

Newsletter

1/13

April 2013

Frauen stärken – Zukunft gestalten

Die eigenen Wurzeln zu kennen, ermöglicht Zukunftsfähigkeit. Seit 20 Jahren ist in der GEW ein Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands (GV) hauptamtlich für Frauenpolitik zuständig, seit 30 Jahren gibt es den Bundesfrauenausschuss und vor 40 Jahren legte die damalige stellv. Vorsitzende der GEW, Britta Arold (Naumann), die Grundlagen für beides. Drei Jubiläen kann die GEW auf Bundesebene feiern, die GEW-Frauenpolitik ist gut aufgestellt.

Damit die GEW mit einem Frauenanteil von siebzig Prozent zukunftsfähig bleibt, brauchen wir eine starke Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik, die organisationspolitisch auf drei Beinen steht: dem Bundesfrauenausschuss bestehend aus Vertreterinnen der Landesverbände und allen Organisationsbereichen der GEW, einer für Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik verantwortlichen Hauptamtlichen im GV, damit Genderpolitik auf Bundesebene kontinuierlich fachlich präsent und einflussreich ist, und nicht zuletzt verbindlichen Strategien wie Gender Mainstreaming bzw. Vorstandsbereichs übergreifende Querschnittspolitik. Auf dem Gewerkschaftstag im Juni 2013 stellen die GEW-Frauenpolitikerinnen einen satzungsändernden Antrag zur Diskussion und Abstimmung. Danach sollen auch Teamleitungsmodelle und die Repräsentanz von Frauen entsprechend ihrem Mitgliederanteil in den Entscheidungsgremien zur Verbesserung der

Organisationskultur beitragen. Das geschieht nicht im Selbstlauf – dazu bedarf es eines professionellen Organisationsentwicklungsprozesses, an dem alle Akteure beteiligt sind.

Welche politischen Aufgaben erledigt die GEW auf Bundesebene und welche soll sie sich in Zukunft vornehmen? Diese Fragen müssen zwischen den GV-Mitgliedern, den Bundesgremien und den Landesverbänden im Konsens geklärt werden. Hier stellt sich die Frage, welche Bedeutung hatte die GEW-Frauenpolitik und wie sieht eine wirk-



Anne Jenter

same GEW-Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik in einer zukunftsfähigen Bildungsgewerkschaft aus.

Warum das alles? GEW-Frauenpolitik hat sich **nicht** erledigt! Zwar sind die meisten GEW-Mitglieder Frauen, doch spiegelt sich dies in der Zusammensetzung und ganz besonders in der Arbeitskultur vieler Entscheidungsgremien nicht wider.

Die GEW muss die Meinungsführerschaft in der Gleichstellungs- und Frauenpolitik im Bildungsbereich ausbauen. Sie muss Gleichstellungsbeauftragte so wie Personalräte fortbilden. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von im Bildungsbereich beschäftigten Frauen über langandauernde

Thema:
**Gewerkschaftliche
Frauenpolitik
im 21. Jahrhundert**

Aus dem Inhalt:

**Trümmerfrauen
oder neue
Frauengeneration?**

**Interview mit
Doro Moritz:
„Wir können noch
viel mehr bewegen“**

**Gespräch mit
Christine Bergmann:
Einmischen und
mitgestalten**

Meldungen

Impressum

Herausgeber:
GEW-Hauptvorstand
Ulf Rödde (v.i.S.d.P.);
Vorstandsbereich Frauenpolitik,
verantwortlich: Anne Jenter
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,
Tel.: 069 78973-304, Fax: -103
E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion: Britta Jagusch, Frankfurt
Gestaltung: Jana Roth, Kronberg
Fotos: privat

**Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft**



Thema Gewerkschaftliche Frauenpolitik im 21. Jahrhundert

Fortsetzung von S. 1

Teilzeitarbeit gelöst, Männer sind immer noch viel zu wenige dabei – die fehlende gesellschaftliche Infrastruktur für Care-Arbeit (Kindererziehung und Pflege älterer Angehöriger) zementiert auch hier das Geschlechterverhältnis. Die Karrierechancen für Frauen sind in allen Bildungsbereichen geringer als für Männer und die Führungspositionen sind oft unattraktiv ausgestaltet. Eine diskriminierungsfreie Personalpolitik und Entgeltgleichheit für gleichwertige Lehrtätigkeiten stehen auf der Agenda – ebenso eine Antidiskriminierungspolitik, die alle davon Betroffenen mit einbezieht, wie Behinderte, Lesben,

Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter* (LSBTI), Menschen mit Migrationshintergrund. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden: Alle diese gesellschaftlichen Gruppen müssen sich mit dem Prinzip der Zweigeschlechtlichkeit auseinandersetzen, denn die gesellschaftliche Hierarchie zwischen Männern und Frauen wirkt sich für alle aus.

Gewerkschaftliche Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat viel zu tun!

Anne Jenter
GEW-Vorstandsmitglied

Frauen stärken – Zukunft gestalten

Frauenpolitik auf Bundesebene bedeutet: die Interessen der unterschiedlichen Frauen zu vertreten, sie durchzusetzen und sich für Geschlechtergerechtigkeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu engagieren. GEW Frauenpolitik macht sich stark für mehr Frauen in Führungs- und Entscheidungsfunktionen und die Aufwertung von Berufen, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Wie das geht, zeigt der Flyer: Frauen stärken – Zukunft gestalten.

Zu bestellen: www.gew-shop.de

Trümmerfrauen oder neue Frauengeneration?

Alles nur Klischees? Oder ist was dran am neuen Politikstil von Frauen in politischen Führungsämtern? Drei Thesen der Frankfurter Journalistin und Politikwissenschaftlerin Dorothee Beck.

1: Trümmerfrauen: „Frauen werden nur etwas, wenn Not am Mann ist“

„Trümmerfrauen“ werden in der medialen Präsentation von der Politik gern die Frauen genannt, die erst dann ein politisches Spitzenamt erlangen, nachdem männliche Politiker gescheitert oder wegen eines Skandals in Misskredit geraten sind. In der Tat kommen Politikerinnen auf diesem Weg zur Macht. Allerdings ignoriert der Begriff „Trümmerfrau“ die Kompetenz, Leistung und Glaubwürdigkeit dieser Frauen. Sie müssen ja erst zur Führungsreserve vorgedrungen sein, bevor sie von einem Skandal profitieren können. Was diese Politikerinnen auszeichnet, ist die Fähigkeit, ein Machtvakuum zu erkennen und für die eigene Karriere zu nutzen.

2: Neuer Politikstil der Frauen: „Unaufgeregt, kompetent, glaubwürdig“

Den „neuen“ Ministerpräsidentinnen Hannelore Kraft (NRW, SPD), Annegret Kramp-Karrenbauer (Saarland, CDU) und Malu Dreyer (Rheinland-Pfalz, SPD) wird in den Medien ein „neuer Politikstil“ nachgesagt und sie werden in Stellung gegen die „Trümmerfrauen“ gebracht. Ihr Stil sei „unaufgeregt“, da er auf mediale Selbstinszenierung verzichte. Er zeichne sich durch Kompetenz, Glaubwürdigkeit, Dialogbereitschaft, Kompromissfähigkeit und zielsichere Vernetzung sowie Karriereplanung im Hintergrund aus. In der Tat scheint die Zeit der selbstverliebten „Alpha-Männ-

chen“ vom Schläge eines Gerhard Schröder oder Roland Koch vorerst vorbei zu sein. Kompetenz und Glaubwürdigkeit sind jedoch keine neuen, sondern zentrale Eigenschaften von PolitikerInnen, die eine Wahl gewinnen wollen. Gerade die so genannten Trümmerfrauen zeichnen sich im Gegensatz zu den skandalgeschüttelten Polit-Machos durch Glaubwürdigkeit und Kompetenz aus. Die kommunikativen Fähigkeiten sind wiederum ein Klassiker unter den Klischees weiblicher Führungskompetenz. Ob die heutigen Politikerinnen dialogorientierter und kompromissfähiger agieren als die Generationen vor ihnen, lässt sich nicht sagen. Klar ist, dass es dieser Fähigkeiten bedarf, um eine große Koalition oder eine Minderheitsregierung zum Erfolg zu führen. Und „durch Zufall“, ohne zielsicher geplante Karriere, gelangte bisher noch kaum eine Frau nach ganz oben.

3: Die Ausnahme: „Erfolg von Politikerinnen muss besonders begründet werden“

Nach wie vor bedarf es einer besonderen Begründung, wenn eine Frau ein Spitzenamt erringt. Früher war es die Trümmerfrau, heute ist es eben der angeblich neue Politikstil. Nach wie vor reicht es nicht aus, dass Politikerinnen durchsetzungsfähig, politisch versiert, fachlich kompetent oder taktisch klug sind. Es ist wie im „wirklichen Leben“. Die gleiche Qualifikation reicht nicht, Frauen müssen immer ein bisschen besser sein.

„Wir können noch viel mehr bewegen“

Seit 2008 ist Doro Moritz Vorsitzende der GEW in Baden-Württemberg. Die 57-jährige setzt auf Nachwuchsgewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen.

Was macht Ihre Arbeit als Landesvorsitzende aus?

Ich lege sehr viel Wert auf Kommunikation mit den Mitgliedern, auf Beteiligung und den direkten Kontakt mit der Basis. Das stärkt die Organisation. Unsere Mitglieder sollen befähigt werden, für ihre Interessen einzutreten und mehr Selbstbewusstsein zu entwickeln. Dafür bieten wir Qualifizierungsangebote und vermitteln Methodenkompetenz. Aber es muss auch klar sein, dass der Nachwuchs Dinge anders macht und keiner perfekt ist. Fehler müssen erlaubt sein und es ist gut, sich Unterstützung zu holen.

Was muss die GEW tun, um junge Frauen für die Mitarbeit zu gewinnen?

Wir müssen unsere Beteiligungsangebote ausbauen. In der GEW gibt es zu we-



Doro Moritz

nig Möglichkeiten, sich befristet zu engagieren. Das ist gerade für Frauen in der Familienphase wichtig. Bei den Personalratswahlen setzen wir auf eine Altersquote, damit auch junge Menschen vordere Listenplätze belegen. Wir müssen Platz schaffen für junge Menschen. Nachwuchsgewinnung funktioniert am besten über persönliche Ansprache und Inhalte. Als GEW müssen wir vermitteln, dass wir kompetent sind, für die Rechte unserer Mitglieder eintreten und sie in ihren unterschiedlichen Bedürfnislagen unterstützen.

Wie hat sich gewerkschaftliche Frauenpolitik in der GEW verändert?

Gendergerechte Sprache ist selbstverständlich geworden. An Schulen hat das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die GEW einen hohen Stellenwert erlangt. Frauen machen selbst-

bewusst ihren Job. In unseren vier GEW-Bezirken haben wir Frauen als Vorsitzende, das sind gute Vorbilder. Wir klären über Rechte auf, initiieren Veranstaltungen zu frauenpolitischen Themen und bieten grundsätzlich Kinderbetreuung an, bei allen Angeboten, Fortbildungen und Sitzungen.

Wie sieht eine GEW Frauenpolitik der Zukunft aus?

Ich wünsche mir, dass Frauen ganz intensiv in die Diskussion mit Männern gehen. Wir müssen gemeinsam etwas bewegen. Die Erweiterung des Blickes auf andere Diskriminierungsformen ist eine große zusätzliche Herausforderung. Der Weg führt hin zu einer gerechten Gesellschaft, die Vielfalt ermöglicht, ohne zu diskriminieren. Damit sind wir schon bei der Inklusion. Leider gibt es noch immer Diskriminierung des Geschlechts wegen, darum brauchen wir auch weiterhin eine starke Frauenpolitik.

Einmischen und mitgestalten

Sie war die erste Präsidentin der Ost-Berliner Stadtverordnetenversammlung, Berliner Bürgermeisterin und Senatorin für Arbeit, berufliche Bildung und Frauen. 1998 wurde Dr. Christine Bergmann Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Für die Frauenpolitikerin, die in der ehemaligen DDR aufwuchs, war die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen immer selbstverständlich. „Die Begriffe Rabenmutter und Zuverdienerinnen lernte ich erst nach der Wende kennen.“ Ganz bewusst habe sie als Senatorin das Ressort Arbeit und Frauen übernommen. „Eine gleichstellungspolitisch wichtige Verbindung.“ Auch das Thema Häusliche Gewalt ließ sie nicht los. „In der DDR gab es keine Hilfsangebote, aber der Bedarf war da. Als 1990 das erste Frauenhaus in Ost-Berlin öffnete, war es über Nacht voll.“ Den Wechsel in die Bundespolitik erlebte Bergmann als frauenpolitischen Rückschritt. „In Berlin war man viel weiter.“ Das Thema der Vereinbarkeit, verbunden mit der Kinderbetreuung von un-

ter Dreijährigen wurde zu ihrem politischen Steckenpferd. Bergmann ist überzeugt, dass Frauen in vieler Hinsicht die besseren Politikerinnen sind: „Sie sind fachlicher, teamfähiger, kommen relativ schnell auf den Punkt und verbringen nicht so viel Zeit mit Selbstdarstellung.“ Von Machtspielen hält die 74-Jährige wenig. „Es geht immer um gute Kompromisse.“ Und was kann man Frauen heute mit auf den Weg geben? „Sie sollen sich einmischen und versuchen, die Arbeitskultur zu verändern, damit Frauen in Führungspositionen oder politischen Ämtern selbstverständlich werden und auf der anderen Seite Männer ebenso selbstverständlich Familienarbeit übernehmen.“ Frauen seien heute sehr viel selbstbewusster und gut ausgebildet. „Aber es gibt immer noch Grenzen und Diskriminierungen, zum Beispiel bei der ungleichen Entlohnung.“ Eine starke Frauenpolitik als eigenes Feld sei daher wichtig. Und Familienpolitik? „Die muss auch Männersache werden.“

Christine Bergmann: Von Null auf Hundert: Stationen eines politischen Lebens, Wichern-Verlag, 2012, 16,95 €

Meldungen

Reformresistent: das Ehegattensplitting

Warum hat das steuerliche Ehegattensplitting nach über 50 Jahren der Kritik und des gesellschaftlichen Wandels nach wie vor Bestand? Dr. Maria Wersig, Juristin und Politikwissenschaftlerin an der Universität Hildesheim, schildert in ihrem Buch die lange Geschichte der gescheiterten Reformversuche des Ehegattensplittings und zeigt auf, welche Faktoren einen Übergang zu einer individuellen Besteuerung in Deutschland erschweren. Der politische Streit über das Ehegattensplitting wird aus einer transdisziplinären Perspektive dargestellt, die ökonomisches Wissen, sozialwissenschaftliche und verfassungsrechtliche Zugänge miteinander verknüpft.

Maria Wersig: Der lange Schatten der Hausfrauenehe und die Reformresistenz des Ehegattensplittings, Barbara Budrich Verlag, Opladen 2013, 29,90 Euro

Minijobs mit Stolpersteinen

Welche Chancen MinijobberInnen haben, ihre Rechte und reguläre Bezahlung einzufordern, sich beraten zu lassen, wenn diese nicht gewährt werden, und wie sie



aus ihrem Minijob raus- und in gute Arbeit reinkommen, zeigt der Ratgeber der DGB-Frauen „Minijob – kleine Teilzeit mit großen Stolpersteinen“. Er gibt viele Tipps und Hinweise, wie es mit den Minijobs weiter geht und was es zu beachten gilt – vor allem bei der neuen Regelung für die Rentenversicherung.

Die Broschüre (Art.-Nr. DGB40545) ist zu bestellen unter:

www.dgb-bestellservice.de

Aus der GEW

Materialien und Produkte für die
GEW-Arbeit unter: www.gew-shop.de

Online-Befragung „Eltern-Zeit-Väter“

Welche Erfahrungen machen erwerbstätige Väter, die Elterngeldzeit nehmen (oder nicht nehmen konnten), und welche Veränderungen ergeben sich dadurch in den Betrieben und den betroffenen Familien? Eine anonyme Online-Befragung des SowiTra Instituts untersucht die Erfahrungen von Vätern und die nachhaltigen Effekte der Elterngeldzeit aus gleichstellungspolitischer Sicht. Die Onlinebefragung ist Teil des Forschungsprojektes „Elterngeldnutzung durch Väter – langfristige Effekte für Betrieb und Partnerschaft“.

www.elternzeitvaeter.de

Bundesweites Hilfefelefon

Das bundesweite Hilfefelefon „Gewalt gegen Frauen“ bietet 365 Tage im Jahr rund um die Uhr Betroffenen die Möglichkeit, sich zu jeder Zeit anonym, kompetent und sicher beraten zu lassen – ob bei Gewalt in Ehe und Partnerschaft, sexuellen Übergriffen, Vergewaltigung, Stalking, Zwangsprostitution oder Genitalverstümmelung. Die Beratung ist vertraulich und kostenlos. Auf Wunsch werden die Anruferinnen an die passende Unterstützungseinrichtung vor Ort weiter geleitet. Dolmetscherinnen ermöglichen eine Beratung in verschiedenen Sprachen.

www.hilfetelefon.de

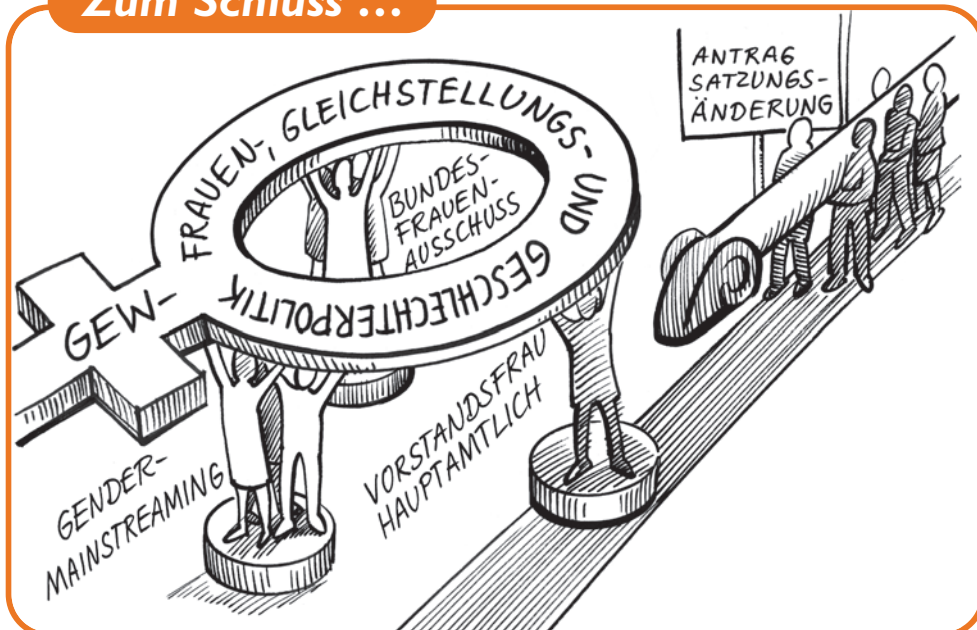


DGB-Projekt Familienernährerinnen

Auf der Fachtagung „Faire Chancen für Familienernährerinnen“ in Berlin diskutierten der DGB und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit VertreterInnen aus Parteien und Wissenschaft die Herausforderungen und Chancen für eine moderne Gleichstellungspolitik im Hinblick auf das wachsende Phänomen der Familienernährerinnen. Die Dokumentation der Fachtagung mit den Präsentationen und Zusammenfassungen der Diskussionen liegt nun online vor unter:

<http://www.familienernaehrerin.de/projekt/ausblick-und-termine/berlin-brandenburg/dokumentation-fachtagung/>

Zum Schluss ...



Karikatur: ©Katja Rosenberg