Berufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden oder die eine bestimmte Ausbildung voraussetzen, wäre die Lohnungleichheit in Deutschland zwischen 1992 und 2012 noch deutlich stärker ausgefallen. Um 25 Prozent größer wäre dann der Unterschied zwischen dem unteren (10. Perzentil) und oberen Lohnniveau (90. Perzentil).“

Das Institut dazu erläuternd: „Um überhaupt Aussagen über die Lohnverteilung und die Schere zwischen hohen und niedrigen Löhnen treffen zu können, ist es in der Statistik üblich, solche Daten in sogenannte Perzentile einzuteilen. Das ist etwa so, als würde man 100 Menschen in eine Reihe stellen, die repräsentativ für die Lohnverteilung in Deutschland sind. Der erste würde am wenigsten, der 100. am meisten verdienen, fragt man nun den 50. in der Reihe, wie viel er verdient, erhält man den sogenannten Median: Es gibt genauso viele Menschen, die weniger verdienen, wie Menschen, die mehr verdienen als dieser.“

Das mittlere Lohnsegment, also der Median, habe 1992 bei einem Stundenverdienst von 13,50 Euro (brutto) gelegen. Die eine Hälfte der Beamten und Angestellten habe also mehr, die andere weniger verdient. 20 Jahre später sei dieser Median um fast 13 Prozent höher auf gut 15 Euro angestiegen. Wörtlich weiter: „Der 90. Mensch in der Reihe aber konnte im gleichen Zeitraum seinen Lohn um 18 Prozent auf knapp 26 Prozent steigern, der 10. Mensch in der Reihe dagegen legte beim Verdienst lediglich um gut 5 Prozent zu und verdiente 2012 8 Euro pro Stunde. Die Ungleichheit der Löhne hat demnach deutlich zugenommen: Verdiente der 90. Mensch 1992 nur 2,8 mal so viel wie der 10., so waren es 2012 bereits 3,25 mal so viel.“

(fpd, 13.12.2021)



### „Für eine Übergangsphase bis zur Gleichstellung helfen Quoten, Frauen sichtbar zu machen“

Ob Frauen angesichts eines noch immer nur 34 Prozent betragenden Anteils bei den Bundestagsabgeordneten „besser gefördert“ werden müssten, ist die neue Bundestagspräsidentin Bärbel Bas (SPD) in einem Interview mit dem SPD-Magazin „Vorwärts“ gefragt worden. Bas antwortete so: „Ich bin Verfechterin von Quoten, die SPD hat die ja auch für sich selbst als Partei. Für eine Übergangsphase, bis wir die tatsächliche Gleichberechtigung haben, helfen Quoten, Frauen sichtbar zu machen, indem sie in Ämter kommen, wo sie zeigen können, dass sie es genauso gut können wie die männlichen Kollegen. Und wenn wir zu einem neuen Wahlrecht kommen, wo vielleicht auch in Zukunft Landeslisten zumindest im Wechsel mit Frauen und Männern besetzt

werden, so wie es ja einige Parteien schon machen, werden auch mehr Frauen in den Parlamenten landen.“

(fpd, 10.01.2022)



### „Wenn beide Partner daheim zusammen im Home Office arbeiten, ändert sich nichts“

Kinderbetreuung bleibt auch im Home Office „mehrheitlich Frauenarbeit“. Dies ergab eine aktuelle Studie der Wirtschaftsuniversität und der Arbeiterkammer Wien, über die die „SZ“ informierte. Wenn allerdings beide Partner im Home Office seien oder ausschließlich der Mann, erhöhe dies die Wahrscheinlichkeit „signifikant, dass der Mann sich während des ersten Lockdowns verstärkt bei der Hausarbeit beteiligt“. Ein anderes Bild zeige sich bei der Kinderbetreuung. Dazu heißt es wörtlich: „Interessanterweise übernimmt der Vater nur einen größeren Anteil an Kinderbetreuung, wenn die Mutter einen systemrelevanten Beruf ausübt und der Vater daher allein im Home Office ist. Wenn dagegen beide von zu Hause arbeiten, ändert sich nichts.“ Die Studie vermerkt, dass das Virus an den traditionellen Rollenbildern „wenig bis gar nicht gerüttelt“ habe. Das Home Office beinhalte zwar „eine geschlechtsspezifische Dimension“, und die Arbeit zu Hause möge auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, „als alleiniges Instrument zur Gleichstellung“ eigne es sich jedoch nicht.

(fpd, 10.01.2022)



### „Auch digitalisierte Personalauswahlssysteme schützen nicht vor Diskriminierung“

Auf die Chancen und Risiken von computergestützter Personalauswahl hat die Arbeits- und Sozialrechts-Professorin Katja Nebe (Univ. Halle-Wittenberg) aufmerksam gemacht. Im Newsletter der Geschäftsstelle „Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ verweist Nebe auf die Bedeutung von Algorithmen bei der Personalauswahl wie auch beim Personalabbau. Daten von und über Personen könnten computer-gestützt schnell zusammengestellt und ausgewertet werden. Darin werde die Chance gesehen, „dass Auswahlentscheidungen neutral und ohne von Menschen gemachte diskriminierende Einflüsse zustande kommen.“ Die Wissenschaftlerin wörtlich: „Aber auch hier gilt ‚Traue keiner Statistik‘, denn auch ein automatisierter Rechenprozess kann Verzerrungen enthalten, je nachdem, welche Daten in die Berechnung einbezogen oder wie gewichtet werden.“ Die Rechenverfahren mittels Algorithmen, darunter auch sogenannter selbstlernender Systeme, würden zunehmend komplexer.“ Und: „Je nachdem, auf welche Daten ein solcher Algorithmus zugreifen kann und welche Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Daten bisher statistisch besonders häufig waren, wird das Risiko stereotyper und damit auch diskriminierender Entscheidungen größer.“ Der Einsatz neuer Auswahlmethoden, so die Wissenschaftlerin, müsse daher „sehr aufmerksam bedacht werden“.

(fpd, 10.01.2022)



### Zahlen bitte! Neues Datentool von kompetenz zeigt die Entwicklungen im Bereich Ausbildungsberufe

Das neue Datentool des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (kompetenz) bietet allen Interessierten die Möglichkeit, Daten zur betrieblichen Berufsausbildung in den MINT-Berufen sowie in den Sozial- und Gesundheitsdienstberufen abzurufen und für eigene Auswertungen zu nutzen. Das Besondere: Die Daten sind so aufbereitet, dass der prozentuale Anteil von Frauen bzw. Männern in den jeweiligen Ausbildungsberufen direkt ablesbar ist. Dadurch können entsprechende Entwicklungen einfach nachvollzogen werden. Außerdem sind die Daten nicht nur für Deutschland insgesamt, sondern auch für die einzelnen Bundesländer verfügbar.

Online unter: <https://www.kompetenz.de/service/presse/pressemitteilungen/datentool-ausbildungsberufe>

(GIB NRW- Newsletter, 26.11.2021)





### „Die Pandemie hat häusliche Gewalt verstärkt – das zeigt eine neue Umfrage“ von YouGov

Die Corona-Pandemie habe in Deutschland „die häusliche Gewalt verstärkt“. Dies berichtete die „SZ“ (18.11.21), gestützt auf Ergebnisse einer von der neuen Anti-Gewalt-Organisation „Frontline 100“ veranlassten repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov. 39 Prozent der Frauen, die in der Umfrage angegeben hatten, von häuslicher Gewalt betroffen zu sein, hätten zudem gesagt, „die Gewalt sei seit Corona intensiver geworden.“ Die Umfrage habe auch ergeben, dass deutlich mehr Frauen am Arbeitsplatz über Gewalt sprächen, die sie erfahren haben. Vor Corona hätten sich nur 9 % der Opfer an Kolleginnen und Kolleginnen gewandt, um über ihre Erlebnisse zu sprechen, dagegen seien es während der Pandemie 21 % gewesen. Allerdings sei nur ein Drittel bei Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen auf Verständnis gestoßen.

(fpd 01.12.2021)



### Bundesweite Frauenhausstatistik – „Deutsche Frauenhäuser im Pandemiejahr 2020“

Einblick in die Lage der deutschen Frauenhäuser im Pandemiejahr 2020 vermittelt die bundesweite Frauenhausstatistik, die der e.V. Frauenhauskoordinierung (FHK) unter dem Titel „Frauenhäuser und ihre Bewohner\_innen“ am 17.11.2021 in Berlin vorgelegt hat. Nach Mitteilung der FHK ist die Statistik „die einzige Erhebung, die regelmäßig Daten von Frauenhäusern bundesweit erfasst.“

Kurz bzw. Langfassung der Frauenhausstatistik kostenfrei unter: [www.frauenhauskoordinierung.de/arbeitsfelder/fhk-bewohnerinnenstatistik/](http://www.frauenhauskoordinierung.de/arbeitsfelder/fhk-bewohnerinnenstatistik/)

(fpd 13.12.2021)



### „Zu Recht greift der Ampel-Koalitionsvertrag die Umsetzung der Istanbul-Konvention auf“

Da die in der kriminalstatistischen Auswertung der Partnerschaftsgewalt vom BKA genannten Zahlen „nicht das Gesamtbild“ ergeben könnten, weil „das Dunkelfeld weitaus höher“ sein dürfte, begrüße das Deutsche Institut für Menschenrechte, „dass die neue Bundesregierung beabsichtigt, eine ressortübergreifende politische Strategie gegen Gewalt an Frauen zu entwickeln“, erklärte die Direktorin Beate Rudolf in Berlin. Diese Strategie sei „dringend erforderlich“, müsse aber als Gesamtstrategie von der Prävention bis zur Strafverfolgung reichen und sich an der Istanbul-Konvention ausrichten, „zu deren Umsetzung Deutschland seit 2018 verpflichtet“ sei. Rudolf wörtlich: „Zur Umsetzung der Istanbul-Konvention gehört eine nachhaltige Finanzierung des Hilfesystems, das allen Frauen, auch Frauen mit Behinderungen und Frauen ohne deutsche Sprachkenntnisse, in unterschiedlichen Lebenslagen gut zugänglich ist. Ebenso muss die medizinische, rechtsmedizinische und psychosoziale Akutversorgung nach sexualisierter Gewalt für alle Betroffenen sichergestellt werden. Bewusstseinsbildende Maßnahmen für potenzielle Täter und Täterinnen sowie gendersensible Jugendarbeit sind ebenfalls geboten. Zu Recht greift der Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition diese Handlungsfelder auf.“

(fpd, 10.01.2022)



### Auskunft über die Belegung von Frauenhäusern – bundesweit mit Online-Portal

Die Zentrale Informationsstelle Autonome Frauenhäuser (ZIF) macht darauf aufmerksam, dass dem im Mai 2021 eröffneten Online-Portal [www.frauenhaus-suche.de](http://www.frauenhaus-suche.de) inzwischen bereits rund 300 Frauenhäuser angeschlossen seien. Das Portal gibt Auskunft über die bundesweite Belegung von Frauenhäusern. Per Mausklick können gewaltbetroffene Frauen erfahren, wo das nächste Frauenhaus ist und ob freie Plätze vorhanden sind, ob Kinder mitgenommen werden können, ihre Muttersprache angeboten wird und inwieweit Barrierefreiheit besteht.

(fpd, 10.01.2022)



**LFSH: Video zur Umsetzung der Istanbul Konvention in der Kommune**

Die Istanbul-Konvention ist ein Meilenstein gegen Gewalt an Frauen. Die große Konvention in einer kleinen Kommune anwenden? Wie das geht, zeigt der Landesverband Frauenberatung Schleswig-Holstein in einem neuen Video, das die Istanbul Konvention in acht Minuten für die Kommune handhabbarer macht. Das Video lässt sich hier ansehen: <https://www.youtube.com/watch?v=zwyhIQJh3MY>

(BAG-Newsletter, 12.01.2022)

**„What the hell is... Antifeminismus“-Projekt der Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus NRW**

Neben der (Weiter)Entwicklung von Konzepten für die Beratungsarbeit, ist auch die Schärfung der Wahrnehmung und Sensibilisierung für das Thema Antifeminismus ein großes Anliegen der Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus NRW. Im Rahmen des letztjährigen Schwerpunktprojektes der „*Antifeminismus und Geschlechterverhältnisse in der (extremen) Rechten*“ wurde daher eine Pageflow-Seite entwickelt, die ein multimediales Geschichtenerzählen möglich macht und die Nutzer\*innen mitnimmt in ein erstes einführendes Kapitel zu Kims Auseinandersetzung mit dem Thema „Antifeminismus“.

Die Seite wird in diesem Jahr fortgeführt in Kooperation mit dem Projekt „*Spotlight – Antifeminismus erkennen und begegnen*“ der Wuppertaler Initiative für Demokratie und Toleranz e.V.

Zu Kims Frage „What the hell is...Antifeminismus“ geht es hier: <https://wuppertaler-initiative.pageflow.io/antifeminismus>

**„Anti-Corona-Maßnahmen des Bundes verstärken die Geschlechterdisparitäten“**

Die Maßnahmen-Pakete des Bundes zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie haben „vorhandene Geschlechterdisparitäten unbeabsichtigt verstärkt.“ „Um dies zu vermeiden, wäre in Zukunft u.a. eine bessere Abschätzung von Wirkungen auf die Gleichstellung wünschenswert.“ Dies ist das Ergebnis einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung, die der DGB anlässlich seiner Bundesfrauenkonferenz (s.o.) in Berlin vorstellte. Die 3 Maßnahmen-Pakete, so heißt es dort, hätten an der durch die Pandemie ausgelösten „Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse“ „wenig ändern“ können: 38 Prozent der 108 untersuchten Maßnahmen würden „Männern eher nutzen als Frauen“, und 68 Prozent der insgesamt eingeplanten knapp 600 Milliarden Euro für die Hilfspakete seien „für Instrumente vorgesehen, die eher Männer nutzen dürften“.

Die Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Stiftung sprach in diesem Zusammenhang von einer „geschlechterblinden Politik, wie es sie im Jahr 2021 eigentlich nicht mehr geben sollte“. „Wir brauchen eine nachhaltige Gleichstellungsstrategie und bei allen Regierungsvorhaben schon in der Planung einen Gleichstellungs-Check“, erklärte die stv. DGB-Vorsitzende Elke Hannack.

Die 87 Seiten umfassende Studie von Regina Frey ist zugänglich unter [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008189/p\\_wsi\\_studies\\_29\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008189/p_wsi_studies_29_2021.pdf) (fpd, 01.12.2021)

**„Wohlbefinden vor allem von Müttern und Alleinerziehenden leidet unter Corona“**

Eine aktuelle Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) zur „mental Gesundheit von Eltern während der Pandemie“, veröffentlicht im „Journal of Family Research“, kommt zu dem Ergebnis, dass „das psychische Wohlbefinden von Eltern in Deutschland während der Pandemie messbar gelitten“ habe. „Besonders gelitten“ hätten im Untersuchungszeitraum von März 2020 bis April 2021 „Mütter und sozial benachteiligte Personen“. Die Eltern seien je nach Geschlecht, finanzieller Lage, dem Alter und der Anzahl der Kinder „unterschiedlich stark von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen“. Von einer stärkeren allgemeinen psychischen Belastung hätten insbesondere Frauen, Befragte mit niedrigerem Einkommen, Alleinerziehende und Eltern mit jüngeren Kindern berichtet.

(fpd, 13.12.2021)

**„Frauen und Männer dürfen nicht gleichbehandelt werden“ - Werbekampagne**

Mit der mehrdeutigen Schlagzeile „Frauen und Männer dürfen nicht gleichbehandelt werden“ wirbt die Barmer Krankenkasse aktuell in ganzseitigen Anzeigen für ihre Dienste. Es heißt darin: „Wussten Sie, dass Rückenschmerzen und Übelkeit bei einer Frau auf einen Herzinfarkt hinweisen können und dass sogar Männer Brustkrebs bekommen können? Deshalb setzen wir uns für geschlechtersensible Medizin ein. Was dahintersteckt und warum das für Sie interessant ist, lesen Sie hier: [www.barmer.de/gesundheitsverstehen/ungleichbehandlung](http://www.barmer.de/gesundheitsverstehen/ungleichbehandlung)

Eine gemeinsam von „FOCUS“ und „Barmer“ herausgegebene Ausgabe des Wirtschaftsmagazins „FOCUS MONEY“ (20 Seiten) steht unter dem Titel „Der große kleine Unterschied – Frauen werden anders gesund. Männer auch.“

(fpd, 13.12.2021)



### Arbeitskreis Sprache

Am 07.12.2021 tagte der Arbeitskreis Sprache. Zu diesem Zeitpunkt lag der Entwurf zur Handlungsempfehlung gendergerechte Verwaltungssprache des Städte- und Gemeindebundes NRW vor. Die teilnehmenden Personen des Arbeitskreises kamen zu folgendem Ergebnis: Die Handlungsempfehlung wird als Einstieg für eine gendergerechte Verwaltungssprache, als Aufforderung der Verwaltung sich mit der neuen Sprachregelung intensiv zu befassen, für gut befunden. Die Handlungsempfehlung basierend auf dem Statement, dass Sprache einen starken Wandel vollzieht und sich stets weiterentwickeln und verändern wird, bestärkt die Notwendigkeit Verwaltungssprache zu aktualisieren. Sprache wird jünger, dynamischer, vielfältiger. Um den vielfältigen Personenkreis unserer Gesellschaft erreichen zu können, gehört es zur Aufgabe einer jeden Verwaltung die Verwaltungssprache anzupassen.

Die Verwaltungssprache obliegt dem kommunalen Selbstverwaltungsrecht und damit der Verantwortung der (Ober) Bürgermeister\*innen. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf die Umsetzung der gendersensiblen Verwaltungssprache ist die des Controllings, der Begleitung und nicht die der Verantwortlichkeit. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet den Prozess im gleichstellungsrelevanten Kontext. Sie kann als Moderatorin fungieren, jedoch stets in einem Team, da für die Umsetzung der gendersensiblen Verwaltungssprache, für ein positives Gelingen, die gesamte Verwaltung einzubeziehen ist. Diesbezüglich ist auch die Beteiligung von Expert\*innen notwendig. Sinnvoll wäre eine Teamgründung, bestehend aus Verwaltungsfachleuten aus den verschiedenen Verwaltungsbereichen: die Digitalisierungsstellen, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte, Integrationsbeauftragte, Inklusionsbeauftragte, Expert\*innen, die zusammen einen auf die eigene Verwaltung ausgerichteten Leitfaden erstellen und dabei die unterschiedlichen Fachbereiche miteinbinden.

**ACHTUNG!** Die gendersensible Verwaltungssprache bezieht sich nur auf die allgemeine Verwaltungssprache, wie Antragsformulierungen, Stellenausschreibungen, Anschreiben usw. Fach- und Rechtsbegriffe sowie Bezeichnungen von Gegenständen bleiben von der Regelung ausgenommen.

**FAZIT!** Die Handlungsempfehlung des Städte- und Gemeindebundes ist eine gute Stütze, eine gute Ausgangsposition, um das Umdenken im Sprachgebrauch der Verwaltung voranzutreiben. Sie liefert jedoch keine konkrete, einheitliche Umsetzungsstrategie - sieht sie als niedrighschwellige, zukunftsorientierte Aufforderung. Es obliegt der jeweiligen Verwaltung, entsprechend zu handeln. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nicht die Verantwortliche.

Anmerkung zum Gebrauch des Gendersternchens! Das Symbol in der gendersensiblen Sprache wird im Großen und Ganzen positiv gesehen und es wird zur Anwendung geraten. Mit Blick auf die Barrierefreiheit liegt, laut Expert\*innen, keine Beeinträchtigung vor. Der Rat für Deutsche Rechtschreibung befasst sich intensiv mit gendersensiblen Sprache und in diesem Zusammenhang mit der Anwendung des Gendersternchens. 2023 wird der Rat voraussichtlich die Entscheidung treffen einen Passus zu erstellen, indem er das Gendersternchen toleriert. Der Duden selber hat ein Handbuch herausgebracht bezüglich gendersensiblen Sprachgebrauchs. Vermehrt zeigt es sich, dass die gendersensible Sprache in unsere Gesellschaft ihren Platz finden wird.

**ERGEBNIS!** Mit Blick auf die Handlungsempfehlung seitens des Städte- und Gemeindebundes sehen die Teilnehmer\*innen des Arbeitskreises Sprache zwar ein gutes Fundament in der Verwaltung agieren zu können, jedoch fehlen ihnen konkrete, einheitliche, erfahrene Anwendungsmöglichkeiten. Dies ist aber notwendig um größere Widerstände, ausladende Verhandlungen, schwammige Erklärungen zu vermeiden um zielführend handeln zu können und Sicherheit zu erlangen. Des Weiteren bedarf es konkreter Anwendung in der gendersensiblen Bildsprache, in Bezug auf Vermeidung von Rassismus und in Bezug auf freie Sprache. Ferner sehen sie auch den Verweis auf entsprechende Linksammlung betreffend gendersensible Sprache/ Verwaltungssprache als wichtigen Punkt in einem expliziten, einheitlichen, konkreten Leitfaden. Wie der „Mustergleichstellungsplan“ sollte ein entsprechender Leitfaden zukünftig zu nutzen sein. Für alle Verwaltungen anwendbar, als Grundlage nutzbar und stets für Veränderungen im verwaltungssprachlichen Kontext offen. Aus diesem Grund erstellt der Arbeitskreis einen entsprechenden Leitfaden. Mit der Handlungsempfehlung des Städte- und Gemeindebundes, an der die LAG NRW beteiligt und auch

dort benannt ist und dem konkreten Leitfaden der LAG NRW wird den Verwaltungen ein guter Werkzeugkoffer vorliegen.

*(Friederike Küsters & Melanie Hänsel, AK Sprache, 12.01.2022)*



### News zum Mädchenmerker

Der Mädchenmerker wird jährlich analog zum Schuljahr an Schülerinnen der weiterführenden Schulen kostenfrei verteilt. Der MM bietet Tipps zur Berufswahl, Lebensplanung und persönlichen Orientierung in allen Lebenslagen.

Im überregionalen Teil stellen die inhaltlichen Schwerpunkte die Beiträge zur Berufsorientierung dar. Hierzu gibt es wechselnde Berufsportraits und Interviews mit jungen Frauen. Es gibt aber auch Wissenswertes zum Leben.

In gemeinsamen Arbeitstreffen werden die inhaltliche und auch farbliche Gestaltung abgestimmt.

Zusätzlich gibt es 30 regionale Seiten, die jede Herausgeberin in Eigenregie gestalten kann. Hier besteht die Möglichkeit, Seiten entweder selbst zu gestalten oder zur Finanzierung des Kalenders an Anzeigenkundinnen und -kunden zu verkaufen. Vielfach werden Seiten an Banken, größere Unternehmen, die eigene Stadtverwaltung, Vereine und so weiter verkauft.

Zusätzlich zu dem „statischen“ Buchkalender (Printmedium) besteht seit dieser Ausgabe die Möglichkeit, den Instagram Kanal #maedchenmerker zu nutzen.

Dieser ermöglicht es, aktuelle Hinweise zu Veranstaltungen oder Themenfelder aufzunehmen. Diese Möglichkeit kann natürlich auch denjenigen angeboten werden, die eine Anzeige in deinem Mädchenmerker schalten. Es ermöglicht dir aber auch, wenn du nicht auf Social Media aktiv sein darfst, über diesen Kanal auf deine Veranstaltungen hinzuweisen. Hast du bereits einen eigenen Kanal, dann kann durch gegenseitiges Verlinken auch der Traffic erhöht werden.

Generell stehen dir hierzu alle Möglichkeiten von Instagram zur Verfügung.

Kosten sind immer ein wichtiger Aspekt. Der Mädchenmerker wird durch **das Ministerium Heimat, Kommunales, Bauen und Gleichstellung NRW** und durch überregionale Anzeigen mitfinanziert.

Der Mädchenmerker kostet nicht nur Geld, auch ein gewisses Zeitfenster muss eingeplant werden. Dafür verhilft er dir im Gegenzug zu mehr Sichtbarkeit, ist ein gutes Netzwerktool, kann ein Herausstellungsmerkmal sein und macht einfach Spaß. Natürlich kann er auch in einem kleinen Zusammenschluss von beispielsweise mehreren benachbarten Kommunen erarbeitet werden.

Wenn du mehr darüber wissen möchtest, kannst du dich an die Geschäftsstelle wenden.

*(Monika Björklung & Anja Möldgen, AK Mädchenmerker, 25.01.2022)*





**„Geschichten, die Frauen Mut machen“**

Unter diesem Titel hat die AG „Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen“ des Netzwerkes Frauen und Arbeitspolitik im Kreis Herford im Herbst 2019 eine Ausstellungs-Konzeption mit Porträts und Interviews von Migrantinnen zu ihrer Lebens- und Arbeitsbiografie entwickelt. Ziel dieses Projektes ist, positive Vorbilder von Frauen mit Migrationshintergrund zu veröffentlichen; zu zeigen welche Anstrengungen diese Frauen unternommen haben, um eine erfolgreiche Integration für sich und ihre Familien in Deutschland zu erreichen.

Im Jahr 2020 wurden 8 Interviews und Fotos von Frauen mit Migrationshintergrund gemacht. Die AWO OWL-Fachdienst für Migration stand dabei als Projektträgerin zur Verfügung. Die Finanzierung wurde über das Land NRW gesichert. Aufgrund der Pandemie konnte die geplante Roll-Up-Ausstellung mit Auszügen der Interviews und der Porträts erst mal nicht gezeigt werden. Deshalb wurde Corona gerecht 2021 aus den Interviews eine Film-Dokumentation produziert, die über soziale Medien veröffentlicht wird und in verschiedenen Veranstaltungen, Sprachkursen einsetzbar ist. Entstanden sind beeindruckende Frauen-Porträts, die ihre unterschiedlichen Migrationswege, berufliche Entwicklungen mit Hürden und Erfolgen und familiären Aufgaben zeigen.

Die 55-minütige Filmdokumentation kann direkt über diesen Link angesehen werden: <https://youtu.be/WwCcdm9aDg>

Ansprechpartnerin: Ulrike Harder-Möller, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Enger



**„Antifeminismus auf dem Weg durch die Institutionen“**

Die Handreichung „Antifeminismus auf dem Weg durch die Institutionen“ bietet gleichstellungspolitisch Aktiven zahlreiche Informationen, Kriterien und Leitfragen, mit denen antifeministische Gruppierungen besser einge-ordnet und einschätzt werden können.

Link: <https://www.gwi-boell.de/de/antifeminismus>

*(BAG-Newsletter, 09.11.2021)*



**Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa: Newsletter zu Anti-Gender-Bewegung**

Im Rahmen des Newsletters „No to Gender – Yes to what exactly? Einblicke in die europäische Anti-Gender-Bewegung“ wird eine Einführung in die Entstehung, wichtigsten Argumentationslinien und Akteure der trans-nationalen Anti-Gender-Bewegung in Europa gegeben. Weiterhin enthält der Newsletter drei Fokusthemen: transnationale Finanzierungsstrukturen der Anti-Gender-Bewegung, zunehmende transfeindliche Angriffe und entsprechende Gegenstrategien sowie geschlechtsspezifische Hetze im Netz.

Link: <https://beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/f/618d958ae0.pdf>

*(BAG-Newsletter, 12.01.2022)*



**EAF Berlin: Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen.**

Economy, feminism & science (efas): Bericht zur Fachtagung „Wirtschaftspolitik nach Covid-19 – Die Geschlechter-perspektive“.

Die EAF Berlin hat unter dem Titel „Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen“ eine empirische Untersuchung durchgeführt und Handlungsempfehlungen an die Parteien herausgegeben. Für die Untersuchung wurden über 800 Amts- oder Mandatsträger\*innen aus Bund, Ländern und Kommunen der sechs im Bundestag vertretenen Parteien zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen befragt sowie 34 qualitative Interviews mit Politikerinnen und Politikern geführt.

## Veröffentlichungen

Link: [https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Publikationen/Parteikulturen\\_210x317\\_RZ-Hyperlinks-Ansicht\\_211028.pdf](https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Publikationen/Parteikulturen_210x317_RZ-Hyperlinks-Ansicht_211028.pdf)

(BAG-Newsletter, 12.01.2022)



### Dritter Gleichstellungsbericht: Neue Themenblätter veröffentlicht

Das Themenblatt 5 „Algorithmen und Diskriminierung“ erläutert die Risiken des Einsatzes algorithmischer Systeme in der Entscheidungsfindung.

(BAG-Newsletter, 09.11.2021)

Das [Themenblatt 9 „Bildung: Digitalisierungsbezogene Kompetenzen“](#) denkt digitalisierungsbezogene Kompetenzen und Genderkompetenz zusammen und zeigt, wie dies z.B. in der Lehre umgesetzt werden kann. Das [Themenblatt 10 „Strukturen und Instrumente: Gleichstellungspolitische Strukturen und Instrumente stärken“](#) setzt sich mit der Verzahnung dieser Querschnittsaufgabe mit dem Feld der Digitalisierung auseinander. Das [Themenblatt 11 „Gleichstellung in der Plattformökonomie“](#) zeigt, aus welchen Gründen das „Arbeiten auf Abruf“ auch Risiken für die Gleichstellung birgt.

(BAG-Newsletter, 12.01.2022)

Alle Themenblätter in der Übersicht zum Herunterladen: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/64.themenbleatter.html>



### FHK-Fachinformation: Digitale Gewalt

Geradezu selbstverständlich hat sich mit der Digitalisierung unseres Alltags auch die Ausübung von Gewalt in Partnerschaften auf digitale Räume und Werkzeuge ausgeweitet. Nicht selten fühlen Betroffene sich allein gelassen oder nicht ernst genommen. Denn mit der rasanten Entwicklung Schritt zu halten, stellt Polizei, Justiz und Unterstützungseinrichtungen vor enorme Herausforderungen. Wie diesem Problem begegnet und die Sicherheit von Frauen und Mädchen erhöht werden kann, ist die Kernfrage der neuen FHK-Fachinformation.

Die FHK-Fachinformation bereitet zweimal jährlich aktuelle Themen des Gewaltschutzes für ein breites Publikum auf. Die aktuelle Publikation entstand im Kontext des FHK-Projekts „Schutz vor digitaler Gewalt unter Einbeziehung der Datensicherheit im Frauenhaus“.

Link zum Download: [https://www.frauenhauskoordination.de/fileadmin/redakteure/Publikationen/Fachinformationen/2021-11-10\\_FHK-Fachinformation\\_DigitaleGewalt\\_2021-Nr02.pdf](https://www.frauenhauskoordination.de/fileadmin/redakteure/Publikationen/Fachinformationen/2021-11-10_FHK-Fachinformation_DigitaleGewalt_2021-Nr02.pdf)



### BWP 4/2021 „Gender und Beruf“ erschienen

Die Bildungsentscheidungen und die Berufswahl von jungen Frauen und Männern unterscheiden sich. Diese geschlechtsbezogenen Unterschiede bei den Bildungsentscheidungen setzen sich in Erwerbsverläufen und im Beschäftigungssystem fort. Die Beiträge der BWP-Ausgabe versuchen, Antworten auf die Fragen zu geben, wie es zu diesen Unterschieden kommt und welche Folgen damit verbunden sind – bspw. für den beruflichen Erfolg, aber auch für die Struktur von Berufen. Zudem stellt sich die Frage, welche Maßnahmen geeignet sind, geschlechtssegregierenden Tendenzen in Bildung und Beschäftigung entgegenzuwirken. Online unter: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/17507>

(GIB NRW-Newsletter, 26.11.2021)



### Neue Arbeitshilfe „Vor Ort inklusiv gegen Gewalt – Erfahrungen und Tipps zum Einstieg“

Im letzten Jahr war die Reformierung des Gewaltschutz-Systems in NRW großes Thema:

- Das MHKBG startete Beratungen zu einem "Pakt gegen Gewalt".

## Veröffentlichungen

- Vom MAGS wurde die Novellierung des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) auf den Weg gebracht, um künftig Frauen (und Männer) in Wohneinrichtungen und Werkstätten der Behindertenhilfe besser schützen zu können.

Dem NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung NRW ist es ein großes Anliegen, die laut NRW-Bedarfsanalyse bestehende "Schutzlücke" für Frauen mit Behinderung zu schließen und die Arbeitsfelder Gleichstellung und Inklusion systematischer zu verknüpfen.

Daher versenden die Netzwerkerinnen im Rahmen ihres Projekts „Sicher, Stark und Selbstbestimmt – vernetzt!“ (kurz: SiStaS) im Vorgang zum internationalen Frauen-Tag am 8. März ihre neue Broschüre an alle Gleichstellungsstellen in NRW. Sie laden Gleichstellungsbeauftragte und ihre Netzwerke vor Ort ein, in Aktionswochen und bei Veranstaltungen Frauen mit Beeinträchtigung zu thematisieren und diese Zielgruppe auch gezielt einzuladen.

Dabei freuen sich die Netzwerkerinnen über Austausch, Rückfragen und Kooperationen. Wendet euch gerne an das Projekt „SiStaS – vernetzt!“ unter [info@netzwerk-nrw.de](mailto:info@netzwerk-nrw.de)

