



Presseinformation – 507/6/2016

28.06.2016  
Seite 1 von 3

## **Ministerin Steffens: Neuregelung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst – bessere Karrierechancen für Frauen und starke Gleichstellungsbeauftragte**

Staatskanzlei  
Pressestelle  
40190 Düsseldorf  
Telefon 0211 837-1134 oder 1405  
Telefax 0211 837-1144

presse@stk.nrw.de  
www.land.nrw

**Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter teilt mit:**

Das Kabinett hat heute die Neuregelung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für den öffentlichen Dienst beschlossen. Ziele sind eine Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten, mehr weibliche Beschäftigte in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand. Der Gesetzentwurf wird nun dem Landtag zugeleitet.

„Zu einem modernen und innovativen öffentlichen Dienst gehört die volle berufliche Gleichstellung von Frauen. Solange Frauen in den höheren Positionen immer noch unterrepräsentiert sind, brauchen wir wirkungsvolle Quotenregelungen. Das bereits beschlossene Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, das am 1. Juli 2016 in Kraft tritt, führt eine weiterentwickelte Quotenregelung zunächst für Beamtinnen ein. Diese Regelungen übertragen wir mit der Novellierung des LGG auf den gesamten öffentlichen Dienst in NRW und verbessern damit die beruflichen Aufstiegschancen aller weiblichen Beschäftigten. Zusammen mit den verbindlichen Vorgaben für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung ist das ein wichtiger Schritt für die Chancengleichheit von Frauen“, erklärte Emanzipationsministerin Barbara Steffens in Düsseldorf.

„Um die Gleichstellung in der Praxis erfolgreich umzusetzen, brauchen wir vor allem auch starke Gleichstellungsbeauftragte mit einer klaren und durchsetzungsfähigen Rechtsposition. Eine solide rechtliche Basis ist die Grundvoraussetzung dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragten in ihren Dienststellen wirkungsvoll agieren können. Bisher ist das

Gleichstellungsgesetz eher ein zahnloser Tiger – künftig soll er auch beißen können“, so das Fazit der Ministerin.

Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, sollen künftig gesetzwidrig sein. Neu ist zudem ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten, wenn sie sich in ihren Rechten verletzt sieht. Um die weitere Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen, sollen sie in Zweifelsfällen externen sachverständigen Rat einholen können und Anspruch auf mindestens eine gleichstellungsbezogene Fortbildung pro Jahr haben.

Neuland betritt die Landesregierung mit den weiterentwickelten Quotierungsregelungen bei der Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst. Auf Basis eines Rechtsgutachtens des ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Hans-Jürgen Papier, wurde bereits im Entwurf des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes eine neue Quotenregelung für Beförderungen und für die Besetzung von Führungsfunktionen im Landesbeamtengesetz (LBG) verankert. Diese Regelungen sollen nun auch für Beschäftigte gelten, die nicht in einem Beamtenverhältnis stehen.

In wesentlichen Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes – einschließlich der Aufsichts- und Verwaltungsräte – sollen künftig mindestens 40 Prozent Frauen sitzen. Ausnahmen sind nur in einigen konkreten Fällen erlaubt. Wird die Quote unterschritten, sind Sanktionen vorgesehen, so dass die gesetzlichen Vorgaben mehr Durchsetzungskraft haben als bisher.

Das „Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung“ von Professor Hans-Jürgen Papier steht auf der Internetseite des Ministeriums zum Download bereit:

[http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten\\_Zielquoten.pdf](http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf)

Erläuterungen zum Gutachten:

[http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten\\_Zielquoten\\_Erlaeuterungen.pdf](http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten_Erlaeuterungen.pdf)

**Hintergrund:**

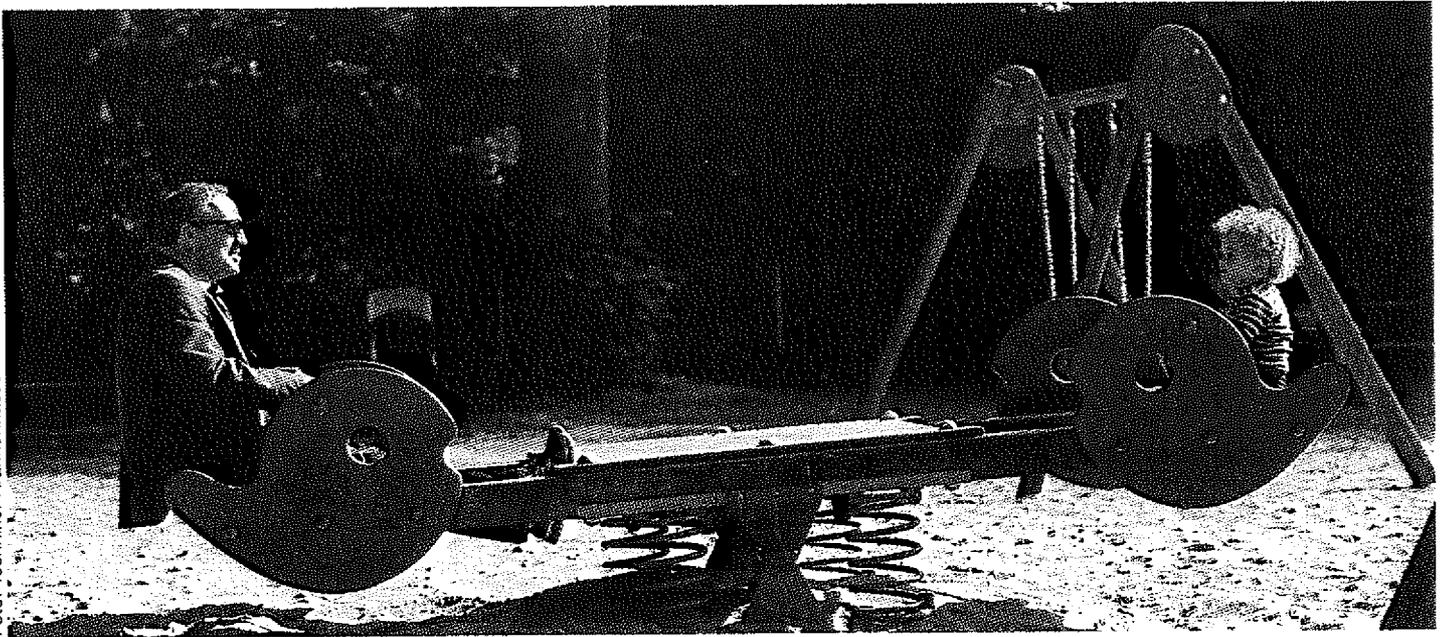
Gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter im gesamten öffentlichen Dienst ist in NRW das 1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz. Herzstück ist die sogenannte leistungsbezogene Entscheidungsquote für die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation. Das Gesetz verpflichtet zudem alle Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Kommunen mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sind auf der Grundlage der Gemeindeordnung hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Das Gesetz hat sich grundsätzlich bewährt. Ende 2012 waren mehr als die Hälfte (58,7 Prozent) der beim Land Beschäftigten Frauen. Auch im höheren Dienst ist die Mehrheit der Beschäftigten (54,8 Prozent) weiblich. Dennoch ist die vollständige Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht. Nach wie vor gilt: Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil. Im Eingangsamts des höheren Dienstes (Besoldungsgruppe A13/E13) beträgt der Frauenanteil 64,6 Prozent, im Endamt (Besoldungsgruppe A16/E15Ü) nur noch 27,4 Prozent. In den absoluten Spitzenpositionen (ab Besoldungsgruppen B5) macht der Frauenanteil weniger als ein Viertel (24,6 Prozent) aus. Auch in Gremien sind Frauen noch durchweg unterrepräsentiert.

***Bei Nachfragen wenden Sie sich bitte an die Pressestelle des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter, Telefon 0211 8618-4246.***

***Dieser Presstext ist auch über das Internet verfügbar unter der Internet-Adresse der Landesregierung <http://www.land.nrw>***

Foto: Techniker Krankenkasse



## Balanceakt für die Gesundheit: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**zwd Berlin (yh).** „Gesundheitsmanagement heißt auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“ Das ist das Ergebnis einer Langzeitstudie der Techniker Krankenkasse (TK). Familie sei eine Ressource, die positiv auf die Gesundheit wirke, stelle aber gerade im Berufsleben eine Belastung dar. In ihrem Gesundheitsreport 2016 legte die Krankenkasse einen Schwerpunkt auf die Auswirkungen der Doppelbelastung durch Familie und Beruf auf die Gesundheit ihrer Versicherten. „Die Vereinbarkeit verdient einen größeren Stellenwert im Gesundheitsmanagement von Betrieben und Krankenkassen“, betonte Dr. Jens Baas, Vorsitzender der TK bei einer Pressekonferenz in Berlin. Dies sei nicht nur gut für das Arbeitgeberimage, sondern auch unternehmerisch wichtig.

Im Fokus der Untersuchung stand damit die Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen – die sogenannte Sandwichgeneration. Hier liege aber oft nicht nur eine Doppelbelastung vor, sagte Baas, sondern sogar eine Dreifachbelastung, wenn die Pflege der Eltern hinzukommt. Gleichzeitig habe die Digitalisierung die Arbeitswelt enorm beschleunigt und verlange mehr Flexibilität von den MitarbeiterInnen.

Die Umfrage der TK hat ergeben, dass sich Beschäftigte seit 2009 immer stärker durch ihren Beruf belastet fühlen. Haben sich 2009 noch 13 Prozent der Befragten überhaupt nicht, 47,9 Prozent kaum, 32,6 Prozent ziemlich und nur 6,5 Prozent sehr belastet gefühlt, zeichnet sich ab 2010 ein anderes Bild ab: Hier fühlen sich nur noch 9,6 Prozent überhaupt nicht, 41,7 Prozent kaum, dafür aber 38,5 Prozent ziemlich und 10,2 Prozent sehr belastet. Somit ist die Zahl der Menschen, die sich durch ihre Arbeit ziemlich oder sehr belastet füh-

len um über zehn Prozent gestiegen. Insgesamt seien zwei Drittel der Beschäftigten durch hohe Arbeitsintensität, Zeitmangel und Mehrfachbelastungen gestresst, so die Studie. Das Führungsverhalten der Vorgesetzten trage dabei maßgeblich dazu bei, vor allen Dingen psychische Belastungen zu reduzieren oder zu produzieren. Daher, so Dr. Sabine Voermans, Leiterin der TK-Prävention, müssen die Unternehmen für die Doppelbelastung gerade dieser Generation sensibilisiert werden. Dazu gehöre auch, dass Unternehmen umdenken, was ihre Arbeitszeiten angehe.

### Familie und Freunde als „Stresskiller“

Dies zeigt auch der hohe Anteil an Frauen, die in dieser Altersspanne einer Teilzeitarbeit nachgehen. Bei den 30- bis 44-Jährigen arbeiten 42,7 Prozent der Frauen in Teilzeit – die Tendenz steigt mit höherer Kinderzahl. Umgekehrt ist bei den Män-

nern nur jeder elfte in Teilzeit beschäftigt. Auffällig ist hier vor allen Dingen, dass bei den Männern die Anzahl an Teilzeitbeschäftigten mit zunehmender Kinderzahl sinkt. Dies lasse vermuten, so der Bericht, „dass die Familienarbeit doch noch zu einem größeren Anteil bei den Frauen liegt und Männer eher für den Hauptteil des Familieneinkommens verantwortlich sind.“ Krankschreibungen aufgrund von stressbedingten psychischen Störungen spielen, laut Bericht, in der Sandwichgeneration „eine große Rolle“. Kein anderes Diagnosekapitel verursache so viele Fehltage in dieser Altersgruppe wie Depressionen und Belastungsstörungen. Gleichzeitig geben Dreiviertel der Versicherten mit Kindern an, dass Zeit mit Familie und Freunden ein „Stresskiller“ sei. Für den Ausgleich von Stress und dem Entgegenwirken stressbedingter Erkrankungen spielt die Familie also eine große Rolle, und ist nicht nur Quelle für Mehrfachbelastung. ■

### Bezug zu Bergisch Gladbach:

Das Thema Gesundheitsmanagement wird zurzeit in der Stadtverwaltung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.



Landesfrauenministerinnenverein: Die Vorsitzende der diesjährigen GFMK, Cornelia Rundt (SPD) aus Niedersachsen (Mitte), die Vorsitzende der nächsten GFMK, Heike Werner (Die Linke) aus Thüringen (links im Bild) und Anne-Marie Keding (CDU) aus Sachsen-Anhalt (rechts im Bild).

## FrauenministerInnen: Gleichstellung stärker zum Thema von Integrationskursen machen

**zwd Hannover (el).** Geflüchtete Frauen, die von Gewalt betroffen sind, sollen von Residenz- und Wohnsitzauflagen befreit werden. Das haben die Gleichstellungs- und FrauenministerInnen der Länder auf ihrer Jahreskonferenz am 15. und 16. Juni in Hannover gefordert. „Es kann nicht sein, dass gesetzliche Bestimmungen Frauen verpflichten, bei ihren gewalttätigen Partnern auszuharren“, erklärte die Vorsitzende der Gleichstellungs- und FrauenministerInnenkonferenz (GFMK), Niedersachsens Frauenministerin Cornelia Rundt (SPD). Die Mehrzahl der GFMK-Beschlüsse zielte auf die Gleichstellung geflüchteter Frauen ab. Zwar hoben die FrauenministerInnen in ihrem Leit Antrag hervor, dass die Gleichstellung der Geschlechter selbst für die junge Generation in Deutschland noch längst nicht gelebte Realität sei (siehe Artikel auf Seite 13). Anträge, die mehr Gleichstellung im Sozialrecht oder beim Entgelt forderten, gelangten allerdings wegen veränderter Mehrheitsverhältnisse (Baden-Württemberg sieht sich jetzt dem Lager der CDU/CSU-geführten „B“-Länder zugehörig) nicht auf die Agenda der GFMK. Sie wurden allesamt im Vorfeld zurückgezogen. (Einige Beschlüsse dokumentieren wir auszugsweise auf den Seiten 11 und 12).

Zuwanderung und Geschlechtergerechtigkeit – dieses Thema prägte die diesjährige GFMK in Hannover. So fasste sich der Großteil der Beschlüsse damit, die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen zu fördern, sie besser vor Gewalt zu schützen und Zugewanderte besser über die Gleichstellung der Geschlechter zu informieren.

### Mehr Zeit für Gleichberechtigung

In den Integrationskursen müsse die Gleichberechtigung von Mann und Frau stärker als bisher thematisiert werden, erging der Appell aus Hannover an die Bundesregierung. „Die Menschen, die zu uns gekommen sind, müssen von Anfang an spüren, dass in unserem Land die Geschlechter gleichberechtigt sind“, begründete Niedersachsens Frauenmi-

nisterin Cornelia Rundt (SPD) den Beschluss. Das Thema Gleichberechtigung von Mann und Frau müsse „als separat und intensiv zu behandelnder Punkt“ in die Orientierungskurse aufgenommen und von entsprechend fortgebildeten Lehrkräften vermittelt werden, empfahl die GFMK. Die vom Bundesrat im Februar beschlossene Aufstockung der Orientierungskurse von 60 auf 100 Stunden könne für das Zusatzthema genutzt werden. Bislang taucht das Thema Gleichberechtigung der Geschlechter nur in Unterpunkten von fünf der insgesamt 60 Unterrichtseinheiten auf.

### Berufsförderung an geflüchteten Frauen orientieren

Auch über die mangelnde Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt

zeigte sich die Konferenz in Hannover besorgt. Einer Studie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zufolge streben mehr als 75 Prozent der geflüchteten Frauen in Deutschland eine Erwerbstätigkeit an, tatsächlich partizipieren sie aber nur in sehr geringem Maße und deutlich seltener als Männer am Arbeitsmarkt.

In einem weiteren Beschluss sprach sich die GFMK daher einstimmig dafür aus, Sprachkurse und Berufsfördermaßnahmen stärker an den Bedürfnissen geflüchteter Frauen auszurichten, um sie bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Beispielsweise seien wohnortnahe Angebote mit kostenloser Kinderbetreuung, Teilzeit- und online-Module, individuelles Coaching sowie niedrigschwellige Berufsberatungsangebote

nötig, um Teilnahmehürden geflüchteter Frauen abzubauen.

## Schutz vor Gewalt für geflüchtete Frauen

An das Bundesinnenministerium richtete die GFMK die Empfehlung, die besondere Lage gewaltbetroffener Frauen bei asyl- und aufenthaltsrechtlichen Vorgaben zu berücksichtigen. Residenz- und Wohnsitzauflagen würden

die Umsetzung von Gewaltschutzmaßnahmen für geflüchtete Frauen erheblich erschweren. Daher sollen die Behörden in solchen Fällen hier schnell Ausnahmen erteilen, so die Forderung der GFMK.

Auch die Länder selbst sieht die GFMK in der Pflicht, den Schutz von weiblichen Flüchtlingen in Landeseinrichtungen zu verbessern. Neben baulichen Maßnahmen seien in Flücht-

lingsunterkünften auch die Sensibilisierung und Fortbildung des Personals sowie die Schaffung eines gendersensiblen Beschwerdemanagements notwendige Elemente. Wichtig sei zudem, dass das Gewaltschutzgesetz sowie polizeiliche Verfügungen gegen die Gewalt ausübende Person auch tatsächlich angewendet werden (Auszüge der Beschlüsse sind im nachstehenden Kasten dargestellt).

## Gleichstellung im Rahmen des Flüchtlingszuzugs

### Beschluss „Vertiefte Vermittlung des Gleichheitsgrundsatzes in Integrationskursen“

Die GFMK forderte die Bundesregierung auf „ihr Konzept für Integrationskurse dahingehend anzupassen, dass in den Kursen eine vertiefte Vermittlung des Gleichheitsgrundsatzes des Art. 3 Abs. 2 GG erfolgt. Im Rahmen des Orientierungskurses sollte in das Modul III – Mensch und Gesellschaft – das Thema Gleichberechtigung von Mann und Frau als separat und intensiv zu behandelnder Punkt aufgenommen werden.“

### Beschluss „Sicherstellung des Zugangs zur beruflichen Integration für geflüchtete Frauen“

An die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge appellierte die GFMK, „sicherzustellen, dass erwerbsfähige weibliche Flüchtlinge mindestens entsprechend ihres Anteils an der Gesamtzahl der Flüchtlinge an Sprachförder-, Kompetenzfeststellungs- und beruflichen Eingliederungsmaßnahmen teilnehmen können. Dabei sollen ausreichend Angebote wohnortnah erfolgen, bei denen eine Kinderbetreuung gesichert ist. Als weitere Zugangsvereinfachungen kommen frauenspezifische Maßnahmen, Teilzeit- und online-Module sowie individuelles Coaching in Betracht. Zur Überprüfung dieses Ziels sind alle Statistiken über die regelmäßige Teilnahme/Abbruchquote sowie nach Möglichkeit auch die Abbruchgründe von Flüchtlingen an Fördermaßnahmen getrennt nach Männern und Frauen zu führen.“

„Kompetenzfeststellungsverfahren sind ausnahmslos auch für weibliche Flüchtlinge durchzuführen – die Befragung der Frauen sollte ohne

ihre (Ehe-)Männer erfolgen. Hilfreich ist überdies die Schaffung von Gelegenheiten zum Austausch und zur Information (niedrigschwelliger Einstieg) unter Einbeziehung bereits gut integrierter berufstätiger Frauen.“

### Beschluss: „Wirksamer Schutz von Flüchtlingsfrauen vor Gewalt in Flüchtlingsunterkünften und Unterstützung im Asylverfahren“

„Die GFMK sieht die Länder weiterhin in der Pflicht, den Schutz von weiblichen Flüchtlingen in Landeseinrichtungen zu verbessern und die bereits ergriffenen Maßnahmen fortzuführen. (...) Neben baulichen Maßnahmen sind hierbei auch die Sensibilisierung und Fortbildung des eingesetzten Personals sowie ein gendersensibles Beschwerdemanagement wichtige Elemente. Zentrale Aspekte sind z.B. getrennte Schlaf- und Sanitärbereiche, Installation von Notrufsystemen, Einrichtung von besonderen Rückzugsräumen, die Erarbeitung eines standardisierten Vorgehens gegen familialer Gewalt, insbesondere die Sicherstellung des Gewaltschutzgesetzes sowie der polizeilichen Verfügungen der Wohnungsverweisung und des Rückkehrverbotes gegen die Gewalt ausübende Person.“

„Es ist daher notwendig, insbesondere das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, aber auch die Ausländerbehörden für den besonderen Schutzbedarf bei geschlechtsspezifischer Gewalt zu sensibilisieren, damit eine angemessene Beratung der betroffenen Frauen gewährleistet ist.“

„Die GFMK bittet daneben das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, geschlechterspezifische Gewalt in die Dienstweisung Asyl (DA-Asyl) auf-

zunehmen und sie als zwingenden Grund für die Erlaubnis zum vorübergehenden Verlassen des Aufenthaltsbereichs einer Aufnahmeeinrichtung gemäß § 57 AsylG zu definieren.“

### Beschluss „Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Gewalt in asyl- und aufenthaltsrechtlichen Vorgaben“

Die GFMK bittet „das Bundesministerium des Innern, sowohl im Hinblick auf bereits in Kraft getretene Gesetze als auch bei neuen Gesetzgebungsverfahren wie beispielsweise dem Wohnsitzzuweisungsgesetz durch geeignete Auslegungshilfen (Verwaltungsvorschriften, Rundschreiben o.a.) zu verdeutlichen, dass geschlechtsspezifische psychische, körperliche und sexualisierte Gewalt gegen Personen durch Familienangehörige, (ehemalige) Partner\_innen oder (Mit-)Bewohner\_innen im Gebiet der räumlichen Beschränkung bzw. der Wohnsitzauflage einen besonderen Schutzbedarf auslöst. (...) In diesen Fällen müssen die zuständigen Behörden von der Möglichkeit, aus Gründen der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bzw. aufgrund der besonderen persönlichen Belange der Betroffenen diese vorzeitig aus entsprechenden Verpflichtungen zu entlassen bzw. Kann-Bestimmungen zur Erteilung von Erlaubnissen (z.B. zum Wohnsitzwechsel) zu nutzen, zeitnah Gebrauch machen.“

„Gleichzeitig dürfen die komplexen asyl- und aufenthaltsrechtlichen Regelungen nicht dazu führen, dass das Prinzip ‚Wer schlägt, der geht‘ in diesem Kontext vernachlässigt wird und an den Täter adressierte Maßnahmen wie Wegweisungen nicht oder nur zurückhaltend erfolgen.“

## Bundeseinheitliche Frauenhausfinanzierung weiter offen

Beschlossen wurde außerdem, die Betreuung- und Beratungssituation gewaltbetroffener Frauen mit besonderen Problemlagen zu verbessern. Gemeinsam mit der GesundheitsministerInnenkonferenz (GMK) will die GFMK das Gesundheitswesen für die Lage gewaltbetroffener Frauen mit psychischen Erkrankungen und Suchtverhalten sensibilisieren.

Von der Bundesregierung erwartete die GFMK ein Förderprogramm, um Länder, Kommunen und Träger bei der Versorgung gewaltbetroffener Frauen mit Behinderungen zu unterstützen. So könnten beispielsweise Frauenhäuser einen barrierefreien Ausbau finanzieren. Offen blieb allerdings weiterhin die Frage einer länderübergreifenden Lösung für Frauenhausaufenthalte, die eine schnelle Aufnahme in einem Frauenhaus unabhängig davon ermöglicht, ob eine Kostenzu-

sage der Herkunftskommune bereits vorliegt. Dies soll eine Unterarbeitsgruppe klären.

## „Nein heißt Nein“ muss sein

Die Ministerinnen und Minister pochten zudem auf eine Verschärfung der Sexualstrafrechtsreform. Dies gelte insbesondere für die Verwirklichung des „Nein heißt Nein!“-Prinzips und die Einführung eines niedrigschwelligen Straftatbestandes unterhalb der „Erheblichkeitsschwelle“.



### **Geschlechtersensible Schulbildung**

Auch das Bildungssystem stand im Fokus der diesjährigen GFMK: Die gemeinsam mit der KultusministerInnenkonferenz (KMK) erarbeiteten „Leitlinien“ für eine geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung sollen sicherstellen, dass in der Schule „geschlechterbezogene Benachteiligungen aufgelöst bzw. vermieden werden“. Beispielsweise sollen Lehrpläne die Gender-Implicationen aller Fächer konkretisieren mit dem Ziel der Auflösung von Geschlechterstereotypen.

### **Streitstoff für die Arbeitsgruppen**

Kontroverse Themen wie die Neuregelung der Ehe- und Familienbesteuerung oder die Verbesserung der Situation Alleinerziehender delegierten die FachministerInnen an die bereits bestehende Arbeitsgruppe „Frauen in Familienrecht und Familienpolitik“. Auch die beiden Arbeitsgruppen „Soziale Sicherung von Frauen“ und „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ erhielten neue Arbeitsaufträge: Sie sollen unter anderem prüfen, wie sich Mutterschutzfristen auf

die Rente auswirken und erörtern, wie sich Studium, Lehre und Forschung mit einem Familienleben besser vereinbaren lassen.

### **Staffelstab an Thüringen**

Zum Abschluss der Konferenz übergab Ministerin Rundt den Staffelstab an Thüringen, wo die GFMK im nächsten Jahr stattfinden wird. Ein Themenschwerpunkt hierfür ist bereits ausgemacht. Thüringens Frauenministerin Heike Werner (Linke) kündigte an, dass die nächste GFMK ganz im Zeichen der Alterssicherung von Frauen stehen werde. ■

### **Bezug zu Bergisch Gladbach:**

- In Bergisch Gladbach wurde der Kompetenzkurs für Ehrenamtliche um das Modul „Gleichstellung“ erweitert.
- Für geflüchtete Frauen gibt es ab 01.09.2016 eine Anlaufstelle, die von Frauen helfen Frauen e.V. in Kooperation mit der Stadtverwaltung eingerichtet wurde.

Ausgabe 339 v. 31.5.16

**ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES**
**Umfrage bestätigt Diskriminierung von Frauen**

**zwd Berlin (yh).** Im Rahmen der bislang größten Umfrage in Deutschland zum Thema Diskriminierung hat sich nach Angaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestätigt, dass das Geschlecht immer noch ein häufiger Grund für Diskriminierung ist. Dieses Ergebnis beziehe sich besonders auf den Lebensbereich „Arbeit“, wo gerade junge Frauen häufig mit Vorurteilen konfrontiert werden, die ihnen den Zugang zu Berufen oder Aufstiegsmöglichkeiten erschweren.

Das Geschlecht ist in Deutschland immer noch das zweithäufigste Merkmal, aufgrund dessen Diskriminierung stattfindet. Dabei sind überwiegend Frauen betroffen. Nur jedes fünfte Opfer ist ein Mann. „Deutschland ist in Sachen Gleichberechtigung noch nicht so weit wie es gerne wäre“, sagte Prof. in Naika Foroutan, stellvertretende Direktorin des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM). Dies würden die Ergebnisse des Berichtes deutlich machen.

Laut den Umfrageergebnissen fühlen sich Frauen und Männer am häufigsten auf der Arbeit wegen ihres Geschlechts benachteiligt fühlen. Das trifft auf rund 36 Prozent der berichteten Erfahrungen zu. 17 Prozent der geschlechterbezogenen Diskriminierungen beziehen sich auf den Bereich Öffentlichkeit/Freizeit, mit 12 Prozent folgt der Bereich Internet/Medien. Am seltensten fühlen sich Frauen und Männer im privaten Bereich (3 Prozent) und im Hinblick auf Gesundheit und Pflege diskriminiert. Dagegen komme es laut Bericht in der Öffentlichkeit bzw. in der Freizeit häufiger zu Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder der ethnischen Herkunft.

**Fast 20.000 Menschen befragt**

Befragt wurden bundesweit rund 18.162 Personen ab 14 Jahren zu in den letzten zwei Jahren selbst erlebten oder beobachteten Erfahrungen im Hinblick auf Diskriminierungen. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei nicht nur auf den verschiedenen Eigenschaften, aufgrund derer diskriminiert wird, sondern auch auf den Lebensbereichen, in denen Menschen Diskriminierung erfahren. Die Studie unterscheidet die Merkmale Geschlecht, ethnische Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Lebensalter und sozioökonomische Lage. Als Lebensbereiche wurden unter anderem Arbeit, Bildung,



Quelle: antidiskriminierungsstelle.de

Internet, privater Bereich, Wohnungsmarkt und Freizeit betrachtet.

**Altersdiskriminierung durch Geschlecht beeinflusst**

Dabei haben die Befragungen deutlich gemacht, dass besonders das Geschlecht eine wichtige „Querschnittskategorie“ darstellt. Oftmals fallen nämlich, so die Antidiskriminierungsstelle, verschiedene Diskriminierungsmerkmale mit bestimmten Lebensbereichen zusammen und verstärken einander. So „erleben junge Frauen, insbesondere wenn sie verheiratet und kinderlos sind, auf dem Arbeitsmarkt andere Diskriminierungen als ältere Frauen oder junge Männer“, heißt es im Bericht. Ihnen würden Zugänge und Aufstiegsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt verwehrt bleiben, da angenommen werde, dass sie bald schwanger werden könnten. Im Lebensbereich Arbeit sei daher besonders das Zusammenspiel der Merkmale Alter, Geschlecht und sozioökonomische Lage ausschlaggebend für Diskriminierungserlebnisse. Altersdiskriminierung wirkt sehr stark mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität zusammen. Aus Sicht der Befragten hat im Fall einer Altersdiskriminierung in der Hälfte der Fälle das Geschlecht eine Rolle gespielt.

**Das Ziel: Sensibilität schaffen**

Die Antidiskriminierungsstelle konnte durch die Befragung ebenfalls feststellen, dass fast 60 Prozent der Menschen, die in den letzten zwei Jahren Diskriminierungen erlebten, auf diese reagiert haben. Ein Drittel der Betroffenen hat versucht, auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen, knapp jedes sechste Opfer hat sich bei einer offiziellen Stelle beschwert. Gleichzeitig haben rund 40 Prozent der Diskriminierungsopfer zu den Vorfällen geschwiegen. Das Ziel der Antidiskriminierungsstelle ist daher, Menschen für Diskriminierung zu sensibilisieren und Vorfälle sichtbar zu machen.

In diesem Jahr besteht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zehn Jahre. Seit 2006 gibt es den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters oder der Religion. Zu diesem Anlass möchte die Antidiskriminierungsstelle das Gesetz auf den Prüfstand stellen und ermitteln, ob es beispielsweise weitere Bereiche gibt, in denen Diskriminierung stattfindet, die aber gesetzlich noch nicht gefasst sind. Daher soll Mitte 2016 eine umfassende Evaluation des Gesetzes vorgestellt werden. ■

**Bezug zu Bergisch Gladbach:**

Da es sich um eine bundesweite Befragung handelt, liegen Zahlen mit Bezug zu Bergisch Gladbach nicht vor.