

THEMA

# Frauen und Gleichstellung

**DGB**

**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

## Impressum

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand  
Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik  
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
V. i. S. d. P. DGB-  
Vorstandsmitglied: Elke Hannack

Gemeinsam herausgegeben  
mit dem DGB Bildungswerk BUND  
Vorsitzende: Elke Hannack  
Franz-Rennefeld-Weg 5  
40472Düsseldorf  
Geschäftsführerin: Claudia Meyer  
Verantwortlich: Sarah Lillemeier

Stand: Oktober 2021

## Vorwort

Gleichstellungspolitik ist ein zentrales Aktionsfeld für Gewerkschaften. Unser Ziel ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern! Bereits für ihre im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung mussten Frauen streiten und wir streiten weiter dafür, die noch bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik abzubauen und zu beseitigen.

Auf dem Weg hin zu einer echten Gleichstellung ist immer noch viel zu tun. Frauen verdienen trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit immer noch weniger als Männer, mit den entsprechenden Folgen für ihre eigenen Renten. Sie sind in der Politik sowie den Führungs- und Spitzenpositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung weniger vertreten als ihre männlichen Kollegen. Das hängt eng damit zusammen, dass Frauen einen Großteil der unbezahlten und auch bezahlten Sorgearbeit leisten. Frauen übernehmen immer noch über 50 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit wie Kinderbetreuung, Haushalt und Pflege. Außerdem arbeiten sie häufig in den schlechter bezahlten, professionellen Sorge- und Erziehungsberufen.

Wir setzen uns dafür ein, dass Sorgearbeit gerecht zwischen Frauen und Männern verteilt wird und Frauen und Männer gleich und fair bezahlt werden. Wir kämpfen für die finanzielle und gesellschaftliche Aufwertung personennaher Dienstleistungen, in denen vor allem Frauen unter schlechten Arbeitsbedingungen und mit geringen Verdienstchancen arbeiten. Wir streiten für mehr Frauen in Führungspositionen und Parlamenten und dafür, dass alle Frauen in unserer Gesellschaft gleichberechtigt leben können.

Unsere gleichstellungspolitischen Forderungen und Positionen könnt ihr anhand der Methoden und Materialien in diesem DGB Bildungsschwerpunkt mit interessierten Kolleg\_innen diskutieren. Ihr könnt unseren Bildungsschwerpunkt in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, auf Veranstaltungen oder bei Straßenaktionen einsetzen.

Die Kolleg\_innen des DGB Bildungswerks BUND haben diesen Bildungsschwerpunkt mit Unterstützung der DGB Frauen entwickelt. Die interaktiven Methoden und Bildungsmaterialien dienen der Information, dem inhaltlichen Austausch und der Stärkung der eigenen gleichstellungspolitischen Urteilsfähigkeit und Meinungsbildung. Ihr findet alle Bildungsmaterialien unter [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de).

Ich danke allen Beteiligten für ihre Arbeit an diesem DGB Bildungsschwerpunkt: den Verfasser\_innen Gülsah Tunali, Ines Bösch, Mark Haarfeldt, Sarah Sahl und Sarah Lillemeier, der Abteilungsleiterin Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik des DGB Anja Weusthoff, der politischen Referentin der Abteilung für Gleichstellung in Betrieben und Verwaltungen Heike Lehmann sowie der Referatsleiterin gewerkschaftliche Bildungsarbeit des DGB Luciole Sauviat.

Ich wünsche euch viel Spaß beim Einsatz der Methoden und der Bildungsmaterialien in Seminaren, auf Veranstaltungen oder bei Straßenaktionen!



**Elke Hannack**

Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes,  
Vorsitzende des DGB Bildungswerks BUND

## Was ist ein DGB Bildungsschwerpunkt?

Der DGB Bildungsschwerpunkt ist eine Methoden- und Materialiensammlung zu ausgewählten Themen, die sowohl für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit als auch für Veranstaltungen und Aktionen genutzt werden kann. Er wird ein- bis zwei Mal jährlich von der DGB-Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk BUND herausgegeben.

Die Broschüre wird ergänzt durch die Plattform [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de). Dort können neben den hier aufgeführten Bildungsmaterialien weitere vertiefende gewerkschaftliche Informationsmaterialien (Broschüren, Positionspapiere, Studien der Hans-Böckler-Stiftung etc.) zum jeweiligen Thema abgerufen werden. Die Plattform ist öffentlich zugänglich.

## Methodisch-didaktischer Umgang mit den Bildungsmaterialien

Mit diesen Bildungsmaterialien zeigen wir Möglichkeiten auf, das Thema Frauen und Gleichstellung auf vielfältige Weise zu diskutieren. Die Methoden sind so aufgebaut, dass ihr sie sowohl in kurzen Seminareinheiten wie auch mehrträgige Workshops individuell einsetzen könnt. Einige der Methoden eignen sich auch für Aktionen auf der Straße.

## Stimmen die Rahmenbedingungen?

Jede Methode beinhaltet eine Übersicht mit folgenden Informationen: benötigte Materialien, Zeitumfang, Anzahl der Teilnehmenden. So seht ihr auf einen Blick, was benötigt wird und ob die Methode für eure Teilnehmendenzahl und die zur Verfügung stehende Zeit geeignet ist.

## Was muss ich mitbringen, um die Methoden umsetzen zu können?

Jede Methode beinhaltet neben den Rahmenbedingungen außerdem noch eine 5-Sterne-Skala, die beschreibt, wie viel Moderationskompetenzen ihr zur Umsetzung jeweils mitbringen solltet. Hat eine Methode einen Stern bei der Moderationskompetenz, bedeutet das, dass sie sehr einfach anzumoderieren ist und wenig Vorbereitungsaufwand eurerseits erfordert. Prinzipiell gilt: Je mehr Sterne, umso mehr müsst ihr als Moderator\_innen inhaltliches Wissen und Moderationserfahrung mitbringen.

Um euch bestmöglich auf die Inhalte vorzubereiten, findet ihr eine umfassende Informationsmaterialsammlung auf der Plattform [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de).

## Einen Lernprozess gestalten

Insgesamt finden sich im Themenschwerpunkt Frauen und Gleichstellung mehrere einzelne Methoden. Die Methoden können nacheinander, kombiniert oder auch einzeln durchgeführt werden. Hinweise zu Kombinationsmöglichkeiten findet ihr in den separaten Methodenbeschreibungen.

## Feedback zu den Methoden

Wir freuen uns, wenn ihr uns ein Feedback zu euren Erfahrungen mit den Methoden via E-Mail an [bildungsschwer-punkt@dgb-bildungswerk.de](mailto:bildungsschwer-punkt@dgb-bildungswerk.de) schickt.

# Inhaltsverzeichnis

Domino zum Einstieg in gleichstellungspolitische Themenfelder.....	7
Stiller Austausch zu Gleichberechtigung, Gleichstellung, Gerechtigkeit und finanzieller Unabhängigkeit .....	15
Lohnlücken-Memory: Weniger Verdienst im selben Beruf! .....	17
Aufstellung zur Lohnlücke: Was ist der („bereinigte“) Gender Pay Gap? .....	23
Portraits mutiger Frauen im Kampf um Unabhängigkeit .....	27
Quiz: Hart erkämpft – und was es gleichstellungspolitisch noch zu erkämpfen gilt!.....	33
Zeitstrahl zu Forderungen und Errungenschaften der deutschen Frauenbewegungen.....	35
Stationenlernen zu Lohnlücke, Rentengefälle und gläserner Decke.....	55
Interaktiver Input: Die gesellschaftliche Stellung der Frau. Entgegengesetzte politische Positionen .....	57
Glücksrad des sozialen Status und das Problem der Mehrfachdiskriminierung .....	59
Wandzeitung – „Frauenpower-Netzwerke“ .....	63
Planspiel für mehr Geschlechtergerechtigkeit .....	66
Zukunftswerkstatt: „Das Private ist politisch“: Ideen für eine Umverteilung der Arbeit .....	74

# Dominospiel zum Einstieg in gleichstellungspolitische Themenfelder

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Kleinere Gruppengröße: 7–10 Teilnehmende
- Mittlere Gruppengröße: 10–30 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 30–45 Min.**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden finden spielend den Einstieg in verschiedene gleichstellungspolitische und gewerkschaftspolitische Themenfelder, indem sie sich mit Begriffen wie Gender Pay Gap, Frauenquote, Ehegattensplitting oder ILO-Konvention C190 befassen.
- Die Teilnehmenden arbeiten als Gruppe zusammen und kommen in ein Gespräch zu den einzelnen Themenfeldern.

**Kurzbeschreibung:**

Die Methode eignet sich, um mit Gruppen in ein Gespräch zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen einzusteigen. Dafür werden die Dominosteine auf dem Boden (großformatig) oder einem Tisch (kleinformatig) verteilt, sodass alle Teilnehmenden darauf schauen können. Anschließend müssen alle Teilnehmenden gemeinsam die Dominosteine aneinanderlegen. Hierbei stimmen sich die Teilnehmenden miteinander ab und diskutieren, ob die Steine passend angelegt werden. Die Moderation kann zwischendurch nachfragen: „Seid ihr euch einig, dass der Stein richtig gelegt ist?“, um alle Teilnehmenden immer wieder einzuladen, an der Diskussion teilzunehmen.

Sobald die Gruppe zurückmeldet, dass sie fertig ist, wird durch die Moderation aufgelöst, ob alle Dominosteine passend aneinandergelegt wurden. Die Moderation kann an dieser Stelle Fakten zu den einzelnen Themenfeldern ergänzen, die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht von den Teilnehmenden genannt worden sind. Einige zentrale Fakten zu jedem Themenfeld findet ihr auf dem Infoblatt „Domino“. Bei größeren Gruppen ist es möglich, die Gruppe zu teilen und parallel zwei Dominospielen zu lassen. Wenn beide Gruppen fertig sind, kann die Auflösung, ob die Steine jeweils richtig angelegt worden sind, wieder mit der gesamten Gruppe stattfinden. Fragt als Moderator\_in zwischendurch die Teilnehmenden, ob sie ein paar Worte sagen möchten zu einzelnen Begriffen, und ergänzt aus eurer Sicht interessante Fakten, die ihr dem Infoblatt „Domino“ entnehmen könnt.

Das Domino eignet sich auch, um bei Straßenaktionen mit Passant\_innen ins Gespräch über gleichstellungspolitische und gewerkschaftspolitische Themen zu kommen. Hierzu kann z. B. eine Wäscheleine gespannt und einzelne Passant\_innen gebeten werden, jeweils einen weiteren Dominostein aufzuhängen. Im Anschluss bietet sich ein kurzes Gespräch mit ihnen an zu der Frage, warum sie gerade diesen Stein an der Stelle aufgehängt haben. Abschließend kann den Passant\_innen das Infoblatt „Domino“ ausgedruckt mitgegeben werden.

**Material:**

- Dominosteine (Großformat DIN A4, oder Kleinformat)
- Infoblatt „Domino“

**Dominosteine:**

	<b>Frauentag</b>	<b>8. März</b>	<b>Entgelttransparenzgesetz</b>
<b>trat 2017 in Kraft</b>	<b>§ 219a StGB</b>	<b>Verbot: Werbung Schwangerschaftsabbruch</b>	<b>Paula Thiede</b>
<b>Gewerkschafterin (1870–1919)</b>	<b>18 Prozent</b>	<b>... verdienen Frauen durchschnittl. weniger</b>	<b>Geschlechterquote</b>
<b>Führungspositionengesetz</b>	<b>Gender Care Gap</b>	<b>52,4 Prozent</b>	<b>Girls´ Day</b>
<b>Mädchen-Zukunftstag</b>	<b>Vereinbarkeit</b>	<b>... von Familie und Beruf</b>	<b>Ehegattensplitting</b>
<b>Verfahren im dt. Einkommensteuerrecht</b>	<b>Gender Pay Gap</b>	<b>Entgeltlücke</b>	<b>Seit 12.11.1918</b>
<b>dürfen Frauen in Deutschland wählen</b>	<b>Mutterschutz</b>	<b>u. a. Kündigungsschutz für Schwangere</b>	<b>#MeToo</b>
<b>Sexuelle Belästigung</b>	<b>ILO-Konvention C190</b>	<b>Nein zu Gewalt an Frauen</b>	

## **Infoblatt „Domino“:**

### **Frauentag – 8. März**

Der 8. März ist der Internationale Frauentag. Er wird seit mehr als 100 Jahren begangen: Er hat seine Wurzeln in der Arbeiterinnenbewegung des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts. Die deutsche sozialistische Politikerin und Frauenrechtlerin Clara Zetkin schlug am 27. August 1910 auf der Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz in Kopenhagen die Einführung eines internationalen Frauentages vor. Im Folgejahr 1911 wurde er erstmals begangen, zunächst in vier europäischen Ländern (Dänemark, Deutschland, Österreich und der Schweiz) sowie in den USA.

Am Internationalen Frauentag (teilweise auch Weltfrauentag, Frauenkampftag, Frauenwelttag oder einfach Frauentag genannt) demonstrieren Frauen weltweit für Gleichberechtigung und gegen die Diskriminierung von Frauen.

In Berlin ist der 8. März seit 2019 offizieller Feiertag. In den restlichen Bundesländern jedoch nicht.

Mehr Informationen unter: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/internationaler-frauentag-weltfrauentag>

### **Entgelttransparenzgesetz – trat 2017 in Kraft**

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleichen Lohn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser durchzusetzen. Es trat am 6. Juli 2017 in Kraft und beinhaltet folgende Bausteine:

- einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte,
- die Aufforderung an Arbeitgeber\_innen zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren
- sowie eine Berichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit.

Die damalige Bundesfrauenministerin, Manuela Schwesig (SPD), hat sich besonders für das Gesetz starkgemacht und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) trieb das Gesetzesvorhaben voran. Das verabschiedete Gesetz reicht aus Sicht des DGB jedoch nicht aus, um die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf betrieblicher Ebene offenzulegen und zu beseitigen. Es kann laut DGB lediglich als Einstieg in Richtung betrieblicher Lohntransparenz zwischen den Geschlechtern wirken und bedarf weitreichender Änderungen.

### **§ 219a StGB – Verbot der Werbung für den Schwangerschaftsabbruch**

Der § 219a des Strafgesetzbuches (StGB) stellt die „Werbung für den Schwangerschaftsabbruch“ unter Strafe. Viele Verbände und Organisationen (unter anderem der Sozialverband Deutschland e.V. und der Deutsche Gewerkschaftsbund) setzten sich für die Abschaffung des Paragraphen ein, weil er Schwangeren den freien Zugang zu sachlichen Informationen über die konkreten Möglichkeiten eines Abbruchs verwehrt.

Der Bundestag hat im Februar 2019 nach langer Debatte den § 219a StGB reformiert, sodass Ärztinnen und Ärzte nun darauf hinweisen dürfen, dass sie den Eingriff anbieten. Doch der Kompromiss über die Reform des Paragraphen zum Verbot der Werbung für den Abbruch einer Schwangerschaft bleibt umstritten.

## **Paula Thiede – Gewerkschafterin (1870–1919)**

Paula Thiede, geboren am 6. Januar 1870 in Berlin, war eine deutsche Gewerkschafterin. Sie entstammte einer Arbeiter\_innenfamilie. Nach der Schule, in ihrem 14. Lebensjahr wurde sie Hilfsarbeiterin in einer Berliner Druckerei. Aufgrund der unmittelbaren Erfahrung der sozialen und wirtschaftlichen Not der Hilfsarbeiterinnen im Buchdruck beteiligte sie sich im März 1890 an der Gründung des „Vereins der Arbeiterinnen an Buch- und Steindruck-Schnellpressen“, des ersten Zentralverbands der Gewerkschaftsgeschichte und einer der ersten gewerkschaftlichen Frauenorganisationen überhaupt.

1898 wurde der reichsweite Verband der Buchdruckerei-Hilfsarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands gegründet. Paula Thiede, damals noch keine 30 Jahre alt, übernahm den Vorsitz dieser Gewerkschaft. Sie war weltweit die erste Frau und Vorsitzende einer gemischtgeschlechtlichen Gewerkschaft.

Am 3. März 1919 starb Paula Thiede in Buch bei Berlin. Begraben wurde sie auf dem Zentralfriedhof Friedrichsfelde (auch „Sozialistenfriedhof“ genannt).

Mehr Informationen unter: <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/paula-thiede-4377.html>

## **18 Prozent – ... verdienen Frauen durchschnittlich weniger**

In Deutschland verdienen Frauen im Schnitt 18 Prozent weniger als Männer (2020). Trotz eines leichten Rückgangs in den letzten Jahren hält sich dieser Wert ziemlich konstant seit Jahrzehnten. Der EU-Durchschnitt liegt bei 14 Prozent (2019).

Bei dieser Rechnung, der sogenannten „unbereinigten“ Lohnlücke, werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern ins Verhältnis zueinander gestellt. Die zentralen Ursachen für die Verdienstnachteile von Frauen sind die geringere Bezahlung in hauptsächlich von Frauen ausgeübten Berufen, der geringere Anteil von Frauen in gut bezahlten Führungspositionen und die ungleiche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit und bezahlter Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern.

Selbst wenn ausschließlich die Verdienste von Frauen und Männern verglichen werden, die sich hinsichtlich der Arbeitszeit, des ausgeübten Berufs und Position sowie der Berufserfahrung nicht unterscheiden, verdienen Frauen immer noch 6 Prozent (2018) weniger als ihre männlichen Kollegen. Dieser Wert wird auch als „bereinigte“ Lohnlücke bezeichnet.

## **Geschlechterquote – Führungspositionengesetz**

Am 6. März 2015 hat der Deutsche Bundestag ein Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst beschlossen. Das Gesetz legt eine „Geschlechterquote von mindestens 30% für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden“ fest.

## **Gender Care Gap – 52,4 Prozent**

Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Ehrenamt: Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Dieser Unterschied wird als "Gender Care Gap" bezeichnet.

## **Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag**

Der Girls' Day ist ein jährlich stattfindender bundesweiter Aktionstag, der Mädchen motivieren soll, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. An diesem Tag öffnen Unternehmen, Betriebe und Hochschulen in ganz Deutschland ihre Türen für Schülerinnen ab der 5. Klasse. Der Mädchen-Zukunftstag ist das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen weltweit. Seit dem Start im Jahr 2001 haben etwa 1,9 Millionen Mädchen teilgenommen.

Hintergrund für die Initiative ist, dass junge Frauen in Deutschland zwar über eine besonders gute Schulbildung verfügen, aber mehr als die Hälfte der Mädchen aus nur zehn verschiedenen Ausbildungsberufen im dualen System wählt – darunter kein einziger naturwissenschaftlich-technischer Beruf.

Der Girls' Day wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und viele weitere Organisationen unterstützen das bundesweite Projekt.

Neben dem Girls' Day gibt es auch den Boys' Day, an dem Jungen Berufe kennenlernen können, in denen überwiegend Frauen arbeiten.

Mehr Informationen unter: [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de) und [www.boys-day.de](http://www.boys-day.de)

## **Vereinbarkeit – ... von Familie und Beruf**

Unter der Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht man die Möglichkeit, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen. Dies stellt viele Menschen vor Herausforderungen. Betroffen sind vor allem Frauen, da sie in Deutschland immer noch den Großteil der Betreuungs- und Pflegeaufgaben in der Familie übernehmen. Hier ist auch eine Familienpolitik gefragt, die es Frauen und Männer gleichermaßen ermöglicht, bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit zu leisten. Maßnahmen, die bereits zur besseren Vereinbarkeit ergriffen wurden, sind beispielsweise der Ausbau der Kinderbetreuung und die Ausgestaltung des Elterngeldes.

Auch in Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen gibt es viele Möglichkeiten, die Arbeitszeit und Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass Beruf und Privatleben besser in Einklang gebracht werden können, zum Beispiel durch Gleitzeit. Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ unterstützt betriebliche Interessensvertretungen dabei, diese Möglichkeiten auszuschöpfen. Mehr

Informationen unter: [www.vereinbarkeit.dgb.de](http://www.vereinbarkeit.dgb.de).

## **Ehegattensplitting – Verfahren im deutschen Einkommensteuerrecht**

Das Ehegattensplitting ist ein Verfahren im deutschen Einkommenssteuerrecht, das es seit 1958 in Deutschland gibt. Sind Paare verheiratet, können sie entscheiden, ob beide in der gleichen Lohnsteuerklasse eingruppiert werden oder ob eine Person einen sehr hohen Lohnsteueranteil zahlt und der oder die andere dafür einen sehr niedrigen Beitrag. Oft entscheiden sich Ehepaare für diese Aufteilung und wählen die ungünstige Lohnsteuerklasse für die Person mit dem niedrigeren Einkommen. Das ist meist die Frau, da sie das durchschnittlich niedrigere Gehalt bezieht. Paare, die keinen oder nur einen geringen Verdienstunterschied haben, und Paare mit generell niedrigem Haushaltseinkommen profitieren kaum von dieser Regel.

Das Ehegattensplitting hält Frauen vom Arbeitsmarkt fern, indem es Anreize setzt, gar nicht oder nur geringfügig, z.B. in Teilzeit und Minijobs zu arbeiten. Das hat entsprechende Folgen für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen im Erwerbsleben sowie im Rentenalter.

## **Gender Pay Gap – Entgeltlücke**

Der Gender Pay Gap, auch Entgeltlücke genannt, zeigt den prozentualen Unterschied zwischen der durchschnittlichen Bezahlung von Frauen und Männern an. Dabei werden die Bruttostundenlöhne aller in Deutschland Beschäftigten in die Berechnung einbezogen. In Deutschland verdienen Frauen im Schnitt rund 18 Prozent weniger die Stunde als Männer (2020).

Die Berechnung des Gender Pay Gaps ist in der Europäischen Union einheitlich geregelt. Für Deutschland wird er vom Statistischen Bundesamt auf der Basis von 1,9 Millionen sozialversicherten Beschäftigten aus allen Branchen und Berufen errechnet.

## **Seit dem 12.11.1918 – dürfen Frauen in Deutschland wählen**

Der 12. November 1918 gilt als Geburtsstunde des Frauenwahlrechts in Deutschland. An diesem Tag erging der Aufruf „An das Deutsche Volk“ vom Rat der Volksbeauftragten. Darin hieß es: „Alle Wahlen zu öffentlichen Körperschaften sind fortan nach dem gleichen, geheimen, direkten, allgemeinen Wahlrecht auf Grund des proportionalen Wahlsystems für alle mindestens 20 Jahre alten männlichen und weiblichen Personen zu vollziehen.“

Für dieses Recht mussten die Frauen lange kämpfen. Der Kampf begann in den 1840er-Jahren. Der 1911 erstmals begangene Internationale Frauentag spielte hierbei eine wichtige Rolle, da er den Frauen die Möglichkeit bot, ihren Forderungen Gehör zu verschaffen. In vielen europäischen Ländern gingen Frauen unter dem Motto „Heraus mit dem Frauenwahlrecht!“ 1914 auf die Straße, um für ihr Recht auf politische Partizipation zu demonstrieren. Die Forderungen nach dem Frauenwahlrecht wurden mit dem Beginn des Ersten Weltkrieges 1914 jedoch erst einmal zurückgestellt.

Die Novemberrevolution 1918/1919 führte schließlich zum Ende der Monarchie und zur Einführung der parlamentarischen Demokratie in Deutschland. Aufgrund der veränderten Machtverhältnisse konnte der Kampf der Frauenbewegung um das Frauenwahlrecht 1918 gewonnen werden.

## **Mutterschutz – u. a. Kündigungsschutz für Schwangere**

Der Schutz von werdenden und jungen Müttern ist gesetzlich im Mutterschutzgesetz (MuSchG) geregelt. Demnach haben Arbeitgeber\_innen, die eine werdende oder stillende Mutter beschäftigen, Vorkehrungen zu deren Schutz am Arbeitsplatz zu treffen.

Ein zentraler Punkt des Mutterschutzgesetzes ist, dass eine Kündigung während der gesamten Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung verboten ist, soweit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Schwangerschaft bekannt ist. Dies kann ihm/ihr aber bis zwei Wochen nach Zugang der Kündigung noch mitgeteilt werden.

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren und stillenden Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis in Deutschland stehen, also auch für Auszubildende, Praktikantinnen, Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind, usw. Allerdings gilt das Mutterschutzgesetz nicht für selbstständig tätige Frauen.

## **#MeToo – sexuelle Belästigung**

Im Oktober 2017 warfen zahlreiche Schauspielerinnen dem US-amerikanischen Filmproduzenten Harvey Weinstein sexuelle Nötigung und Missbrauch vor. Wenige Tage später rief die Schauspielerin Alyssa Milano auch andere Frauen in einem Tweet bei Twitter dazu auf, unter #MeToo öffentlich von ihren Erfahrungen mit sexuellen Übergriffen zu berichten. Der Hashtag #MeToo wurde bereits 2006 von der Aktivistin Tarana Burke ins Leben gerufen und geht seit den Weinstein-Vorwürfen um die Welt. Millionen von Frauen (und auch Männer) meldeten sich seither zu Wort und erzählten von ihren Erfahrungen mit sexuellen Übergriffen.

Die große Debatte um #MeToo zeigte, dass sexuelle Belästigung im Job in vielen Facetten auftritt und sich quer durch alle Berufsgruppen zieht. Nach Angaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat sogar jede\_r zweite Beschäftigte bereits sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen oder andere Formen sexueller Belästigungen erlebt. Betroffen sind dabei mehrheitlich Frauen.

Dabei verpflichtet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Unternehmen, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12ff. AGG). Sie müssen Prävention betreiben, ihre Beschäftigten schulen und, wenn nötig, angemessene Maßnahmen gegen belästigende Beschäftigte ergreifen. Dazu gehören Abmahnungen, Versetzungen oder sogar Kündigungen.

## **ILO-Konvention C190 – Nein zu Gewalt an Frauen**

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO hat 2019 ein wichtiges Zeichen gesetzt: Die ILO-Konvention C190 ist ein internationales Übereinkommen, das verbindliche Mindeststandards setzt, erstmals eine weltweit gültige Definition von sexueller Belästigung und Gewalt festlegt und sich nicht allein auf den Arbeitsplatz, sondern auf die Arbeitswelt generell bezieht. Die Bundesregierung muss diese Konvention jetzt sobald wie möglich ratifizieren, fordert der DGB.

# Stiller Austausch zu Gleichberechtigung, Gleichstellung, Gerechtigkeit und finanzieller Unabhängigkeit

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Mittlere Gruppengröße: 10–20 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 45 Minuten**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden teilen ihre Überlegungen zu den Begriffen Gleichberechtigung, Gleichstellung, Gerechtigkeit und finanzielle Unabhängigkeit und kommen miteinander in einen ersten schriftlichen Austausch zu den Themen.

**Kurzbeschreibung:**

Alle Teilnehmenden haben die Möglichkeit, ihre Überlegungen zu den vier Begriffen Gleichberechtigung, Gleichstellung, Gerechtigkeit und finanzielle Unabhängigkeit schriftlich festzuhalten und die Überlegungen der anderen Teilnehmenden zu lesen und zu schriftlich zu kommentieren. Dafür werden vier Stellwände aufgebaut und mit den folgenden Überschriften betitelt:

- 1) Gleichberechtigung bedeutet für mich ...
- 2) Gleichstellung bedeutet für mich ...
- 3) Gerechtigkeit bedeutet für mich ...
- 4) Meine eigene finanzielle Unabhängigkeit bedeutet für mich ...

Die Überschriften werden kurz durch die Moderation vorgestellt. Im Anschluss erhalten die Teilnehmenden Zeit (ca. 15–20 Minuten), um ihre Gedanken an den Stellwänden zu notieren und die der anderen Teilnehmenden zu lesen und – wenn sie möchten – auch schriftlich darauf Bezug zu nehmen.

Abschließend geht die Gruppe gemeinsam von Stellwand zu Stellwand. Die Moderation liest die einzelnen Beiträge laut vor. An dieser Stelle sind zwar Rückfragen durch die Teilnehmenden oder durch die Moderation möglich, es sollen aber keine mündlichen Diskussionen untereinander entstehen. Es geht nur um die Klärung von Verständnisfragen. Die Moderation sollte an dieser Stelle darauf achten, dass alle Fragen wertschätzend formuliert werden. Die Methode dient einem ersten schriftlichen Gedankenaustausch.

Im Anschluss können weitere Methoden aus dem Bildungsschwerpunkt angeschlossen werden oder die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, sich noch einmal bei einem Kaffee oder einem kurzen Spaziergang zu ihren Überlegungen in kleineren Gruppen auszutauschen.

Als weitere Variante kann der stille Austausch auch bei einer Aktion (z. B. auf dem Marktplatz) zum Einstieg in ein Gespräch genutzt werden. Dafür können Passant\_innen angesprochen und eingeladen werden, ihre Überlegungen zu den vier Überschriften z. B. an Stellwänden oder auf Plakaten schriftlich festzuhalten. Die Überschriften können dafür in Form einer Sprechblase gestaltet werden. Dadurch kann auch ein anschließendes Gespräch angeregt werden. Das Faktenblatt zum Thema „Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ aus dem Projekt „Was verdient die Frau“ kann ausgelegt werden und interessierten Passant\_innen mitgegeben werden.

### **Material:**

- Großer Gruppenraum
- Stellwände
- Moderationskoffer
- Faktenblatt „Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ aus dem Projekt „Was verdient die Frau“

# Lohnlücken-Memory – weniger Verdienst im selben Beruf!

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Kleinere Gruppengröße: 1–8 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 15–30 Minuten**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden setzen sich mit dem Thema Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen auseinander.
- Die Teilnehmenden wissen, dass es je nach Beruf unterschiedlich große Lohnlücken gibt, und diskutieren, inwieweit sie die Verdienstnachteile von Frauen im selben Beruf und mit der gleichen Berufserfahrung als gerecht oder ungerecht empfinden.

**Kurzbeschreibung:**

Wie beim herkömmlichen Memory-Spiel müssen die Teilnehmenden versuchen, möglichst viele Paare zu finden, die hier aus:

1. einer Prozentzahl inkl. eines kleinen Hinweisbildes auf einen Beruf bestehen
2. der Berufsbezeichnung bestehen.

Die Paare zeigen zusammen die Lohnlücke der Berufe an, also wie viel Lohn Frauen in den Berufen prozentual weniger erhalten als Männer. Zu Beginn des Spiels werden die Spielkarten verdeckt auf dem Tisch oder vergrößert auf dem Boden verteilt. Ist ein\_e Spieler\_in am Zug, darf er\_sie zwei Spielkarten aufdecken. Zeigen die Karten die Prozentzahl, die zu dem Beruf passt, dann hat der\_die Spieler\_in ein Paar gefunden, legt beide Karten offen vor sich ab und darf zwei weitere Karten umdrehen. Wenn die Karten nicht zusammenpassen, werden die Karten wieder umgedreht und der\_die Nächste ist am Zug. Die Person mit den meisten Paaren hat das Spiel gewonnen.

Die Moderation hat hierbei die Aufgabe, auf die richtige Zusammenführung zu achten, die der Abbildung zur Lohnlücke in verschiedenen Berufen (siehe Infoblatt) zu entnehmen ist. Abschließend sollten die Teilnehmenden gefragt werden, inwieweit sie die Lohnlücken als gerecht oder ungerecht empfinden. Hier kann sich eine Diskussion zu unterschiedlichen Einschätzungen anschließen. Das Infoblatt kann abschließend an die Teilnehmenden verteilt werden.

Als Alternative kann das Spiel auch bei einer Aktion (z. B. auf dem Marktplatz) durchgeführt werden. Dafür werden die Spielkarten vergrößert und laminiert.

**Material:**

- Memory-Karten
- Infoblatt zur Lohnlücke in verschiedenen Berufen
- Abbildung bzw. Grafik zum Vergrößern unter:  
<https://www.lohnspiegel.de/thematische-analysen-20014-21455.htm>

**Mehr zum Thema:**

- WSI-Lohnspiegel-Datenbank: [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)
- WSI-Report Februar 2020 „Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“:  
[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_56\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_56_2020.pdf)

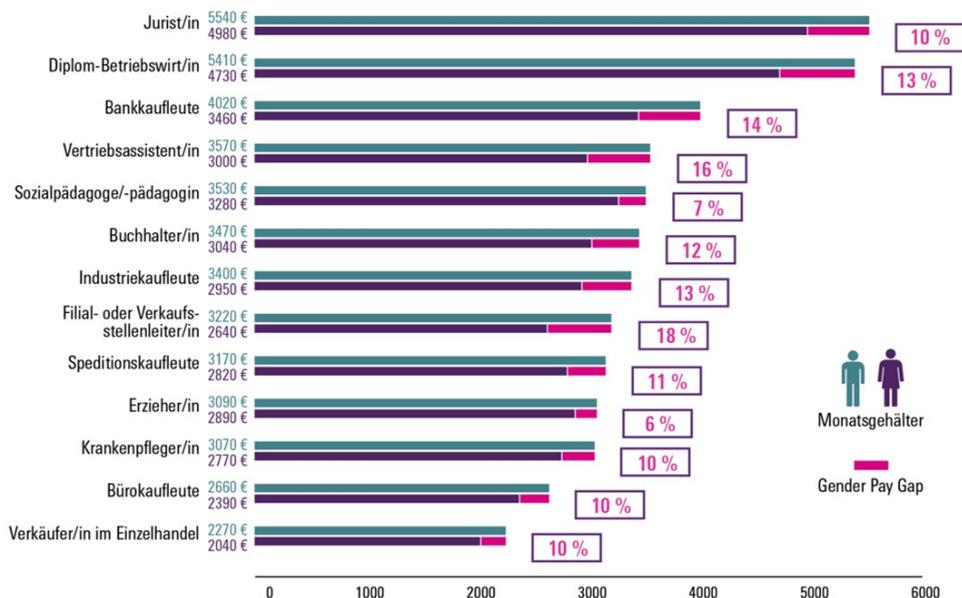
## Infoblatt zur Lohnlücke in verschiedenen Berufen

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich rund ein Fünftel (etwa 21 Prozent) weniger als Männer. Die Ursachen dafür sind insbesondere die geringeren Verdienste in mehrheitlich von Frauen ausgeübten Berufen, der geringere Anteil von Frauen in den besser bezahlten Führungspositionen sowie die ungleiche Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Darüber hinaus verdienen Frauen aber auch im selben Beruf und mit der gleichen Berufserfahrung weniger als ihre männlichen Kollegen.

Diese Lohnlücken sehen je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich aus. Zu diesem Ergebnis kommt eine Auswertung des Portals Lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Besonders groß ist diese Lohnlücke mit 18 Prozent demnach zum Beispiel im Beruf Filial- oder Verkaufsstellenleiter\_in. Hier verdienen Männer mit zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3.220 Euro brutto im Monat, Frauen hingegen nur 2.640 Euro (jeweils für eine 38-Stundenwoche, ohne Sonderzahlungen).

Die Daten des Portals Lohnspiegel.de beruhen auf einer kontinuierlichen Online-Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland. Für die Analyse wurden 57.875 Datensätze von Beschäftigten aus dreizehn in Deutschland weitverbreiteten Berufen berücksichtigt, die bis Ende Februar 2020 erhoben wurden. In die Auswertung eingeflossen sind nur Berufe mit mindestens 2.000 Befragten und einem Frauen- bzw. Männeranteil unter den Befragten von mindestens 20 Prozent. Die Umfrage ist nicht-repräsentativ, erlaubt aber aufgrund der hohen Fallzahlen detaillierte Einblicke in die tatsächlich gezahlten Entgelte.

**Abbildung: Mittlere Bruttomonatsverdienste nach Beruf und Geschlecht bei 10 Jahren Berufserfahrung, in Euro**



Anmerkung: Fallzahl = 57.875 (Datenstand: Februar 2020). Alle Angaben beziehen sich auf Beschäftigte mit 10 Jahren Berufserfahrung und auf Vollzeitäquivalente (38 Wochenstunden). Angegeben sind die mittleren Bruttomonatsverdienste ohne Sonderzahlungen.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (<https://www.lohnspiegel.de/thematische-analysen-20014-21455.htm>)

Memory-Karten (Vorderseite 1):

<p>6 % </p>	<p>10 % </p>
<p><b>ErzieherInnen</b></p>	<p><b>JuristIn</b></p>
<p>14 % </p>	<p>10 % </p>
<p><b>Bankkaufleute</b></p>	<p><b>KrankenpflegerIn</b></p>

Memory-Karten (Vorderseite 2):

<p>12 %</p> 	<p>11 %</p> 
<p><b>BuchhalterIn</b></p>	<p><b>Spetitionskauf- leute</b></p>
<p>10 %</p> 	<p>13 %</p> 
<p><b>VerkäuferInnen (Einzelhandel)</b></p>	<p><b>BetriebswirtIn</b></p>

Memory-Karten (Rückseite 1 & 2):

 <b>BILDUNGS SCHWERPUNKT.</b>  Lohnlücken-Memory	 <b>BILDUNGS SCHWERPUNKT.</b>  Lohnlücken-Memory
 <b>BILDUNGS SCHWERPUNKT.</b>  Lohnlücken-Memory	 <b>BILDUNGS SCHWERPUNKT.</b>  Lohnlücken-Memory
 <b>BILDUNGS SCHWERPUNKT.</b>  Lohnlücken-Memory	 <b>BILDUNGS SCHWERPUNKT.</b>  Lohnlücken-Memory
 <b>BILDUNGS SCHWERPUNKT.</b>  Lohnlücken-Memory	 <b>BILDUNGS SCHWERPUNKT.</b>  Lohnlücken-Memory

# Aufstellung zur Lohnlücke

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Mittlere Gruppengröße: 14–20 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 45 Minuten**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden setzen sich mit der bestehenden Lohnlücke (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern inhaltlich auseinander und kennen die Ursachen dafür, wie die geringere Bezahlung in hauptsächlich von Frauen ausgeübten Berufen, den geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen und die ungleiche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit und bezahlter Erwerbsarbeit.
- Die Teilnehmenden kennen die Begriffe „unbereinigter“ und „bereinigter“ Gender Pay Gap als Teil der politischen Diskussion um die Lohnlücke und haben einen Einblick in die Logik der statistischen Berechnungen dahinter.
- Die Teilnehmenden diskutieren die politischen Bewertungen der Ursachen für die Verdienstnachteile von Frauen und haben Kenntnis darüber, an welchen Stellen die gewerkschaftliche Forderung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bislang nicht umgesetzt ist.

**Kurzbeschreibung:**

Durch die Aufstellung anhand von vorher verteilten Job-Karten setzen sich die Teilnehmenden mit der bestehenden Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, ihren Ursachen und den Begriffen „unbereinigter“ und „bereinigter“ Gender Pay Gap auseinander. Beide Begriffe sind Teil der politischen Debatte um die bestehende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Und beide Begriffe werden mittels Statistik definiert und berechnet. Um die Logik hinter diesen statistischen Berechnungen vereinfacht darzustellen und um in ein Gespräch über die Ursachen des Gender Pay Gaps und dessen politische Bewertung zu kommen, kann diese Methode angewendet werden. Die Moderation kann sich z. B. über das Faktenblatt zur Entgeltlücke mit dem Thema vertraut machen. Zudem bieten die Moderationskarten weiteres Hintergrundwissen.

## **Spielablauf:**

Den detaillierten Ablauf der Aufstellung und weitere Informationen findet ihr auf den Moderationskarten. Diese Methode kann auch als Aktion (z. B. auf dem Marktplatz) durchgeführt werden. Dazu bietet es sich an, z. B. große Pappkartons mit den Job-Karten zu bekleben und die Teilnehmenden zu bitten, diese Kartons bei der Aufstellung zu bewegen.

## **Material:**

- Großer Gruppenraum
- Ein Seil (ca. 10 Meter)
- Schere
- Moderationskarten
- Job-Karten
- Bodenkarten (ein Ausdruck in A3 ist zu empfehlen)
- Faktenblatt „Entgeltlücke“ aus dem Projekt „Was verdient die Frau“

**Job-Karten:**

Erwerbsumfang: In Vollzeit erwerbstätig Berufliche Position: Führungsposition Ausgeübter Beruf: Ingenieurin Branche: Öffentlicher Dienst	Erwerbsumfang: In Vollzeit erwerbstätig Berufliche Position: Führungsposition Ausgeübter Beruf: Ingenieur Branche: Öffentlicher Dienst
Erwerbsumfang: In Vollzeit erwerbstätig Berufliche Position: Führungsposition Ausgeübter Beruf: IT-Fachfrau Branche: Privatwirtschaft	Erwerbsumfang: In Vollzeit erwerbstätig Berufliche Position: Führungsposition Ausgeübter Beruf: IT-Fachmann Branche: Privatwirtschaft
Erwerbsumfang: In Teilzeit erwerbstätig Berufliche Position: ohne Führungsposition Ausgeübter Beruf: Verwaltungsfachangestellte Branche: Öffentlicher Dienst	Erwerbsumfang: In Teilzeit erwerbstätig Berufliche Position: ohne Führungsposition Ausgeübter Beruf: Verwaltungsfachangestellter Branche: Öffentlicher Dienst
Erwerbsumfang: In Teilzeit erwerbstätig Berufliche Position: ohne Führungsposition Ausgeübter Beruf: Friseurin Branche: Privatwirtschaft	Erwerbsumfang: In Teilzeit erwerbstätig Berufliche Position: ohne Führungsposition Ausgeübter Beruf: Friseur Branche: Privatwirtschaft
weibliche Beschäftigte Erwerbsumfang: dieselbe Arbeitszeit wie der Mann Berufliche Position: dieselbe Führungsverantwortung wie der Mann Ausgeübter Beruf: denselben Beruf wie der Mann, in derselben Branche wie der Mann	männlicher Beschäftigter Erwerbsumfang: dieselbe Arbeitszeit wie die Frau Berufliche Position: dieselbe Führungsverantwortung wie die Frau Ausgeübter Beruf: denselben Beruf wie die Frau, in derselben Branche wie die Frau
weibliche Beschäftigte	männlicher Beschäftigter
weibliche Beschäftigte	männlicher Beschäftigter

## **„Unbereinigter“ Gender Pay Gap**

-> Frauen verdienen im Durchschnitt 20 Prozent weniger die Stunde als Männer (2018)

## **„Bereinigter“ Gender Pay Gap**

-> Frauen verdienen mit der gleichen Arbeitszeit, der gleichen Führungsverantwortung, in demselben Beruf und in derselben Branche trotzdem 6 Prozent weniger die Stunde als Männer (2018)

# Porträts mutiger Frauen im Kampf um Unabhängigkeit



## Anzahl der Teilnehmenden:

- Mittlere Gruppengröße: 10–19 Teilnehmende



**Zeit:** ca. 1,5 Stunden

## MODERATIONS- KOMPETENZ:



## VORKENNTNISSE TEILNEHMENDE:



## Ziele:

- Die Teilnehmenden kennen relevante Persönlichkeiten der deutschen Frauenbewegungen: Sie wissen, wofür diese Frauen sowohl gestritten als auch gekämpft haben und was sie dadurch erreicht haben.
- Die Teilnehmenden haben einen ersten geschichtlichen Überblick über die deutschen Frauenbewegungen und können ihre Forderungen in die jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnisse einordnen.
- Die Teilnehmenden können durch diese Vorbilder ermutigt werden, sich für mehr Gleichstellung einzusetzen.

## Kurzbeschreibung:

Die Porträts mutiger Frauen im Kampf um Unabhängigkeit können genutzt werden, um angelehnt an die Bio-grafie einzelner Frauenrechtlerinnen in die Geschichte der deutschen Frauenbewegungen einzusteigen. Welche Frau hat wofür gestritten und gekämpft? Welche ihrer Forderungen wurden bis heute umgesetzt? Um diese Fragen zu beantworten, werden die einzelnen Porträt-Karten mit dem Bild nach oben auf dem Boden verteilt. Die Teilnehmenden bekommen ein paar Minuten Zeit, sich die Bilder in Ruhe anzusehen und sich ein Bild auszusuchen, das sie anspricht. Sobald alle Teilnehmenden ein Bild ausgesucht haben, können sie die Karten umdrehen und den Text auf der Rückseite lesen. Die Teilnehmenden bekommen ca. 10 Minuten Zeit, um sich die Informationen auf der Rückseite durchzulesen und darüber nachzudenken, wie sie ihre mutige Frau vorstellen möchten. Im Anschluss erhält jede/r Teilnehmer\_in die Gelegenheit seine/ihre Person kurz den anderen Teilnehmenden vorzustellen und zu erläutern, warum das Bild gewählt worden ist. Anschließend werden gemeinsam mit der Gruppe die einzelnen Porträts in die Geschichte der deutschen Frauenbewegungen eingeordnet. Dafür werden von der Moderation drei Stellwände vorbereitet, die mit Erste Welle (19. Jh.–1933), Zweite Welle (1968–1990) und Dritte Welle (1990–heute) überschrieben werden. Die Moderation sollte hier eine kurze Einführung zu den drei Wellen, ihren einzelnen Forderungen und dem jeweiligen gesellschaftlichen Hintergrund geben. Die Informationen dafür finden sich auf dem Infoblatt zu den Porträts.

Da die Auswahl der Porträts in dieser Methode auf die deutsche Frauenbewegung begrenzt ist, kann die Gruppe abschließend gefragt werden, ob ihnen noch andere mutige Frauen bekannt sind, die z. B. auch in anderen Ländern für die Unabhängigkeit von Frauen gekämpft haben oder immer noch kämpfen. Die GEW hat z.B. eine Auflistung von Literaturempfehlungen zu dem Thema „Couragierte Frauen – Mutige Geschichten“

(<https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=94838&token=c8c0e5eff422a00cf72989e7e1f8fecf066ffbf&sdownload=&n=202002-Empfehlungsliste-Mutige-Frauen.pdf>).

**Material:**

- Großer Gruppenraum
- Stellwände und Moderationskoffer
- Porträt-Karten
- Infoblatt: Porträts

## Infoblatt Porträts

### 19. Jhd. – 1933: Erste Welle der Frauenbewegungen

#### Gesellschaftlicher Hintergrund:

„Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“ waren die Ziele der französischen Revolution. Das galt jedoch nicht – wie der Begriff der „Brüderlichkeit“ schon erahnen lässt – für Frauen. Auf diesen Missstand wies insbesondere Olympe de Gouges hin, die sich während der Revolution für die Menschenrechte der Frau als Bürgerin einsetzte und im Zeitalter der Aufklärung die Gleichheit aller Menschen proklamierte. Sie gilt als eine der Vorkämpferinnen für die Rechte der Frau.

1791 verfasste Olympe de Gouges die „Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“. Darin forderte sie im Namen der Mütter, Töchter und Schwestern die Anerkennung privater und politischer Bürgerinnenrechte. Sie fordert: „Frauen, wacht auf! Was auch immer die Hürden sein werden, die man euch entgegenstellt, es liegt in eurer Macht, sie zu überwinden. Ihr müsst es nur wollen.“

Inspiziert von der Idee der Gleichheit aller Menschen nahm die erste Welle der Frauenbewegung in Deutschland im 19. Jahrhundert ihren Anfang. Dabei entwickelten sich in Deutschland zwei verschiedene Strömungen. Ganz grob lässt sich die bürgerliche von der proletarischen Frauenbewegung unterscheiden, wobei es in der bürgerlichen Frauenbewegung den radikalen sowie den gemäßigten Flügel gab.

#### *Zentrale Forderungen der ersten Welle der Frauenbewegungen waren:*

- Recht auf Erwerbsarbeit
- Recht auf Bildung
- Recht auf eigenen Besitz und Abbau der Vormundschaft durch Väter, Brüder oder Ehemänner
- Wahlrecht
- Recht auf gleiche Arbeitsbedingungen (insbesondere gleiche Entlohnung für Frauen und Männer)

### 1933 - 1945 – Frauen zur Zeit des Nationalsozialismus

Im Nationalsozialismus endet die erste Welle der Frauenbewegung. Zudem gab es entscheidende gleichstellungspolitische Rückschritte. Die völkische Ideologie der NSDAP gedachte Frauen und Männern unterschiedliche Aufgaben und Rollen zu. Die Partei legte bereits kurz nach ihrer Gründung fest, dass es keine Frauen in der Parteiführung geben werde. Nach der Machtübernahme wurden verschiedene Gesetze erlassen, die Frauen von bestimmten gehobenen Berufen ausschlossen, die Aufgabe der Erwerbstätigkeit zugunsten der Mutterschaft beförderten und die Tätigkeit als Hausfrau und Mutter belohnten. Zudem wurde die Zahl der Frauen begrenzt, die sich an den Universitäten einschreiben konnte und allen Frauen wurde das passive Wahlrecht wieder abgesprochen.

## 1968 – 1990: Zweite Welle der Frauenbewegung

### Gesellschaftlicher Hintergrund:

Nach Kriegsende und der Befreiung Deutschlands entstanden 1945 wieder Frauenorganisationen, die den Wiederaufbau aktiv mitgestalten wollten. In allen vier Besatzungszonen kam es zu einem bedeutsamen politischen Aufbruch der Frauen. Dieser äußerte sich in der Gründung sogenannter Frauenausschüsse. Die Frauen forderten erneut die gleichberechtigte Mitwirkung und Teilhabe in Politik und Gesellschaft. Die Frauenausschüsse verstanden sich als Wiedergründungen der bürgerlichen Frauenbewegung, die mit dem Nationalsozialismus 1933 ihr Ende gefunden hatte. Die Frauenausschüsse organisierten insbesondere politische Bildungsangebote, um andere Frauen von der Notwendigkeit zu überzeugen politisch zu denken und ihnen die Beteiligung in politischen (demokratischen) Prozessen näher zu bringen.

Auch in ihrer Organisationsstruktur orientierten sich die Frauenausschüsse an der alten Frauenbewegung. Ab 1947 wurden sie zu Frauenverbänden und begannen sich überregional zusammenzuschließen. Im Mai 1949 kam es nach dem Zusammenschluss der drei Westzonen zur Bundesrepublik Deutschland zu einem ersten bundesweiten Zusammenschluss in Form des Deutschen Frauenrings (DFR). Zu einem wirklichen Dachverband der organisierten Frauenbewegung sollte sich aber erst der Deutsche Frauenrat (DF) entwickeln (1969).

### **1949 – Gleichberechtigungsgrundsatz wird in das Grundgesetz der BRD aufgenommen**

Die Frauenverbände trugen dazu bei, dass einer der größten frauenpolitischen Erfolge des 20. Jahrhunderts 1949 erkämpft worden ist. In Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes wird die volle Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf allen Gebieten verfassungsmäßig garantiert. Insbesondere die sozialdemokratische Juristin Elisabeth Selbert setzte sich als eine der nur vier weiblichen Abgeordneten des Parlamentarischen Rates („Die Mütter des Grundgesetzes“) von insgesamt 65 Abgeordneten dafür ein. Sie stieß mit ihrer Forderung auf erhebliche Widerstände und ihr Kampf schien zunächst aussichtslos. Dennoch kämpfte sie kontinuierlich weiter. Ihr Kampf wurde von den Frauenverbänden unterstützt und letztendlich sorgte der dadurch erzeugte gesellschaftliche Druck, den Elisabeth Selbert erreicht hatte, dass der rechtlich garantierte Gleichberechtigungsgrundsatz schließlich in vielen gesetzlichen Änderungen an die rechtliche Umsetzung gelangte. Die rechtliche Umsetzung verlief allerdings langsam und dauerte letztlich Jahrzehnte. Die organisierte Frauenbewegung setzte sich stetig weiter für die rechtliche Umsetzung ein. Die rechtliche Verankerung der Gleichberechtigung und der Kampf der Frauenverbände für ihre praktische Umsetzung stellten entscheidende Weichen für die zweite Welle der Frauenbewegung, die Ende der 1960er Jahre entstand.

## **1949 – Gleichberechtigung von Frau und Mann in der DDR-Verfassung**

In Artikel 7, Absatz 1 der Verfassung der DDR wurde festgeschrieben, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Absatz 2 des Artikel 7 regelte, dass alle Gesetze und Bestimmungen, die diesem Grundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben sind. Dieser rechtliche gleichstellungspolitische Meilenstein in der DDR wurde ohne größere Diskussionen umgesetzt. Nach Ende des Krieges entstanden auch in der zukünftigen DDR Frauenausschüsse, die für die rechtliche Gleichstellung von Frauen eintraten. Diese schlossen sich 1947 im Demokratischen Frauenbund Deutschlands (DFD) zusammen. Dieser Bund wurde in den späteren Jahren zur DDR-Massenorganisation der Frau.

## **1950 – Gesetz über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau (DDR)**

Das Gesetz verankert die Gleichstellung von Mann und Frau in Ehe und Familie, stärkt die Rechte alleinerziehender Mütter und unterstützt die Erwerbstätigkeit von Frauen und ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

## **1952 – Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter**

Das Gesetz regelt die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt mit vollem Lohnausgleich sowie Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft und verbietet Kündigungen bis vier Monate nach der Geburt.

## **1958 – Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau**

Frauen erhalten gleiche Rechte in ehelichen Angelegenheiten, in Fragen der Kindererziehung und bei der Verwaltung ihres Vermögens. Sie können fortan ohne Erlaubnis des Mannes erwerbstätig sein, vorausgesetzt Haushalt und Familie werden dadurch nicht vernachlässigt.

*Zentrale Forderungen der zweiten Welle der Frauenbewegungen waren:*

Die zweite Welle der Frauenbewegung gewinnt in 1960er Jahren im Zuge der Student\_innenbewegung im Westen an Bedeutung. Es entstanden verschiedene (autonome) Frauengruppen und Netzwerke, die versuchten, öffentlichkeitswirksam auf Benachteiligungen von Frauen aufmerksam zu machen. Trotz völlig unterschiedlicher politischer Richtungen waren sich die Bewegungen einig in ihren Hauptforderungen:

- Recht auf Selbstbestimmung
- Aktives Mitspracherecht in der Politik
- uneingeschränkter Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten
- Abschaffung des Paragraphen 218 (Schwangerschaftsabbruch)

## 1990 – heute: Dritte Welle der Frauenbewegung

### Gesellschaftlicher Hintergrund:

In den 1980er-Jahren differenzierten sich die Frauenbewegungen weiter aus. Frauen organisierten sich in verschiedenen Vereinen, politischen Verbänden und Institutionen, um ihre jeweiligen Interessen und Anliegen besser vertreten zu können.

Viele Frauen waren zu der Zeit gleichstellungspolitisch aktiv. Dennoch wurden die Forderungen der zweiten Welle der Frauenbewegungen zunehmend weniger öffentlich diskutiert. Vielfach sorgte auch ein postmodernes Gesellschaftsbild – jeder darf nach seiner Fassung glücklich werden – dafür, dass Frauen gefühlt weniger unter dem Druck standen, eine bestimmte Frauenrolle einnehmen zu müssen.

In den 1990er-Jahren kamen jedoch erneut Antifeminismen und Biologismen auf, auch entwickelte sich wieder eine Gleichgültigkeit und Ignoranz gegenüber „Frauenthemen“ – dies und die Ausläufer der zweiten Frauenbewegung führten zu verschiedenen neuen „Strömungen“ des Feminismus. Manche sprechen von der dritten Phase des Feminismus.

Im Zentrum steht die Forderung, die rechtlich garantierte Gleichstellung von Frauen und Männern auch praktisch umzusetzen und jegliche Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Neuere theoretische und praktische Konzepte beziehen außerdem die postkoloniale Kritik an der unhinterfragten westlich-weißen Denk- und Lebensweise ebenso ein wie die Kritik an festgelegten Geschlechtsidentitäten mit Heterosexualität als allgemein verbindlicher Orientierung.

### *Zentrale Forderungen der dritten Welle der Frauenbewegungen sind:*

- Kampf gegen sexuelle Gewalt
- offenes Ansprechen und Beseitigung von jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

## Quiz:

# Hart erkämpft – und was es gleichstellungspolitisch noch zu erkämpfen gilt!



### Anzahl der Teilnehmenden:

- Mittlere Gruppengröße: 10–20 Teilnehmende



**Zeit:** ca. 45 Minuten

### MODERATIONS- KOMPETENZ:



### VORKENNTNISSE TEILNEHMENDE:



### Ziele:

- Die Teilnehmenden setzen sich auf spielerische Art und Weise sowohl mit zentralen Errungenschaften der deutschen Frauenbewegungen als auch mit aktuellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt auseinander.

### Kurzbeschreibung:

Das Quiz bietet die Möglichkeit eines spielerischen Einstiegs in das Themenfeld. Zu Beginn werden die Teilnehmenden in Kleingruppen (3 bis 4 Personen) eingeteilt. Die Einteilung kann den Teilnehmenden selbst überlassen werden. Sie müssen nur darauf achten, dass die Gruppen ungefähr gleich groß sind. Im Anschluss setzen oder stellen sich die einzelnen Kleingruppen zusammen, sodass sie die Möglichkeit haben, miteinander leise zu sprechen, ohne dass die anderen Gruppen ihre Gespräche deutlich mitbekommen. Jede Gruppe gibt sich selbst einen Gruppennamen, die auf einer Stellwand notiert werden.

Dann beginnt das Quiz. Dafür öffnet die Moderation die PowerPoint-Präsentation mit den Quizfragen auf dem Laptop und projiziert die Fragen über den Beamer. Die Fragen und Antwortmöglichkeiten werden durch die Moderation vorgelesen. Die Gruppen haben 20 Sekunden Zeit, leise über ihre Antwort zu diskutieren. Nach 20 Sekunden gibt die Moderation ein Signal und fragt die einzelnen Antworten der Gruppen ab. Abschließend zeigt sie das richtige Ergebnis, indem sie eine Folie weiterklickt. Für eine richtige Antwort werden 10 Punkte vergeben und für eine falsche Antwort 0 Punkte. Die Punkte werden auf der Stellwand hinter dem jeweiligen Gruppennamen für jede einzelne Frage festgehalten und am Ende des Quiz zusammengezählt.

Bei diesem Quiz gibt es nur Gewinner\_innen. Alle Teilnehmenden bekommen abschließend die Aufgabe, ihr Wissen in den nächsten Tagen mit mindestens einer weiteren Person zu teilen, die nicht an dem Quiz teilgenommen hat.

An das Quiz können weitere Methoden aus dem Bildungsschwerpunkt angeschlossen werden: z. B. der Zeitstrahl und das Stationenlernen. Als weitere Variante kann das Quiz auch nach dem Zeitstrahl und dem Stationenlernen durchgeführt werden. In dieser Variante können die Teilnehmenden ihr erworbenes Wissen ausprobieren.

## Material:

- Großer Gruppenraum
- Laptop und Beamer  
(alternativ können die Fragen auch für die TN ausgedruckt werden, s.  
PowerPoint-Präsentation auf der Webseite [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de))
- PowerPoint-Präsentation
- Stoppuhr
- Stellwand
- Moderationskoffer

## Zeitstrahl

# Hart erkämpft! Forderungen und Errungenschaften der deutschen Frauenbewegungen

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Mittlere Gruppengröße: 10–20 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 3–6 Stunden**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden setzen sich mit der Geschichte der Frauenbewegungen auseinander, lernen die erkämpften gleichstellungspolitischen Meilensteine sowie den Weg dahin kennen und können die verschiedenen Errungenschaften in den jeweiligen gesellschaftlichen Hintergrund einordnen.
- Die Teilnehmenden kennen aktuelle gleichstellungspolitische Herausforderungen und erarbeiten ihre persönlichen, politischen Forderungen in diesem Bereich.

**Kurzbeschreibung:**

Die Arbeit mit dem Zeitstrahl ermöglicht eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Forderungen und Errungenschaften der deutschen Frauenbewegungen. Dabei wird jede Welle der Frauenbewegung einzeln betrachtet und diskutiert:

- 19. Jhd.–1933: Erste Welle der Frauenbewegungen
- 1968–1990: Zweite Welle der Frauenbewegung
- 1990–heute: Dritte Welle der Frauenbewegung

Die Methode kann in unterschiedlichen Varianten durchgeführt werden: Abhängig vom Vorwissen der Teilnehmenden und der zur Verfügung stehenden Zeit bietet sich entweder die Variante 1 oder die Variante 2 an.

Die einzelnen Einheiten können auch durch kurze Videobeiträge ergänzt werden, die am Ende des Infoblatts zum Zeitstrahl aufgeführt sind. Es sollte beachtet werden, dass in dem Fall mehr Zeit einzuplanen ist. Methodisch kann der Zeitstrahl gut mit dem Quiz „Hart erkämpft und was es gleichstellungspolitisch noch zu erkämpfen gilt!“ sowie mit den Porträts mutiger Frauen im Kampf um Unabhängigkeit aus dem Bildungsschwerpunkt kombiniert werden.

## Variante 1:

Die Variante 1 ist geeignet, wenn die Teilnehmenden über weniger Vorwissen zum Thema verfügen und der zeitliche Rahmen bei ca. 6 Stunden (plus ca. 1,5 Stunden Pause) liegt. Hier erarbeiten sich die Teilnehmenden zunächst in Kleingruppen und anhand des Infoblatts zum Zeitstrahl das Wissen um die einzelnen Wellen der Frauenbewegung durch Textarbeit. Sie lernen die gesellschaftlichen Hintergründe der jeweiligen Zeit kennen sowie relevante Akteurinnen und erfahren, mit welchen Mitteln die jeweiligen gleichstellungspolitischen Erfolge erkämpft worden sind. Zum Abschluss erarbeiten die Teilnehmenden ihre eigenen gleichstellungspolitischen Forderungen. Der detaillierte Ablauf dieser Variante 1 ist auf der Webseite <http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de/> zu finden.

## Variante 2:

Die Variante 2 ist geeignet, wenn die Teilnehmenden über mehr Vorwissen zum Thema verfügen und der zeitliche Rahmen bei ca. 3 Stunden (plus ca. 1 Stunden Pause) liegt. Der Ablauf ist im Folgenden beschrieben:

In Kleingruppen (3 bis 4 Personen) beschäftigen sich die Teilnehmenden zunächst eigenständig mit dem Thema. Sie erhalten dazu einen Umschlag mit Zeitangaben und inhaltlichen Überschriften aus dem Infoblatt zum Zeitstrahl. Zunächst nur für die erste Welle der Frauenbewegung. Die einzelnen Gruppen haben dann 20 Minuten Zeit, um darüber zu diskutieren, welche Zeitangaben zu welchen inhaltlichen Überschriften passen. Die Gruppen halten ihre Ergebnisse jeweils auf einer Stellwand fest. In der Zwischenzeit bereitet der/die Moderator\_in eine Stellwand vor, auf der nur die Zeitangaben chronologisch angepinnt werden. Nach der Gruppenarbeitsphase wird gemeinsam im Plenum über die Ergebnisse der Teams gesprochen.

Gibt es unterschiedliche Ergebnisse? Was wurde in den einzelnen Gruppen diskutiert? Chronologisch werden die einzelnen Zeitangaben im Plenum besprochen und die jeweils passenden inhaltlichen Überschriften angepinnt. Anhand des Infoblatts zum Zeitstrahl gibt die Seminarleitung Informationen zu den einzelnen Zeitangaben und kann Beiträge der Teilnehmenden ergänzen sowie kurz auf den gesellschaftlichen Hintergrund und die zentralen Forderungen eingehen. Die Informationen dazu findet die Seminarleitung im Infoblatt zum Zeitstrahl. Abschließend kann mit den Teilnehmenden diskutiert werden, was aus ihrer Sicht die wichtigsten gleichstellungspolitischen Errungenschaften dieser Zeit waren. Danach sollte eine kurze Pause gemacht werden.

Anschließend werden die Kleingruppen neu gemischt und erhalten einen Umschlag mit Zeitangaben und inhaltlichen Überschriften der zweiten Welle der Frauenbewegung. Dann wird so vorgegangen, wie es bereits oben beschrieben ist. Danach sollte wieder eine kurze Pause gemacht werden.

Abschließend werden die Kleingruppen noch ein letztes Mal neu zusammengestellt und erhalten einen Umschlag mit Zeitangaben und inhaltlichen Überschriften der dritten Welle der Frauenbewegung. Dann wird wieder so vorgegangen, wie es oben bereits beschrieben ist. Danach sollte eine längere Pause gemacht werden.

Zum finalen Abschluss dieser Methode bietet es sich an, allen Teilnehmenden 10 Minuten Zeit zu geben und darüber zunächst allein nachzudenken, was es aus ihrer Sicht gleichstellungspolitisch noch zu erkämpfen gibt.

Die Teilnehmenden notieren im Anschluss ihre Forderungen auf Moderationskarten. Die Karten werden an einer Stellwand mit der Überschrift „Was wir heute fordern!“ (erstellt durch die Moderatorin oder den Moderator) gesammelt. Alle Teilnehmenden erhalten die Gelegenheit, ihre Karte kurz vorzustellen und an die Stellwand zu pinnen.

### **Material:**

- Großer Gruppenraum
- Stellwände
- Moderationskoffer
- Karten mit Zeitangaben
- Karten mit inhaltlichen Überschriften
- Infoblatt: Zeitstrahl

## Infoblatt Zeitstrahl

### Hart erkämpft! Forderungen und Errungenschaften der deutschen Frauenbewegungen

## 19. Jhd.–1933: Erste Welle der Frauenbewegungen

#### Gesellschaftlicher Hintergrund:

„Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“ waren die Ziele der französischen Revolution. Das galt jedoch nicht – wie der Begriff der „Brüderlichkeit“ schon erahnen lässt – für Frauen. Auf diesen Missstand wies insbesondere Olympe de Gouges hin, die sich während der Revolution für die Menschenrechte der Frau als Bürgerin einsetzte und im Zeitalter der Aufklärung die Gleichheit aller Menschen proklamierte. Sie gilt als eine der Vorkämpferinnen für die Rechte der Frau.

**1791** verfasste Olympe de Gouges die „Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“. Darin forderte sie im Namen der Mütter, Töchter, Schwestern und Repräsentantinnen der Nation die Anerkennung privater und politischer Bürgerinnenrechte. Sie fordert: „Frauen, wacht auf! Was auch immer die Hürden sein werden, die man euch entgegenstellt, es liegt in eurer Macht, sie zu überwinden. Ihr müsst es nur wollen.“

Inspiziert von der Idee der Gleichheit aller Menschen, nahm die erste Welle der Frauenbewegung in Deutschland im 19. Jahrhundert ihren Anfang. Dabei entwickelten sich zwei verschiedene Strömungen. Ganz grob lässt sich die bürgerliche von der proletarischen Frauenbewegung unterscheiden, wobei es in der bürgerlichen Frauenbewegung den radikalen sowie den gemäßigten Flügel gab.

#### Zentrale Forderungen der ersten Welle der Frauenbewegungen waren:

- Recht auf Erwerbsarbeit
- Recht auf Bildung
- Recht auf eigenen Besitz und Abbau der Vormundschaft durch Väter, Brüder oder Ehemänner
- Wahlrecht
- Recht auf gleiche Arbeitsbedingungen (insbesondere gleiche Entlohnung für Frauen und Männer)

**1843** wagte Louise Otto Peters den Schritt in die Öffentlichkeit und regte eine politische Auseinandersetzung mit der „Frauenfrage“ an. In einem Zeitungsartikel antwortete sie auf die in den *Sächsischen Vaterlandsblättern* gestellte Frage, wie die politische Stellung der Frau aussehen könne, mit folgendem Satz: „Die Teilnahme der Frau an den Interessen des Staates ist nicht ein Recht, sondern eine Pflicht.“ Sie initiierte damit die erste deutsche (bürgerliche) Frauenbewegung maßgeblich mit.

### Revolution 1848/49

Frauen spielten während der Revolution eine aktive Rolle. Arbeiterinnen demonstrierten und demokratische Frauenvereine wurden gegründet. Einige Frauen, die bereits vor 1848 politisch aktiv waren, mischten sich vehement ein: darunter auch Louise Otto Peters. Sie war eine der großen Protagonistinnen der Revolution. Viele von ihnen kamen nach dem Scheitern der Revolution ins Gefängnis oder flüchteten ins Exil. Trotzdem ließen sie sich nicht den Mund verbieten, sondern verarbeiteten ihre Erfahrungen literarisch und journalistisch, um ihre politische Überzeugung weiter zu verbreiten. Frauen waren auch an den Aufständen aktiv beteiligt, kämpften auf den Barrikaden und

bildeten eigene Einheiten. Nach der Revolution wurde es Frauen verboten, politisch aktiv zu sein. Zudem gab es ein explizites politisches Versammlungs- und Vereinigungsverbot für Frauen.

### **1865 – Gründung des „Allgemeinen deutschen Frauenvereins“ (ADF)**

Die Hauptziele des Vereins waren die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen und die Verbesserung ihrer Bildungschancen. Zu dieser Zeit waren die Möglichkeiten der Bildung für Frauen stark begrenzt. Während Jungen öffentliche Schulen besuchten und auf die spätere Erwerbstätigkeit vorbereitet wurden, gingen Mädchen der Arbeiter\_innenklasse auf die Volksschule, um im Anschluss eine kräftezehrende außerhäusige Erwerbsarbeit aufzunehmen. Mädchen aus dem Bürgertum waren auf die vielen privaten und wenigen öffentlichen Mädchenschulen angewiesen, deren Abschluss jedoch keine berufliche Perspektive bot, sondern vielmehr auf die Ehe vorbereiten sollte. Zudem wollte der ADF der zu dieser Zeit stark ansteigenden Frauenarmut – die auch zunehmend bürgerliche Kreise betraf – durch eigenständige Erwerbsmöglichkeiten für Frauen entgegenzutreten.

§1 des ADF:

„Der Allgemeine deutsche Frauenverein hat die Aufgabe, für die erhöhte Bildung des weiblichen Geschlechts und die Befreiung der weiblichen Arbeit von allen ihrer Entfaltung entgegenstehenden Hindernissen mit vereinten Kräften zu wirken.“

Der Verein wurde auf einer großen Frauenkonferenz in Leipzig gegründet. Damit war zum ersten Mal in Deutschland ein Frauenverein entstanden, der sich für die Rechte von Frauen einsetzte. In den Zeitungen des Landes wurde die Konferenz als „Leipziger Frauenschlacht“ verunglimpft. Zudem wurde dem Verein immer wieder Männerfeindlichkeit vorgeworfen, da ausschließlich Frauen zur vollen Mitgliedschaft berechtigt waren.

Ab 1870 entstanden vielfältige Frauenvereine, die sich mit unterschiedlichen Aspekten der „Frauenfrage“ beschäftigten. Einige von ihnen verfolgten einen emanzipatorischen Ansatz.

### **1887 – Helene Lang veröffentlicht „Die höhere Mädchenschule und ihre Bestimmung“**

Gemeinsam mit fünf weiteren Frauen verfasste Helene Lang eine Petition, die sie an den preußischen Unterrichtsminister und das preußische Abgeordnetenhaus richteten. „Die höhere Mädchenschule und ihre Bestimmung“ ist das Begleitschreiben zu dieser Petition. Während zu dieser Zeit viele Flügel der Frauenbewegung die Petition als politisches Instrument nutzten, klagte diese Petition insbesondere die Ausrichtung der Mädchenschulbildung an, die vor allem für Mädchen aus dem bürgerlichen Milieu eine Erziehung vorsah, die sie auf die Ansprüche ihres späteren Ehemannes vorbereiten sollten. Gefordert wurden in der Petition eine grundlegend verbesserte Mädchenbildung, ein größerer Einfluss von Lehrerinnen auf die Erziehung der Schülerinnen und die wissenschaftliche Lehrerinnenausbildung. Die Schrift wurde als die „Gelbe Broschüre“ bekannt und löste heftige Debatten aus.

### **1890 – Gründung des „Allgemeinen Deutschen Lehrerinnenvereins“**

Helene Lange gründet gemeinsam mit Auguste Schmidt und Marie Loeper-Houselles den „Allgemeinen Deutschen Lehrerinnenverein“ (ADLV), um die in der „Gelben Broschüre“ aufgestellten Forderungen der Lehrerinnen (siehe 1887) besser vertreten zu können. Das Engagement des Vereins gegen alle Widerstände zahlte sich in späteren Jahren durch die Zulassung von Frauen an den Universitäten (ab 1896) und die Preußische Mädchenschulreform (1908) aus.

## **1894 – Gründung des „Bund Deutscher Frauenvereine“ (BDF)**

Um 1890 wuchs die Frauenbewegung stark an und es gab bald unterschiedliche Flügel und Gruppierungen. Mit der Gründung des „Bund Deutscher Frauenvereine“ (BDF) sollten die einzelnen Gruppierungen unter einem Dachverband zusammengeführt werden. Notwendig wurde diese Zusammenführung auch, um dem Frauenweltbund beitreten zu können, der in den USA initiiert worden war. Geführt wurde der Bund maßgeblich von Marie Stritt, der es gelang, verschiedene Kräfte zu integrieren, die aber nie alle unterschiedlichen Gruppierungen der erstarkenden Frauenbewegung zusammenführen konnte.

Im BDF war insbesondere der gemäßigte Flügel der bürgerlichen Frauenbewegung organisiert. Dem radikaleren bürgerlichen Flügel war die Politik des BDF zu defensiv. Im Gegensatz zum BDF forderte die bürgerlich-radikale Frauenbewegung z. B. öffentlich und offensiv das Wahlrecht für Frauen. In den folgenden Jahren organisierte sich der radikalere Flügel eigenständig im Verband fortschrittlicher Frauenvereine (siehe 1899).

Auch die proletarische Frauenbewegung um Clara Zetkin trat dem BDF nicht bei. Zum einen waren die Lebensrealitäten der Frauen dieser beiden Strömungen so weit voneinander entfernt wie ihre politischen Forderungen. Während der gemäßigte Flügel der bürgerlichen Frauenbewegung die Emanzipation in einem zunehmenden Kultureinfluss der Frauen im bestehenden System (z. B. durch das Recht auf Bildung und Erwerbsarbeit) sah, stand die proletarische Frauenbewegung für die Idee, dass Emanzipation nur durch einen Systemwechsel zum Sozialismus möglich sei. Nur so würde eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an den Produktionsverhältnissen erreicht werden. Zudem forderten die proletarische Frauenbewegung und der bürgerlich-radikale Flügel im Gegensatz zum BDF offensiv das Wahlrecht für Frauen.

Zudem wurde die proletarische Frauenbewegung auch nicht zur Zusammenarbeit im BDF aufgefordert. Dort bestand die Angst, dass der Dachverband unter Beteiligung der proletarischen Frauenbewegung aufgelöst werden könnte. Denn seit der Revolution von 1848/49 war Frauen die politische Betätigung untersagt und die politische Ausrichtung der Proletarierinnen schien mit dieser rechtlichen Anforderung nur schwer vereinbar.

## **1896 – Frauen erhalten vollen Zugang zu Universitäten**

1896 ermöglichte zunächst Baden das Frauenstudium und gewährte Frauen den vollen Zugang zu den Universitäten. Die anderen deutschen Länder folgten ab 1899/1900 zeitversetzt. Diese gesetzlichen Änderungen wurden trotz Proteste aus der männlichen Professorenschaft umgesetzt.

## **1899 – Gründung des Verbands fortschrittlicher Frauenvereine (VFF)**

Der bürgerlich-radikale Flügel der Frauenbewegung schloss sich 1899 zum Verband fortschrittlicher Frauenvereine zusammen. Den Vorsitz übernahm Minna Cauer, deren Verein Frauenwohl in Berlin schon länger Zentrum des weiblichen Protests geworden war. Im VFF versammelten sich Vereine, die sich als radikale Speerspitze der Frauenbewegung sahen. Diesen Vereinen war die Politik des Bundes Deutscher Frauenvereine zu defensiv. Die radikalen Frauenrechtlerinnen kämpften öffentlich und forderten beispielsweise das Wahlrecht für Frauen. Sie kritisierten die fehlende rechtliche Gleichberechtigung der Frauen im Entwurf zum neuen Bürgerlichen Gesetzbuch. Sie kämpften gegen sexuelle Belästigung und Gewalt, gegen den § 218 sowie gegen Prostitution und Frauenhandel. Sie beschäftigten sich mit der Arbeiterinnenfrage. Diese stand auch im Zentrum der proletarischen Frauenbewegung, die ganz zentral die Gleichberechtigung in der Arbeitswelt (insbesondere den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit) forderte.

In den späteren Jahren schloss der VFF Frieden mit dem BDF und trat ihm 1907 schließlich bei.

## **1902 – Gründung des Deutschen Vereins für Frauenstimmrecht**

Anita Augspurg und Lida Gustava Heymann gründeten 1902 in Hamburg den Deutschen Verein für Frauenstimmrecht. Eine der Mitbegründerinnen war auch Minna Cauer, die Vorsitzende des Verbands fortschrittlicher Frauenvereine. Der Verein für Frauenstimmrecht gewann schnell viele neue Mitglieder und bekam noch im selben Jahr die Gelegenheit, seine Forderungen dem Reichskanzler Bernhard von Bülow vorzutragen. Zentral war die Forderung nach einer Änderung des Vereinsgesetzes, das Frauen seit der Revolution von 1848/1849 die politische Beteiligung verbot. 1904 wurde der Verein in den Deutschen Verband für Frauenstimmrecht umgewandelt und Mitglied im Weltbund für Frauenstimmrecht. Das Ziel des Deutschen Verein für Frauenstimmrecht war die Erlangung des aktiven und passiven Wahlrechts für Frauen und das nicht im Sinne der Öffnung des preußischen Dreiklassenwahlrechts auch für Frauen, sondern in Form des allgemeinen, gleichen und direkten Wahlrechts, von dem auch finanziell schlechter gestellte Männer der damaligen Zeit profitiert hätten. In dieser Frage waren sich jedoch nicht alle damaligen Vereine, die das Wahlrecht für Frauen forderten, einig. Die Deutsche Vereinigung für Stimmrecht (1911 als Dachverband gegründet) lehnte beispielsweise das Dreiklassenwahlrecht nicht ab. Erst 1916 schlossen sich die beiden Organisationen im Deutschen Reichsverband für Frauenstimmrecht zusammen.

## **1908 – preußische Mädchenschulreform**

Diese Reform führte dazu, dass das Mädchenschulsystem zum ersten Mal in das staatliche Handeln integriert wurde, und war ein erster wichtiger Schritt in Richtung der Gleichstellung von Mädchen und Jungen im Bildungssystem.

## **1908 – politisches Beteiligungsverbot für Frauen wird aufgehoben**

Das Reichsvereinsgesetz von 1908 hob die politische Ausgrenzung von Frauen auf, die seit der Revolution von 1848/1849 bestand. Gesetzlich war es Frauen nun erstmalig möglich, Mitglied einer politischen Partei zu sein. Sie durften dadurch jedoch weder wählen (aktives Wahlrecht) noch selbst in politische Ämter gewählt werden (passives Wahlrecht). Dennoch war es ein wichtiger (emanzipatorischer) Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter. Die Forderungen des Deutschen Verein für Frauenstimmrecht (siehe 1902) hatten damit Gehör gefunden und wurden rechtlich verankert.

## **1911 – erster Internationaler Frauentag**

1911 wurde erstmalig in Deutschland der Internationale Frauentag gefeiert. Clara Zetkin schlug 1910 die Einführung eines solchen Tages vor, nachdem sie auf der II. Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz in Kopenhagen war. Sie wollte, dass der folgende Konferenzbeschluss auch in Europa Fuß fasste: „Im Einvernehmen mit den klassenbewussten politischen und gewerkschaftlichen Organisationen des Proletariats in ihrem Lande veranstalten die sozialistischen Frauen aller Länder jedes Jahr einen Frauentag, der in erster Linie der Agitation für das Frauenwahlrecht dient.“ Neben der Erlangung des Frauenwahlrechts forderte die proletarische Frauenbewegung die Gleichberechtigung in der Arbeitswelt. Gerade die Arbeiterinnen waren von der bestehenden Frauenarmut betroffen. Sie wurden in der Regel schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen und waren billige Arbeitskräfte, denen auch aufgrund ihrer fehlenden politischen Rechte die Macht fehlte, höhere Lohnforderungen zu stellen.

Neben Clara Zetkin setzte sich auch Rosa Luxemburg für die Forderungen der proletarischen Frauenbewegung ein. „Her mit dem Frauenwahlrecht“, forderte sie 1912 beim II. sozialdemokratischen Frauentag.

## **1914–1918 – Frauenbewegungen im Ersten Weltkrieg**

Die Spaltungen der ersten deutschen Frauenbewegung zeigten sich auch während des Ersten Weltkriegs. Der überwiegende Teil der Frauenbewegung schloss sich dem Grundgedanken des Burgfriedens an, der alle innenpolitischen Auseinandersetzungen aus dem Parlament und von der Straße verbannte. Forderungen nach „Frauenrechten“ wurden größtenteils zurückgestellt. Viele der Frauenrechtlerinnen sahen den Krieg als Bewährungsprobe. Sie hatten die Hoffnung, sich durch die Unterstützung des Krieges ihr Staatsbürgertum zu verdienen.

Dennoch gab es auch zu Zeiten des Krieges innerhalb der Frauenbewegung eine pazifistische Minderheit, die den Krieg ablehnte. Zu dieser Minderheit zählten insbesondere Vertreterinnen der proletarischen und bürgerlich-radikalen Frauenbewegung. Die Aktivitäten dieser Frauenrechtlerinnen waren jedoch aufgrund ihrer Kritik am Krieg und der Aufrechterhaltung der Forderung nach Gleichberechtigung massiv durch die Zensur und die Militärbehörden eingeschränkt. Dennoch führten einige von ihnen internationale Konferenzen durch, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen: Anita Augspurg und Lida Gustava Heymann organisierten einen internationalen Frauenfriedenskongress, der im April 1915 in Den Haag tagte; Clara Zetkin war maßgeblich an der Organisation einer internationalen sozialistischen Frauenkonferenz beteiligt, die Ende März 1915 in Bern abgehalten wurde. Zetkin wurde im Anschluss an diese Konferenz zunächst verhaftet und danach streng überwacht.

Auf Initiative des Bund Deutscher Frauenvereine gründete sich der Nationale Frauendienst (NFD), in dem bürgerliche und sozialdemokratische Frauenrechtlerinnen zusammenarbeiteten. Die Mitarbeiterinnen des NFD engagierten sich vielfältig in sozialen Bereichen. Insbesondere unterstützten sie Frauen und Familien, deren Männer im Krieg gefallen waren oder körperlich schwer beeinträchtigt zurückkehrten. Diese Familien hatten damit zu kämpfen, dass ihnen kein Einkommen mehr zur Verfügung stand.

Darüber hinaus arbeiteten in der Kriegszeit vermehrt auch Frauen in ansonsten größtenteils von Männern ausgeübten Berufen, wie z. B. in der Rüstungsindustrie oder bei den Verkehrsbetrieben als Schaffnerinnen. Dieser Öffnung zahlreicher Berufe für Frauen wird häufig eine emanzipatorische Wirkung nachgesagt. Dennoch bleibt zu berücksichtigen, dass weibliche Arbeitskräfte als Ersatz für die Männer im Kriegsdienst dienten. Ihre Arbeitsplätze mussten sie jedoch nach Kriegsende wieder räumen und den zurückgekehrten Männern überlassen.

## **1918 – Geburtsstunde des Frauenwahlrechts in Deutschland**

Am 12. November 1918 wurde im Rahmen der Revolution und angesichts der geänderten Machtverhältnisse auch Frauen das aktive und passive Wahlrecht gewährt. Das Dreiklassenwahlrecht wurde abgeschafft und das gleiche, geheime und direkte Wahlrecht eingeführt. Das Frauenwahlrecht war ein Meilenstein in der Geschichte der ersten Frauenbewegung. Minna Cauer sagte im Anschluss: „Meine Aufgabe innerhalb der Frauenbewegung halte ich für erfüllt, da das Bürgerrecht der Frau den Frauen gegeben worden ist.“

Bei den Wahlen im Januar 1919 lag die Wahlbeteiligung der Frauen bei fast 90 Prozent. Alle Flügel der Frauenbewegung hatten im Vorfeld der Wahlen zu einer aktiven Beteiligung der Frauen aufgerufen. Dazu zählte auch der BDF, der sich schließlich seit Ende 1917 ebenfalls für das aktive und passive Wahlrecht für Frauen ausgesprochen hatte. Des Weiteren wurden bei den Wahlen 1919 auch Frauen ins Parlament gewählt. Sie machten rund 10 Prozent der Abgeordneten aus. Dieser Anteil wurde im deutschen Bundestag erst wieder 1983 erreicht. Unter den 41 weiblichen Abgeordneten befanden sich prominente Vertreterinnen der proletarischen Frauenbewegung wie Luise Zietz, die für die unabhängigen Sozialdemokraten einzog, und SPD-Vorstandsmitglied Marie Juchacz, die am 19. Februar 1919 als erste Frau vor einem deutschen Parlament sprach.

## **1918–1933 – die Frauenbewegungen in der Weimarer Republik**

Die erste Deutsche Republik brachte zwar das lang erkämpfte Frauenwahlrecht, aber die Weimarer Verfassung enthielt keine uneingeschränkte Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Dafür konnte kein politischer Konsens erzielt werden, obwohl sich Abgeordnete der SPD und der USPD dafür eingesetzt hatten. Artikel 109 der Verfassung sprach den Frauen lediglich „grundsätzlich dieselben staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten“ zu. Beamtinnen mussten aber beispielsweise bei einer Heirat oder der Geburt eines Kindes ihren Dienst quittieren. Dieses „Beamtinnen-Zölibat“ blieb in der gesamten Weimarer Republik bestehen.

Mit dem Wahlrecht wurde auch ein Abbau der Geschlechtsvormundschaft beschlossen. Die Geschlechtsvormundschaft sah die Vormundschaft der Väter über mündige, unverheiratete Frauen und die Vormundschaft des Ehemannes vor und hatte in Europa eine lange Tradition. Auch mit der Aufnahme des Gleichberechtigungsgrundsatz ins Grundgesetz (siehe 1949) und dessen zunehmender Durchsetzung verschwand die Geschlechtsvormundschaft aber erst Ende des 20. Jahrhunderts vollständig aus dem Recht.

Zwischen 1920 und 1932 wurden insgesamt 111 weibliche Reichstagsabgeordnete gewählt. Diese Parlamentarierinnen setzten eine Reihe sogenannter „Frauengesetze“ durch, wie beispielsweise die rechtliche Zulassung von Frauen als Rechtsanwältinnen und Richterinnen (1922) oder die Erweiterung des Mutterschutzes (1927). Trotz dieser Erfolge wurden die politischen Bereiche, in denen die Parlamentarierinnen agierten, häufig als „Weiberkram“ abgewertet, obwohl sie vorher „Männersache“ gewesen waren. Bestimmte relevante Politikbereiche wie die Wirtschafts- und Finanzpolitik blieben „Männerressorts“.

Dennoch veränderten nicht zuletzt auch die neuen politischen Rahmenbedingungen das Bild der Frau in der Gesellschaft. Dabei war jedoch nicht das Bild der Frau als Bürgerin zentral, sondern vielmehr das Bild der Frau mit Bubikopf und kurzem Rock. Eine Minderheit der Frauen genoss durch das erhaltene Stimmrecht eine neue Freiheit, die wachsende finanzielle Unabhängigkeit und neue Konsum- und Kulturangebote. Dennoch blieb die nicht erwerbstätige Ehefrau und Mutter das gesellschaftlich vorherrschende Ideal in der Weimarer Republik. Zwar war ein Drittel der verheirateten Frauen erwerbstätig. Die Mehrzahl von ihnen waren allerdings Arbeiterinnen oder hochqualifizierte Frauen.

Viele der Frauen aus der organisierten Frauenbewegung waren inzwischen alt geworden und für die jungen Frauen waren ihre Aktivitäten ein Relikt aus der Kaiserzeit. Für sie schien die staatsbürgerliche Gleichstellung formal doch erreicht.

## **1933–1945 – Frauen zur Zeit des Nationalsozialismus**

Im Nationalsozialismus endete die erste Phase der Frauenbewegung. Zudem gab es entscheidende gleichstellungspolitische Rückschritte. Die völkische Ideologie der NSDAP gedachte Frauen und Männern unterschiedliche Aufgaben und Rollen in der Gesellschaft zu. Die Partei legte bereits kurz nach ihrer Gründung fest, dass es keine Frauen in der Parteiführung geben werde. Nach der Machtübernahme wurden verschiedene Gesetze erlassen, die Frauen von bestimmten gehobenen Berufen ausschlossen, die Aufgabe der Erwerbstätigkeit zugunsten der Mutterschaft beförderten und die Tätigkeit als Hausfrau und Mutter belohnten. Zudem wurde die Zahl der Frauen begrenzt, die sich an den Universitäten einschreiben konnten, und allen Frauen wurde das passive Wahlrecht wieder abgesprochen.

Der Bund Deutscher Frauenvereine wurde 1933 im Rahmen der Gleichschaltung zum Beitritt in die NSDAP aufgefordert. Er sollte die frauenpolitischen Vorhaben der NSDAP bedingungslos anerkennen und alle nicht-arischen Mitgliedern aus den Vorständen entfernen und durch Nationalsozialistinnen ersetzen. Sollte der BDF diesen Forderungen nicht nachkommen, würde die Zwangsauflösung folgen. Der BDF löste sich darauf 1933 selbst auf.

Viele der Vereine, die im BDF organisiert waren, taten es ihm gleich. Organisationen der proletarischen Frauenbewegung wurden gemeinsam mit den sozialistischen und sozialdemokratischen Vereinigungen von den Nationalsozialisten zwangsaufgelöst bzw. verboten. Einige der Frauen organisierten sich im Widerstand. Der Jüdische Frauenbund blieb bestehen, bis er 1938 verboten wurde. Seine Mitglieder engagierten sich bis zu ihrer Deportation in der Reichsvereinigung der Juden in Deutschland.

Die NS-Frauenorganisationen lehnten die Ziele der bürgerlichen und proletarischen Frauenbewegung nach rechtlicher und gesellschaftlicher Gleichstellung weitestgehend ab. Das Geschlechtermodell der NS-Frauen basierte auf der Anerkennung von Unterschieden und sie akzeptierten eine Ordnung, in der Männer die Entscheidungen trafen und Frauen diese lediglich ausführten bzw. im „weiblichen Bereich“ umsetzten. 1938 wurde das Mutterkreuz als Ehrenkreuz der Deutschen Mutter eingeführt.

## **1968–1990: Zweite Welle der Frauenbewegung**

### *Gesellschaftlicher Hintergrund*

Nach Kriegsende und der Befreiung Deutschlands entstanden 1945 wieder Frauenorganisationen, die den Wiederaufbau aktiv mitgestalten wollten. In allen vier Besatzungszonen kam es zu einem bedeutsamen politischen Aufbruch der Frauen. Dieser äußerte sich in der Gründung sogenannter Frauenausschüsse. Die Frauen forderten erneut die gleichberechtigte Mitwirkung und Teilhabe in Politik und Gesellschaft. Die Frauenausschüsse verstanden sich als Wiedergründungen der bürgerlichen Frauenbewegung, die mit dem Nationalsozialismus 1933 ihr Ende gefunden hatte. Die Frauenausschüsse organisierten insbesondere politische Bildungsangebote, um andere Frauen von der Notwendigkeit zu überzeugen, politisch zu denken, und ihnen die Beteiligung in politischen (demokratischen) Prozessen näherzubringen.

Auch in ihrer Organisationsstruktur orientierten sich die Frauenausschüsse an der alten Frauenbewegung. Ab 1947 wurden sie zu Frauenverbänden umstrukturiert und begannen sich überregional zusammenzuschließen. Im Mai 1949 kam es nach dem Zusammenschluss der drei Westzonen zur Bundesrepublik Deutschland zu einem ersten bundesweiten Zusammenschluss in Form des Deutschen Frauenrings (DFR). Zu einem wirklichen Dachverband der organisierten Frauenbewegung sollte sich aber erst der Deutsche Frauenrat (DF) 1969 entwickeln.

### **1949 – Gleichberechtigungsgrundsatz wird in das Grundgesetz der BRD aufgenommen**

Die Frauenverbände trugen dazu bei, dass einer der größten frauenpolitischen Erfolge des 20. Jahrhunderts 1949 erkämpft worden ist. In Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes wird die volle Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf allen Gebieten verfassungsmäßig garantiert. Insbesondere die sozialdemokratische Juristin Elisabeth Selbert setzte sich als eine der nur vier weiblichen Abgeordneten des Parlamentarischen Rates („Die Mütter des Grundgesetzes“) von insgesamt 65 Abgeordneten dafür ein. Sie stieß mit ihrer Forderung auf erhebliche Widerstände und ihr Kampf schien zunächst aussichtslos. Dennoch kämpfte sie kontinuierlich weiter. Ihr Kampf wurden von den Frauenverbänden unterstützt und letztendlich sorgte der dadurch erzeugte gesellschaftliche Druck dafür, dass Elisabeth Selbert Erfolg hatte. An ihren Erfolg und den rechtlich-garantierten Gleichberechtigungsgrundsatz schlossen sich viele gesetzliche Änderungen an. Die rechtliche Umsetzung verlief allerdings langsam und dauerte letztlich Jahrzehnte. Die organisierte Frauenbewegung setzte sich stetig weiter für die rechtliche Umsetzung ein. Die rechtliche Verankerung der Gleichberechtigung und der Kampf der Frauenverbände für ihre praktische Umsetzung stellten entscheidende Weichen für die zweite Phase der Frauenbewegung, die Ende der 1960er-Jahre entstand.

## **1949 – Gleichberechtigung von Frau und Mann in der DDR-Verfassung**

In Artikel 7, Absatz 1 der Verfassung der DDR wurde festgeschrieben, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Absatz 2 des Artikel 7 regelte, dass alle Gesetze und Bestimmungen, die diesem Grundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben sind. Dieser rechtliche gleichstellungspolitische Meilenstein in der DDR wurde ohne größere Diskussionen umgesetzt. Nach Ende des Krieges entstanden auch in der zukünftigen DDR Frauenausschüsse, die für die rechtliche Gleichstellung von Frauen eintraten. Diese schlossen sich 1947 im Demokratischen Frauenbund Deutschlands (DFD) zusammen. Dieser Bund wurde in den späteren Jahren zur DDR-Massenorganisation der Frau.

## **1950 – Gesetz über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau in der DDR**

Das Gesetz verankerte die Gleichstellung von Mann und Frau in Ehe und Familie, stärkte die Rechte alleinerziehender Mütter und unterstützte die Erwerbstätigkeit von Frauen und ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

## **1952 – Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter**

Das Gesetz regelt die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt mit vollem Lohnausgleich sowie Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft und verbietet Kündigungen bis vier Monate nach der Geburt.

## **1958 – Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau**

Frauen erhalten gleiche Rechte in ehelichen Angelegenheiten, in Fragen der Kindererziehung und bei der Verwaltung ihres Vermögens. Sie können fortan ohne Erlaubnis des Mannes erwerbstätig sein, vorausgesetzt, Haushalt und Familie werden dadurch nicht vernachlässigt.

### Zentrale Forderungen der zweiten Phase der Frauenbewegungen waren:

Die zweite Phase der Frauenbewegung gewinnt in den 1960er-Jahren im Zuge der Student\_innenbewegung im Westen an Bedeutung. Es entstanden verschiedene (autonome) Frauengruppen und Netzwerke, die versuchten, öffentlichkeitswirksam auf Benachteiligungen von Frauen aufmerksam zu machen. Trotz völlig unterschiedlicher politischer Richtungen waren sich die Gruppierungen einig in ihren Hauptforderungen:

- Recht auf Selbstbestimmung
- aktives Mitspracherecht in der Politik
- uneingeschränkter Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten
- Abschaffung des Paragraphen 218 (Verbot von Schwangerschaftsabbrüchen)

## **1964 – DGB-Frauen setzten sich für gleiche Entlohnung von Frauen und Männer ein**

Maria Weber war von 1972 bis 1982 stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Schon vorher setzte sie sich als Gewerkschaftssekretärin für eine gleiche Entlohnung der Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit ein. 1964 sagte sie in einer Rede: „Millionen Frauen werden heute noch für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt und damit um den Lohn, der ihnen zusteht, betrogen.“

## **1968 – Der „Tomatenwurf“**

Der „Tomatenwurf“ gilt als das Startsignal für die zweite Phase der Frauenbewegung im Westen. Auf dem Kongress des Sozialistischen Deutschen Studentenbundes (SDS) wollte Helke Sander, die Sprecherin des Aktionsrates zur Befreiung der Frau, eine Rede halten und darauf aufmerksam machen, dass die Männer im SDS in ihrer Gesellschaftskritik nicht weit genug gingen, weil sie die Diskriminierung der Frauen ignorierten. Sie kritisierte, dass der gesamte private Bereich und die Aufgabenteilung per Geschlecht aus den politischen Diskussionen ausgeklammert werden. Aus ihrer Sicht war das Private politisch und gehörte mitdiskutiert. Bereits im Vorfeld gab es große Widerstände gegen ihre Beteiligung auf dem Kongress. Dennoch hielt Helke Sander ihre Rede. Als der Vorstand danach einfach weiter zur Tagesordnung übergehen wollte, ohne ihre Überlegungen zu diskutieren, warf Sigrid Damm-Rüger als Zeichen weiblichen Protests Tomaten in Richtung des Vorstandstisches. Künftig machten Frauengruppen und „Weiberräte“ die Öffentlichkeit immer wieder mit spektakulären Aktionen auf Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und die Diskriminierung von Frauen aufmerksam.

## **1971 – Stern-Titel „Wir haben abgetrieben“**

Die Journalistin Alice Schwarzer initiierte die öffentliche Selbstbezeichnung von 374 prominenten und nicht prominenten Frauen. Die Frauen bekannten sich öffentlich im Stern dazu, abgetrieben und damit gegen geltendes Recht des Paragraphen 218 StGB verstoßen zu haben. Die Aktion erregte großes Aufsehen in Westdeutschland, weil sie erstmals öffentlich das Tabuthema Abtreibung ansprach und die Gründung mehrerer feministischer Gruppen anregte, die sich gegen den Paragraphen 218 engagierten. Anders als in der BRD waren Abtreibungen in der DDR seit 1972 in den ersten drei Monaten legal.

## **1973 – Eröffnung von Frauenräumen**

Frauzentren haben sich nach der Eröffnung des ersten Frauenzentrums 1973 in Westberlin schnell als Anlaufstellen und Ort des Austauschs für Frauen unabhängig von der politischen oder feministischen Richtung verbreitet. In der Folge entstehen Lesbengruppen, Frauencafés, Frauenkneipen, und autonome Frauenprojekte wie Frauenhäuser. Das erste Frauenhaus wurde 1976 in Westberlin von Frauen der autonomen Frauenbewegung gegründet. Sie verbreiteten sich schnell in ganz Westdeutschland. Seither sind sie Zufluchtsort für Frauen und ihre Kinder, die Gewalt durch Partner erleben.

## **1976 – Einführung des „Babyjahres“ in der DDR**

Das „Babyjahr“ bei vollem Lohnausgleich gab es zunächst nur für Alleinerziehende, dann auch für Verheiratete beim zweiten Kind und ab 1986 für alle Mütter.

## **1976 – Reform des Paragraphen 218 (Schwangerschaftsabbruch)**

Rechtlich regelt der Paragraph 218 den Schwangerschaftsabbruch. Seit 1871, also seit mehr als 100 Jahren, stand der Schwangerschaftsabbruch unter Strafe. Um den gesellschaftlichen Änderungen gerecht zu werden, sollte der Paragraph reformiert werden.

Die geplanten Änderungen rufen Befürworter\_innen und Gegner\_innen auf den Plan: Die einen sind dafür, der Frau das Recht zuzugestehen, sich selbst für oder gegen ein Kind zu entscheiden. Die Reformgegner\_innen wollen das Leben des ungeborenen Kindes schützen. Sie sagen, dass schon die befruchtete Eizelle ein neuer Mensch sei, der nicht getötet werden dürfe.

Auch im Bundestag herrschte keine Einigkeit: Die CDU/CSU war für eine „Indikationslösung“. Danach sollte Abtreibung nur aus medizinischen oder ethischen Gründen straffrei sein. Die Koalition aus SPD und FDP setzte sich bei der Abstimmung mit ihrer Lösung durch: Die Fristenlösung belässt den Abbruch grundsätzlich bis zur 12. Schwangerschaftswoche straffrei.

Im Februar 1975 erklärte jedoch auf Klage der CDU das Bundesverfassungsgericht die Fristenlösung für verfassungswidrig. Das alte Modell blieb daraufhin bestehen. Die Regierung legte nun ein neues Modell vor: das Indikationsmodell. Danach sollten Abtreibungen aus medizinischen, eugenischen (erbbedingten), ethischen und sozialen Gründen straffrei bleiben.

Am 12. Februar 1976 beschloss der Bundestag schließlich die Reform des Paragraphen 218. Abtreibung blieb von nun an in den ersten 12 Wochen straffrei, wenn die Schwangere sich beraten ließ und dabei eine medizinische, ethische oder soziale Notlage festgestellt wurde. Das galt z. B., wenn das Leben der Schwangeren gefährdet war, wenn sie durch eine Vergewaltigung schwanger geworden war oder das Ungeborene schwer geschädigt war. Das nennt man Indikationslösung.

Vielen Frauen aus der Frauenbewegung ging die Lösung nicht weit genug. Sie forderten nach wie vor eine völlige Straffreiheit bei Abtreibung und die komplette Streichung des Paragraphen 218. „Mein Bauch gehört mir!“ wurde zu ihrem Motto.

### **1977 – Reform des Ehe- und Familienrechts**

Die „Hausfrauenehe“, d. h. die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung in der Ehe, wird abgeschafft. Das Recht des Ehemannes, ein Dienstverhältnis seiner Ehefrau fristlos zu kündigen, sofern sie dadurch Haushalt und Familie vernachlässigt, wird damit aufgehoben. Es gilt das Partnerschaftsprinzip. Bei der Scheidung wird das Schuldprinzip durch das Zerrüttungsprinzip ersetzt und ein Unterhaltsanspruch eingeführt.

### **1979 – Gesetz über den Mutterschaftsurlaub**

Zusätzlich zur Mutterschutzfrist können Frauen sechs Monate Freistellung (mit Entgeltersatzleistung von mindestens 3,50 DM und höchstens 25 DM pro Tag) beanspruchen.

### **1980 – Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz**

Die Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund ihres Geschlechts wird ausdrücklich verboten; Stellenausschreibungen sollen geschlechtsneutral erfolgen.

### **1980er – Frauengruppen in der DDR**

In der Deutschen Demokratischen Republik gab es in den 1980er-Jahren unter dem Dach der evangelischen Kirche rund 100 Frauengruppen, die verschiedenen Strömungen angehörten. Die Gruppen waren miteinander vernetzt durch übergreifende Frauengruppentreffen, Frauenzeitschriften, Frauencafés, Kirchentagstreffen, Workshops und persönliche Bekanntschaften. Das kollektive Selbstverständnis der Frauenbewegung wurde Anfang bis Mitte der 1980er-Jahre vor allem durch die Auseinandersetzung mit friedenspolitischen Themen, feministischer Theologie, der Lesbenszene und Kunst geformt.

## **1981 – Heinze-Frauen erstreiten „Gleichen Lohn für gleiche Arbeit“**

Die Heinze-Frauen waren 29 Beschäftigte des Gelsenkirchener Foto-Unternehmens Heinze, die 1981 vor dem Bundesarbeitsgericht in Kassel in dritter Instanz die gleiche Bezahlung wie ihre männlichen Kollegen erstritten. Der Fall erregte bundesweites Aufsehen, löste eine Flut von Folgeprozessen aus und gilt damit als wegweisend für die Gleichberechtigung von Frau und Mann im Berufsleben. Unterstützt wurden die Frauen von ihrer Gewerkschaft IG Druck und Papier.

## **1982 – erste Frau an der Spitze einer Gewerkschaft**

Am 29. September 1982 wurde Monika Wulf-Mathies überraschend zur Nachfolgerin des ÖTV-Vorsitzenden Heinz Kluncker auf dessen Vorschlag gewählt. Als erste weibliche Vorsitzende einer DGB-Gewerkschaft an der Spitze der zweitgrößten Einzelgewerkschaft Deutschlands setzte sie sich für das Ziel der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich ein und erreichte 1984 eine Arbeitszeitverkürzung auf 39,7 Stunden bei maßvollen Lohnerhöhungen und 1988 eine weitere Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden.

## **1986 – Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub**

Eltern erhalten Anspruch auf bis zu drei Jahre Erziehungsurlaub. In den ersten beiden Jahren besteht, abhängig vom Einkommen, Anspruch auf staatliches Erziehungsgeld.

## **Mitte der 1980er – afrodeutsche Frauen gründen ADEFRA**

ADEFRA steht für afrodeutsche Frauen und gilt als einer der ersten Zusammenschlüsse von Afrodeutschen in der Nachkriegszeit. ADEFRA wurde gegründet im Zusammenhang mit Debatten um das 1986 von May Ayim, Katharina Oguntoye und Dagmar Schultz herausgegebene Buch „Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte“. Gemeinsam mit der karibisch-afrikanisch-amerikanischen Aktivistin Audre Lorde (1934–1992, mehr über sie und ihr Leben in Berlin zeigt der Dokumentarfilm „Audre Lorde – The Berlin Years 1984 to 1992“) entwickelten afrodeutsche Aktivistinnen 1984 den Begriff „afrodeutsch“. ADEFRA setzt auf Empowerment, also Stärkung von Selbstbewusstsein, Selbstbestimmung und Selbstorganisation schwarzer Frauen in Deutschland. Sie trugen ebenso wie die US-Amerikanerin Angela Davis und Bell Hooks zum Problembewusstsein über Rassismus und das deutsche koloniale Erbe auch in der weißen deutschen Frauenbewegung bei.

## **1990 – Wiedervereinigung**

Als es zur deutschen Vereinigung kam, waren die Ausgangsbedingungen der ost- und westdeutschen Frauenbewegungen denkbar unterschiedlich. Anders als im Westen war die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt in der Verfassung der DDR verankert. Berufstätigkeit war weitgehend Normalität, ein flächendeckendes System von Krippen und Kindergärten ermöglichte es Eltern, dieser nachzugehen. Der Paragraph 218 war gestrichen, Schwangerschaftsabbruch legal.

Gesetzliche Regelungen für Familien und Frauen, die seit mehr als 40 Jahren in beiden deutschen Staaten unterschiedlich ausgestaltet waren, wurden im Einigungsvertrag angeglichen. Artikel 31 Absatz 1 gab dem gesamtdeutschen Gesetzgeber vor, die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln.

## **1994 – Grundgesetz-Änderung: Verpflichtung des Staates zur aktiven Gleichstellungspolitik**

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3 Absatz 2 GG)

## **1996 – Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für Kinder ab drei Jahren**

Jedes Kind hat vom vollendeten dritten Lebensjahr an bis zum Schuleintritt ein Recht auf Betreuung, das sich meist auf einen Halbtagsplatz bezieht.

## **1997 – Vergewaltigung in der Ehe wird strafbar**

Eine Mehrheit der Abgeordneten des Bundestags – vom Fraktionszwang befreit – stimmte 1997 für einen fraktionsübergreifenden Gruppenantrag der weiblichen Abgeordneten und damit für die rechtliche Gleichstellung ehelicher und außerehelicher Vergewaltigung. Seither ist auch die Vergewaltigung in der Ehe strafbar.

## **1990–heute: Dritte Welle der Frauenbewegung**

### Gesellschaftlicher Hintergrund

In den 1980er-Jahren differenzierten sich die Frauenbewegungen weiter aus. Frauen organisierten sich in verschiedenen Vereinen, politischen Verbänden und Institutionen, um ihre jeweiligen Interessen und Anliegen besser vertreten zu können.

Viele Frauen waren zu der Zeit gleichstellungspolitisch aktiv. Dennoch wurden die Forderungen der zweiten Welle der Frauenbewegungen zunehmend weniger öffentlich diskutiert. Vielfach sorgte auch ein postmodernes Gesellschaftsbild – jeder darf nach seiner Fassung glücklich werden – dafür, dass Frauen gefühlt weniger unter dem Druck standen, eine bestimmte Frauenrolle einnehmen zu müssen.

In den 1990er-Jahren kamen jedoch erneut Antifeminismen und Biologismen auf, auch entwickelte sich wieder eine Gleichgültigkeit und Ignoranz gegenüber „Frauenthemen“ – dies und die Ausläufer der zweiten Frauenbewegung führten zu verschiedenen neuen „Strömungen“ des Feminismus. Manche sprechen von der dritten Phase des Feminismus.

Im Zentrum steht die Forderung, die rechtlich garantierte Gleichstellung von Frauen und Männern auch praktisch umzusetzen und jegliche Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Neuere theoretische und praktische Konzepte beziehen außerdem die postkoloniale Kritik an der unhinterfragten westlich-weißen Denk- und Lebensweise ebenso ein wie die Kritik an festgelegten Geschlechtsidentitäten mit Heterosexualität als allgemein verbindlicher Orientierung.

### Zentrale Forderungen der dritten Welle der Frauenbewegungen sind:

- Kampf gegen sexuelle Gewalt
- offenes Ansprechen und Beseitigung von jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

## **2001 – Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge**

Das Gesetz schafft einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, legt die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge fest und soll die Diskriminierung von teilzeit- sowie befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verhindern.

### **2005 – Angela Merkel wird erste Bundeskanzlerin**

Nach über 50-jährigem Bestehen der Bundesrepublik Deutschland bekleidet mit Angela Merkel erstmals eine Frau das Amt der Bundeskanzlerin.

### **2006 – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Das Gesetz zielt darauf ab, Benachteiligungen u. a. aufgrund des Geschlechts zu verhindern und zu beseitigen.

### **2007 – Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz**

Das Elterngeld wird als Entgeltersatzleistung eingeführt und für zwölf plus zwei „Partnermonate“ gewährt. Aus dem Erziehungsurlaub wird die Elternzeit.

### **2013 – Kinderförderungsgesetz**

Das Gesetz schafft einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr.

### **2013 – #aufschrei-Debatte über Alltagssexismus**

Nachdem eine Frau über Twitter sexistische Erfahrungen postete, etablierte die Netzfeministin Anne Wizorek mit anderen jungen Frauen bei Twitter das Hashtag #aufschrei, das eine Lawine von Tweets auslöste. Frauen berichten über Bemerkungen und Übergriffe, denen sie sich in ihrem alltäglichen Leben ausgesetzt sehen und die sie als sexistisch empfinden. Der Hashtag #aufschrei wurde innerhalb weniger Tage über 50.000 Mal genutzt. Die Sexismus-Debatte war danach auch Thema in Printmedien und Talkshows sowie in der internationalen Presse.

### **2015 – Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns**

Mit dem Gesetz wurde in Deutschland ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn für Beschäftigte eingeführt, von dem v. a. die vielen Frauen im Niedriglohnbereich profitieren.

### **2015 – Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen**

Für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, gilt ab 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent. Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, werden verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen festzulegen.

Auch das Bundesgleichstellungsgesetz und das Bundesgremienbesetzungsgesetz wurden novelliert, um den Anteil an Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes zu erhöhen. Seit 2016 gilt für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, ebenfalls eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für alle Neubesetzungen dieser Sitze.

Die 160 börsennotierten Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, feste Zielgrößen für die Steigerung des Frauenanteils in ihren Vorständen zu veröffentlichen – aktuell für den Zeitraum bis 2022. Es ist allerdings möglich, hierbei die „Zielgröße Null“ anzugeben, also null Frauen im Vorstand anzustreben. 76 der Unternehmen, die noch keine Frauen im Vorstand haben, planen laut einer Veröffentlichung der AllBright Stiftung (2019) nicht, daran etwas zu ändern. 53 Aufsichtsräte formulieren ausdrücklich das Ziel „Null Frauen“.

(Link zur Studie:

[https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5cda9508652dea216f90749c/1557828902244/AllBrightBericht\\_April\\_2019.pdf](https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5cda9508652dea216f90749c/1557828902244/AllBrightBericht_April_2019.pdf))

Der DGB bezieht auch vor diesem Hintergrund folgende Stellung zu diesem Gesetz: „Die Einführung einer Geschlechterquote für die Aufsichtsräte börsennotierter und mitbestimmungspflichtiger Unternehmen war ein erster richtiger Schritt. Nun sollten weitere folgen: Die Ausweitung der Geschlechterquote auf die Aufsichtsräte weiterer Unternehmen und die Vorstände wäre folgerichtig.“ (Elke Harnack, stellvertretende Vorsitzende des DGB, August 2018)

### **2017 – Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten erhalten einen Rechtsanspruch auf Auskunft über ihr Gehalt im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten müssen in ihren Lageberichten auch Geschlechterverhältnis und Gleichstellungsbemühungen erläutern.

Das Gesetz wurde geschaffen, um das rechtliche Prinzip „gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ im Betrieb umzusetzen. Die in dem Gesetz vereinbarte Evaluation hat allerdings 2019 bestätigt, dass es in der jetzigen Form nicht die beabsichtigte Wirkung entfaltet. Der DGB fordert daher eine Novellierung des Gesetzes (<https://www.dgb.de/themen/++co++d5fe2412-a307-11e9-a996-52540088cada>).

### **2017 – #MeToo**

Im Oktober 2017 wurde der Weinstein-Skandal publik. Zahlreiche Frauen beschuldigten den Filmproduzenten Harvey Weinstein der sexuellen Belästigung, Nötigung oder der Vergewaltigung. In Reaktion darauf rief die Schauspielerin Alyssa Milano zur Nutzung des Hashtags #MeToo auf. Sie wollte betroffene Frauen ermutigen, auf das Ausmaß sexueller Belästigung und sexueller Übergriffe aufmerksam zu machen. Seitdem wurde dieses Hashtag millionenfach verwendet und brachte das Thema sexualisierte Gewalt gegenüber Frauen (und Männern) wieder auf die Tagesordnung.

### **2018 – Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit**

In größeren Betrieben erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit vorübergehend reduzieren wollen, ein neues Recht auf befristete Teilzeit: die sogenannte Brückenteilzeit. Für Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit aufzustocken, werden durch die Umkehr der Darlegungs- und Beweislast die gesetzlichen Rahmenbedingungen verbessert.

## **2018 – DGB Bundeskongress beschließt Aufhebung des § 219a StGB (Werbung für den Abbruch der Schwangerschaft)**

Der Paragraph 219a wurde zur NS-Zeit (1933) in das Strafgesetzbuch eingeführt. 2017 wurde eine Gießener Ärztin zu einer Geldstrafe verurteilt, weil sie auf ihrer Homepage über Schwangerschaftsabbruch informierte. Das Urteil stieß eine weitreichende gesellschaftliche Debatte um den Paragraphen 219a an, die letztlich 2019 in einer Gesetzesänderung mündete. Dabei wurde der Paragraph jedoch nicht gestrichen, wie es der DGB forderte, sondern lediglich ergänzt. Schwangere sollen sich künftig leichter darüber informieren können, wo in ihrer Nähe mit welchen Methoden ein Schwangerschaftsabbruch durchgeführt werden kann.

„Das Gesetz schafft immerhin mehr Rechtssicherheit für Ärztinnen und Ärzte, aber es ist und bleibt bedauerlich, dass sich die Union nicht zur Abschaffung des §219a durchringen konnte“, kritisiert Elke Harnack, stellvertretende DGB-Vorsitzende und CDU-Mitglied. „Es bleibt abzuwarten, ob die weitere Ausnahme im Gesetz ausreicht, um das heuchlerische Geschäft der selbsternannten Lebensschützer zu unterbinden. Besser wäre es gewesen, klare Kante gegen rechtspopulistische und antifeministische Kräfte zu zeigen. Alle betroffenen Frauen haben ein Recht auf Informationen über die Möglichkeit und Methoden von Schwangerschaftsabbrüchen – auch und gerade im Netz.“ (<https://www.dgb.de/themen/++co++c616b59a-23d8-11e9-be46-52540088cada>)

## **2019 – #mehrfrauenindieparlamente – 50:50 ist das Ziel**

Der Deutsche Frauenrat veröffentlicht den Aufruf #mehrfrauenindieparlamente mit mehr als 200 Erstunterzeichner\_innen. Der Aufruf hat eine breite Unterstützungswelle für die Parität in Parlamenten und Politik ausgelöst. Elke Harnack (stellvertretende Vorsitzende des DGB) gehörte zu den Erstunterzeichner\_innen.

## **2019 – ILO Konvention C 190**

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO hat in diesem Jahr ein wichtiges Zeichen gesetzt: Die ILO-Konvention C190 ist ein internationales Übereinkommen, das verbindliche Mindeststandards setzt, erstmals eine weltweit gültige Definition von sexueller Belästigung und Gewalt festlegt und sich nicht allein auf den Arbeitsplatz, sondern auf die Arbeitswelt generell bezieht. Die Bundesregierung muss diese Konvention jetzt sobald wie möglich ratifizieren, fordert der DGB (<https://www.dgb.de/++co++7f6775bc-0f55-11ea-87b4-52540088cada>).

## **29. Februar 2020 – Equal Care Day**

Der Equal Care Day ist eine Initiative, die Menschen, Institutionen und Verbände international dazu aufruft, einen Aktionstag zu organisieren, der auf die mangelnde Wertschätzung und unfaire Verteilung von Sorgearbeit (sogenannte Care-Arbeit) aufmerksam macht.

Der Aktionstag thematisiert das immens große gesellschaftliche Gefälle bei der Verteilung, Wertschätzung und Entlohnung von Sorgearbeit. So verrichten Frauen immer noch zu einem weitaus größeren Teil als Männer nicht-bezahlte Sorgearbeit wie Pflege und Betreuung von Kindern oder Angehörigen sowie Arbeiten im Haushalt.

In der beruflichen Care-Arbeit wiederum arbeiten zu über 80 Prozent Frauen, etwa in Kitas, Grundschulen, in der Pflege oder Reinigung. Es sind Bereiche, in denen weitaus schlechter bezahlt wird als etwa in der (männlich geprägten) Industriearbeit, Altersarmut ist damit vorprogrammiert.

Der Equal Care Day wurde 2016 von Almut Schnerring und Sascha Verlan ins Leben gerufen. Er entstand in Anlehnung an den Equal Pay Day, der daran erinnert, dass Frauen im Durchschnitt deutlich weniger verdienen als Männer. Seit 2018 wird der Equal Care Day von klische\*esc e.V. veranstaltet. 2020 fanden bundesweit in über 20 Städten Veranstaltungen unter dem Dach des Equal Care Day statt.

Die Festlegung auf den 29. Februar, der als Schalttag nur alle 4 Jahre stattfindet und in den Jahren dazwischen übergangen wird, weist darauf hin, dass Care-Arbeit als weitgehend „unsichtbare Arbeit“ gilt, die oft nicht wahrgenommen und nicht bezahlt wird. Der Tag symbolisiert außerdem das Verhältnis von 4:1 bei der Verteilung von Care-Arbeit und ruft in Erinnerung, dass Männer rechnerisch etwa vier Jahre bräuchten, um so viel private, berufliche und ehrenamtliche Fürsorgetätigkeiten zu erbringen wie Frauen in einem Jahr.



## Hinweise für eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema:

### Tipps zum Weiterlesen:

- Dossier Frauenbewegung der Bundeszentrale für politische Bildung (<https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauenbewegung/>)
- Frauen-Erwerbstätigkeit – der lange Weg zur Anerkennung (<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/frauen-erwerbstaetigkeit.html>)
- Die Frauenpolitik der Gewerkschaften (<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/frauenpolitik-der-gewerkschaften.html>)
- WSI GenderDatenPortal (<https://www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm>)
- „Wir haben die Wahl!“ – 100 Jahre Frauenwahlrecht. 100 Frauen – aktiv für eine starke Demokratie und ein gutes Leben (<https://bayern.dgb.de/themen/++co++d4eb1754-304f-11e9-a081-52540088cada>)

### Tipps für Filme und kurze Videos:

- Kinder, Küche ... auch im DGB setzt sich nach 1945 nur sehr langsam ein neues Rollenverständnis der Frau durch (<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/frauenpolitik-der-gewerkschaften.html>)
- Gegen alle Widerstände: 100 Jahre Frauenwahlrecht. Kurzfilm ver.di (<https://www.youtube.com/watch?v=EblGAoreAzk>)
- 6000 Frauen ziehen 1980 vor das Bundesarbeitsgericht in Kassel, um die „Heinze-Frauen“ in ihrem Kampf um Lohngerechtigkeit zu unterstützen. Ihr Erfolg schreibt Geschichte, wie das kurze Video in der Mitte der folgenden Internetseite zeigt: <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/frauen-erwerbstaetigkeit.html>
- „Sternstunde ihres Lebens“: ein Fernsehfilm von 2014 über Elisabeth Selbert, die unermüdlich für die Aufnahme des Satzes "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" in das Grundgesetz der zukünftigen Bundesrepublik Deutschland kämpfte.
- „Als Mutti noch arbeiten ging – 70 Jahre Gleichberechtigung“. Eine Dokumentation von 2019. Zum Inhalt: Die Gleichberechtigung von Frau und Mann verkündeten BRD und DDR vor 70 Jahren, in der Lebenswirklichkeit setzte sie sich allerdings bestenfalls mühsam durch und kam in Ost und West ganz unterschiedlich zur Geltung. In der Radio-Bremen-Dokumentation „Als Mutti arbeiten ging“ erzählen drei Generationen Ost und drei Generationen West – Großmutter, Tochter, Enkelin – von ihren Erfahrungen und erläutern ebenso anschaulich wie eindringlich, in welchen Lebensbereichen sich in sieben Jahrzehnten Entwicklungen zeigten, aber auch, wo es immer wieder und immer noch keine Gleichberechtigung gibt.

# Stationenlernen: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Ursachen für Lohnlücke und Rentengefälle

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Mittlere Gruppengröße: 12–20 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 4,5 Stunden**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden kennen Zahlen und Fakten zu bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und diskutieren die Ursachen für die geringeren Verdienste von Frauen gegenüber Männern und ihre damit im Zusammenhang stehenden geringeren Renten.
- Die Teilnehmenden entwickeln Handlungsmöglichkeiten und Forderungen auf der individuellen/privaten, betrieblichen und gewerkschaftspolitischen Ebene, um den bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern entgegenzuwirken.

**Kurzbeschreibung:**

Beim Stationenlernen werden zunächst Kleingruppen gebildet. Die Gruppen können minimal drei Personen und maximal fünf Personen umfassen. Die einzelnen Kleingruppen beschäftigen sich nacheinander an insgesamt vier Stationen mit zentralen bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und diskutieren ihre Zusammenhänge:

- Ausbildung und Berufswahl
- Erwerbsverläufe
- (Führungs-)Positionen
- Lohnlücke

Zum Abschluss diskutieren die Teilnehmenden Handlungsmöglichkeiten und gewerkschaftspolitische Forderungen, um den bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern entgegenzuwirken.

Das Stationenlernen kann mit weiteren Methoden aus dem Bildungsschwerpunkt kombiniert werden. Z. B. kann vor dem Stationenlernen die Aufstellung zur Lohnlücke oder das Quiz zu den gleichstellungspolitischen Errungenschaften und Herausforderungen durchgeführt werden.

Einen Vorschlag für den genauen Ablauf dieser Methode findet ihr auf der Webseite [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de).

## **Material:**

- Großer Gruppenraum
- 4 kleinere Gruppenarbeitsräume
- Detaillierter Ablaufplan
- 4 Faktenblätter aus dem Projekt „Was verdient die Frau“
- Gleichstellungspolitische Beschlüsse des DGB-Bundeskongress 2018

# Interaktiver Input: Die gesellschaftliche Stellung der Frau. Entgegengesetzte politische Positionen



## Anzahl der Teilnehmenden:

- Mittlere Gruppengröße: 10–20 Teilnehmende



**Zeit:** ca. 2,5 Stunden

## MODERATIONS- KOMPETENZ:



## VORKENNTNISSE TEILNEHMENDE:



## Ziele:

- Die Teilnehmenden tauschen ihre Meinungen aus und beziehen Position zu gleichstellungspolitischen Themen wie Arbeitsteilung, Verdienzlücke und Frauenquoten in Wirtschaft und Politik.
- Die Teilnehmenden kennen die kontroversen politischen Positionen zu diesen Themen und können gewerkschaftliche Positionen einordnen.
- Die Teilnehmenden haben Argumente, warum gewerkschaftliche Positionen unvereinbar mit rechten Weltbildern und den dort vertretenen Geschlechterrollen sind.

## Kurzbeschreibung:

Der interaktive Input bietet die Möglichkeit, die Wissensvermittlung mit dem Meinungsaustausch und der eigenen Positionierung zu kombinieren. Während des Inputs haben die Teilnehmenden immer wieder die Gelegenheit, sich aktiv zu beteiligen, sich mit anderen auszutauschen und ihre eigene politische Position zu äußern und zu überprüfen. Zudem vermittelt der Input zusammengefasstes Wissen über die unterschiedlichen politischen Positionen zu aktuellen Themen der Gleichstellungs-politik, wie Arbeitsteilung, Verdienzlücke und Frauenquoten in Wirtschaft und Politik. Ein Fokus liegt dabei auch auf der Darstellung der Unvereinbarkeit von rechten Positionen, wie sie z. B. von der AfD vertreten werden, und gewerkschaftlichen Positionen.

## Detaillierter Ablauf des Inputs:

Vor Beginn der Veranstaltung werden Laptop und Beamer aufgebaut und die zugehörige PowerPoint-Präsentation gestartet. Zu Beginn der Veranstaltung werden die Teilnehmenden begrüßt, die Moderation und der zeitliche Rahmen kurz vorgestellt. Es bietet sich an, hier eine kurze Vorstellungsrunde zu machen, sofern sich die Teilnehmenden noch nicht kennen. Dann beginnt der Input. Auf den Moderationskarten ist detailliert festgehalten, wie der Input inhaltlich gestaltet werden kann. Zeitlich könnt ihr euch an dem folgenden Ablaufplan orientieren:

## Ablaufplan:

<b>Zeit</b>	<b>Inhalt</b>
45 Minuten	Einstieg, Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern (PowerPoint-Folien 1 bis 8)
15 Minuten	Pause
30 Minuten	Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern (PowerPoint-Folien 9 bis 13)
15 Minuten	Pause
30 Minuten	Frauenquoten in Wirtschaft und Politik (PowerPoint-Folien 14 bis 18)

## Material:

- Großer Gruppenraum
- Laptop und Beamer
- PowerPoint-Präsentation
- Moderationskarten
- Uhr

# Glücksrad des sozialen Status und das Problem der Mehrfachdiskriminierung

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Kleinere und mittlere Gruppengröße: 6–32 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 60–90 Min.**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden setzen sich mit der Problematik der Mehrfachdiskriminierung („Intersektionalität“) auseinander und erkennen, dass nicht das Geschlecht allein über Chancen und Nachteile in unserer Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt entscheidet. Sie reflektieren, dass andere Merkmale wie Ethnizität, Klasse, Sexualität, Religion, Behinderung und Gesundheit ebenso bedeutsam sind.
- Die Teilnehmenden machen sich ihren eigenen sozialen Status bewusst und kommen in einen Austausch über die sozialen Auswirkungen gesellschaftlicher Privilegien und Benachteiligungen.
- Die Teilnehmenden erarbeiten erste Handlungsansätze, um den strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken.

**Kurzbeschreibung:**

Mit dieser Methode kann eine Diskussion über die gesellschaftliche Bedeutung bestimmter Merkmale wie z. B. Geschlecht, Ethnizität und Klasse angeregt werden. Um in diese Diskussion einzusteigen, „erspielen“ sich die Teilnehmenden einzeln mit dem Glücksrad fiktive Rollen. In diesen Rollen reflektieren sie Privilegien und Benachteiligungen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Das Glücksrad kann sowohl analog als auch digital durchgeführt werden. Beide Varianten und den genauen Ablauf der Methode findet ihr unter der Anleitung beschrieben.

**Material:**

- Glücksrad (Arbeitsblatt 1 und 2 für die analoge Variante)
- Schere, Pappe, Kleber und Musterbeutelklammer (ebenfalls analoge Variante)
- Papier und Stift zum Notieren der Personenbeschreibungen

## Anleitung:

Wenn ihr die Methode analog umsetzen möchtet, müsst ihr im Vorfeld, je nach Gruppenanzahl, mindestens ein Glücksrad basteln (siehe Arbeitsblatt Glücksrad). Solltet ihr die Methode digital umsetzen, benötigen die Teilnehmenden ein Smartphone, ein Tablet oder einen PC sowie eine Internetverbindung, um den Link für das Glücksrad aufzurufen. Diesen findet ihr hier: <https://bit.ly/3bqoo6C>

Zu Beginn der Methode werden ungefähr gleich große Kleingruppen mit maximal fünf Personen gebildet. In jeder Gruppe sollte mindestens 1 gebasteltes Glücksrad vorhanden sein oder die Voraussetzungen für die digitale Variante erfüllt sein. Jede\_r Teilnehmende dreht an dem Glücksrad so lange, bis die Person weiß, ob ihre fiktive Rolle weiblich oder männlich ist, und Informationen zu zwei weiteren Kategorien gedreht worden sind. Alle Teilnehmenden drehen also mindestens dreimal und sollten sich ihre „erspielte“ Rolle notieren.

Im Anschluss beschäftigen sich die Teilnehmenden zunächst allein in ihrer fiktiven Rolle mit den folgenden Fragen. Die Fragen sollten für jede Arbeitsgruppe visualisiert werden.

- Welche Chancen habe ich, einen existenzsichernden und guten Job zu bekommen?
- Welche Möglichkeiten habe ich, um bei mir im Betrieb mitzubestimmen?
- Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass ich ein politisches Amt ausübe?
- Welche Erfolgsaussichten habe ich auf eine Wohnung, in der ich gerne leben möchte?

Dann stellen sich die Teilnehmenden in den Kleingruppen ihre Antworten auf die Fragen vor und können diskutieren, warum diese Antworten gegeben worden sind und ob es abweichende Einschätzungen von anderen Gruppenmitgliedern gibt. Die Kleingruppen sollten dazu ca. 30 Minuten Zeit bekommen.

Abschließend kommen alle Teilnehmenden wieder im Plenum für eine gemeinsame Diskussion zusammen und legen bewusst ihre „erspielten“ Rollen ab. Die folgenden Fragen können diskutiert werden:

- Wie ist es euch mit der Übung ergangen?
- Hattet ihr „Glück“ beim „Erspielen“ eurer fiktiven Rolle und konntet eure Chancen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik als gut einschätzen?
- Wart ihr euch in der Gruppe immer einig, ob eine fiktive Rolle als privilegiert oder benachteiligt in Bezug auf die Fragen einzuschätzen ist?
- Habt ihr konkrete Beispiele, in denen Frauen aufgrund ihres Geschlechts und eines weiteren Merkmals aus dem Glücksrad diskriminiert worden sind?
- Was können wir tun, damit bestimmte Merkmale keine Benachteiligung mehr darstellen? Was müssen wir dazu (gewerkschafts-)politisch fordern?

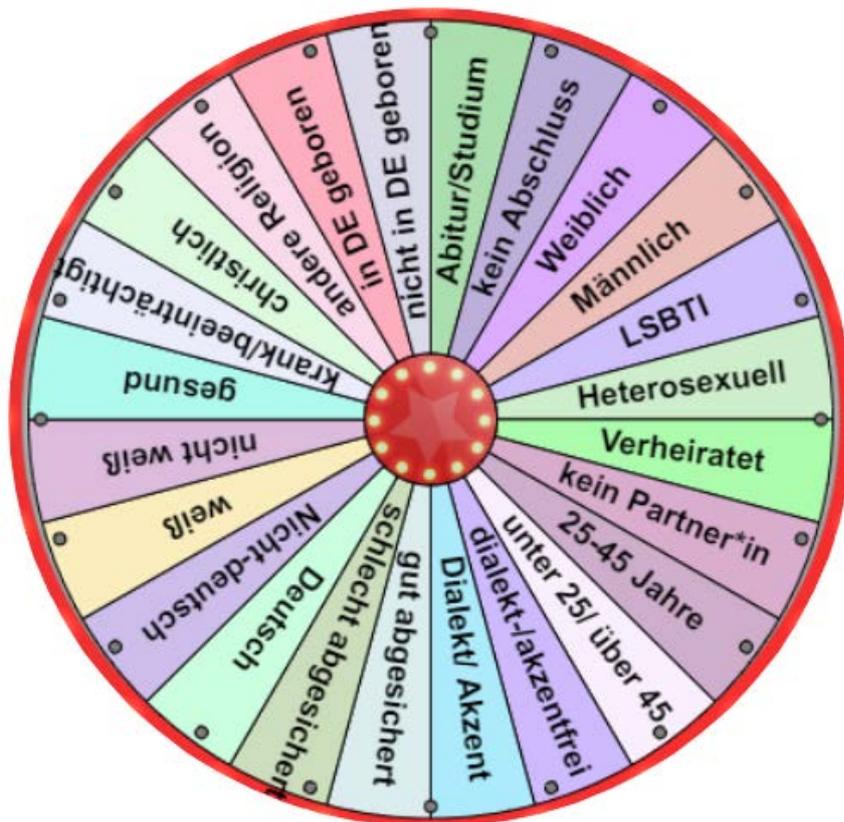
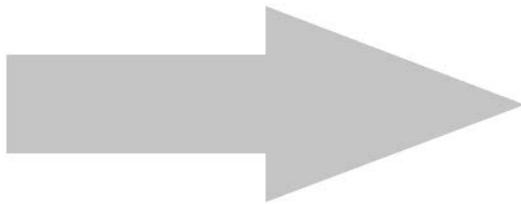
Insgesamt könnt ihr 30 bis 60 Minuten für diese Diskussion einplanen.

## Arbeitsblatt 1:

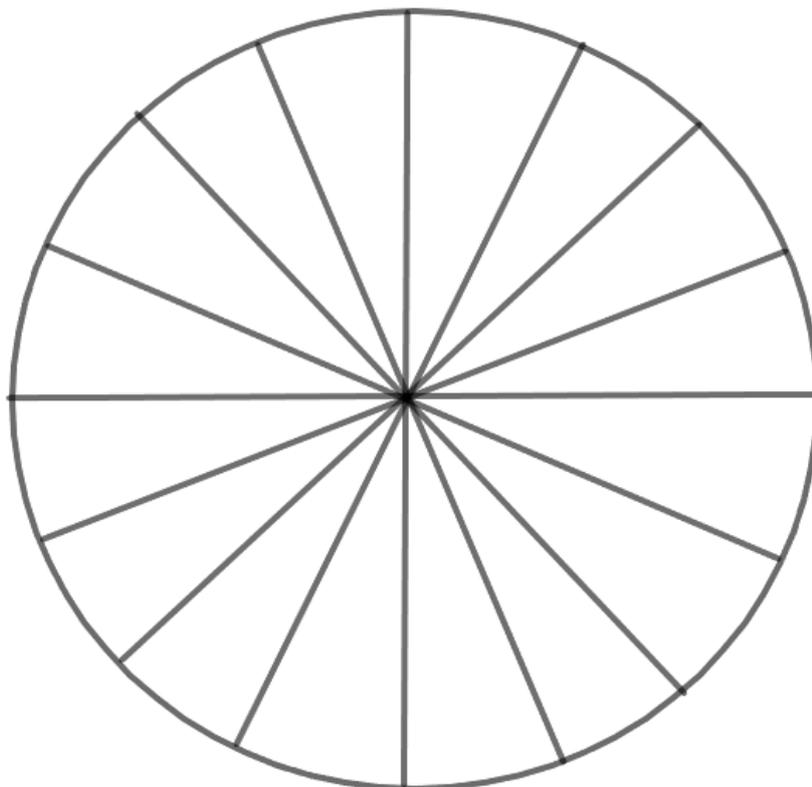
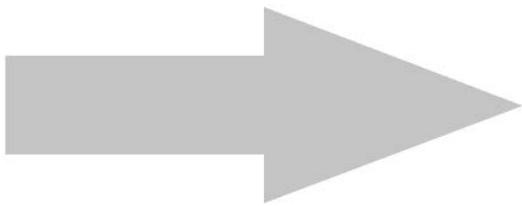
Zum Basteln des Glücksrades benötigst du idealerweise helles Bastelpapier oder Pappe, eine Schere und eine Musterbeutelklammer (siehe Bild).

Schneide das Glücksrad aus und mach mit der Schere oder einem anderen spitzen Gegenstand ein Loch in die Mitte. Darüber legst du den ausgeschnittenen Pfeil und machst auch dort ein Loch hinein.

Zuletzt ziehst du durch beide Löcher die Musterbeutelklammer und drückst auf der Rückseite die jeweiligen Enden zur Seite. Fertig ist dein Glücksrad!



Arbeitsblatt 2:



# Wandzeitung – „Frauenpower-Netzwerke“

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Mittlere Gruppengröße: 12–32 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 1,5 Stunden**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden lernen regionale und überregionale Frauengruppen sowie gleichstellungspolitische Initiativen, Projekte, Kampagnen, Aktionen und Aktivitäten kennen und tauschen sich aus.
- Die Teilnehmenden vernetzen sich und entwickeln Ideen für eigene Aktionen und Netzwerke.

**Kurzbeschreibung:**

Die Methode eignet sich dafür, um in einen Austausch über bestehende Frauengruppen und gleichstellungspolitische Initiativen, Projekte, Kampagnen, Aktionen und Aktivitäten zu kommen. Über diesen Austausch können sich die Teilnehmenden vernetzen und Ideen für gemeinsame Aktionen und Netzwerke entwickeln.

Für die Umsetzung der Methode braucht es zunächst eine Stellwand oder einen Flipchart mit der folgenden Überschrift:

- Welche Frauengruppen und gleichstellungspolitischen Initiativen, Projekte, Kampagnen, Aktionen oder Aktivitäten sind euch bekannt?

Die Teilnehmenden bekommen ca. 10 Minuten Zeit, um ihre Antworten auf der Stellwand oder dem Flipchart zu notieren. Im Anschluss stellen sich die Teilnehmenden gegenseitig ihre Antworten vor und berichten über die Gruppen, Initiativen, Projekte etc. Die Moderation kann ggf. „Frauenpower-Netzwerk“ ergänzen. Weitere Informationen dazu finden sich auf dem Infoblatt.

Um die Methode fortzusetzen, wird eine weitere Stellwand oder Flipchart mit der folgenden Überschrift aufgebaut:

- Gleichstellungspolitisch liegt mir ein Thema ganz speziell am Herzen, für das ich mich (weiter) engagieren möchte. Das Thema lautet ...

Die Teilnehmenden bekommen wieder ca. 10 Minuten Zeit, um ihre Antworten auf der Stellwand oder dem Flipchart zu notieren.

Im Anschluss werden je nach Interesse der Teilnehmenden thematische Kleingruppen gebildet, die sich zu der folgenden Frage ca. 30 Minuten austauschen und vernetzen:

- Mit welchen konkreten Aktionen können wir unser Thema voranbringen?

Abschließend kommen die Gruppen wieder im Plenum zusammen und stellen kurz ihre Ergebnisse vor. Andere Teilnehmende können dazu Fragen stellen. Hierbei ist es aus dokumentarischen Gründen sinnvoll, wenn die Moderation die Ergebnisse auf einer Pinnwand oder Flipchart stichpunktartig zusammenträgt.

### **Material:**

- großer Gruppenraum
- Stellwände oder Flipcharts
- Moderationskoffer
- Für die digitale Variante brauchen die Teilnehmenden Smartphone, Tablet oder PC
- Infoblatt: Auswahl an „Frauenpower-Netzwerken“

## Infoblatt: Auswahl an „Frauenpower-Netzwerken“

- DGB Frauen (<https://frauen.dgb.de/ueber-uns>)
- DGB-Bundesfrauenausschuss: Hier beraten und beschließen die Frauen aus den Gewerkschaften und den DGB-Bezirken die Eckpunkte für die gewerkschaftliche Frauenpolitik.
- DGB-Projekt: „Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestalten“ (<https://vereinbarkeit.dgb.de/ueber-uns>)
  - Unsere Mission: Vereinbarkeit in der Arbeitswelt voranbringen. Wir helfen euch durch den Dschungel der sich stetig verändernden Arbeitswelt. Und wir begleiten euch in eurer Rolle als Wegbereiter/innen und Mitgestalter/innen für gute Arbeit in euren Betrieben und Verwaltungen. Ihr habt die Bedürfnisse der Belegschaften im Blick und sorgt dafür, dass andere das auch tun. Trotzdem braucht ihr manchmal einfach „mehr Dampf im Kessel“, damit im stressigen Alltagsgeschäft die Suche nach guten Vereinbarkeitslösungen erfolgreich ist. Mit passenden Angeboten unterstützen wir euch dabei. Ihr könnt sie kostenlos nutzen. Für mehr Vereinbarkeit in der betrieblichen Praxis.
- DGB-Projekt: „Was verdient die Frau?!“ (<https://www.was-verdient-die-frau.de/>)
  - WIR SAGEN: FRAUEN VERDIENEN WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT! Auf diesen Seiten findest du Daten, Fakten, Infos, Tipps und Tricks über Chancen und Risiken für (junge) Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Damit Frauen langfristig und nachhaltig finanziell auf eigenen Beinen stehen können!
- Deutscher Frauenrat (<https://www.frauenrat.de/>)
  - Der Deutsche Frauenrat, Dachverband von rund 60 bundesweit aktiven Frauenorganisationen, ist die größte frauen- und gleichstellungspolitische Interessenvertretung in Deutschland. Wir sind die Lobby der Frauen. Wir vertreten Frauen aus Berufs-, sozial-, gesellschafts- und frauenrechtspolitischen Verbänden, aus Parteien, Gewerkschaften, aus den Kirchen, aus Sport, Kultur, Medien und Wirtschaft. Wir engagieren uns für die Rechte von Frauen in Deutschland, in der Europäischen Union und in den Vereinten Nationen. Unser Ziel ist die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Wir setzen uns für einen geschlechterdemokratischen Wandel ein und für eine gerechtere und lebenswertere Welt für alle.
- DaMigra e.V.: Dachverband von Migrantinnenorganisationen (<https://www.damigra.de/>)

# Planspiel für mehr Geschlechtergerechtigkeit

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Mittlere Gruppengröße: 16–32 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 2 Tage**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden setzen sich mit ausgewählten gewerkschafts- und gleichstellungspolitischen Themen auseinander: Gleichstellung im Betrieb, Sorgearbeit, Frauen in der Kommunalpolitik und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- Die Teilnehmenden kennen Fakten, Akteur\_innen und Kampagnen zu den Themen und erarbeiten gemeinsam konkrete und solidarische Handlungsstrategien, um in diesen Themenfeldern zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu kommen.
- Die Teilnehmenden reflektieren die Lebensumstände von (anderen) Frauen sowie, dass Frauen in unterschiedlichen Lebensumständen verschiedene Interessen und Prioritäten haben können.
- Die Teilnehmenden trainieren das Argumentieren für einen Standpunkt.

**Kurzbeschreibung:**

Ein Planspiel ist eine handlungsorientierte Methode zur Vermittlung komplexer Zusammenhänge. In Planspielen werden Entscheidungsprozesse innerhalb eines Spielrahmens simuliert. Die Methode eignet sich, um systematisches Denken zu trainieren.

Kurz zusammengefasst sieht der Rahmen dieses Planspiels vor, dass alle Teilnehmende als Frauen agieren, die in demselben Betrieb beschäftigt sind. Sie unterscheiden sich allerdings hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen und ihrer Lebensumstände. Die Frauen mit den gleichen Beschäftigungsbedingungen arbeiten jeweils in einer Gruppe zusammen. Insgesamt gibt es die folgenden 4 Gruppen:

1. Frauen in befristeter Teilzeit
2. Frauen in befristeter Vollzeit
3. Frauen in unbefristeter Beschäftigung (Teil- oder Vollzeit)
4. Frauen in Führungsfunktion

Innerhalb dieser Gruppen ziehen die Teilnehmenden zusätzlich Rollenkarten. Die Rollen unterscheiden sich in Bezug auf die Fragen, ob die Frauen Kinder haben, in einer Partnerschaft leben oder verheiratet sind.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen beschäftigen sich die Teilnehmenden in ihren Gruppen und in ihren jeweiligen Rollen mit den folgenden gewerkschafts- und gleichstellungspolitischen Themen:

- Gleichstellung im Betrieb
- Sorgearbeit
- Frauen in der Kommunalpolitik
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Gemeinsam erarbeiten die Teilnehmenden Handlungsstrategien, um in diesen Themenfeldern zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu kommen. Bei unserem Planspiel stehen die Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit sowie das Entwickeln von konkreten und solidarischen Handlungsstrategien im Vordergrund. So ist das Ziel dieses Planspiels erreicht, wenn alle Teilnehmenden der Meinung sind, dass im Spiel mehr Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden konnte. Anpassungen des Planspiels sind möglich. So kann beispielsweise ein Themenfeld weggelassen werden, wenn die Zeit nicht ausreicht oder ein Thema nicht passend erscheint.

Das Planspiel für mehr Geschlechtergerechtigkeit kann nicht alle Aspekte von sozialer, geschlechterbezogener Ungleichheit darstellen, sondern zeigt beispielhaft auf, wo diese Ungleichheiten auftreten und welche Themen berührt sein können.

Hinweis: Diese Methode ist sehr anspruchsvoll und sollte ausschließlich von sehr erfahrenen Moderator\_innen durchgeführt werden, die entscheiden können, ob sich die Methode für ihre jeweilige Zielgruppe eignet, und die im Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt geschult sind. Zusätzlich bietet es sich an, mit mehreren Moderator\_innen zu arbeiten, die die einzelnen Gruppen während ihrer Arbeitsphasen unterstützen können.

### **Material:**

- Plenumsraum und vier Arbeitsgruppenräume
- PowerPoint-Präsentation zum Download auf [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de)
- Zeitlicher Ablauf des Planspiels zum Download auf [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de)
- Rollenkarten
- Texte „Ausgangssituation des Planspiels“ und Arbeitsaufgaben (siehe weiter unten)
- Mind. 2 Laptops, ein Beamer
- Flipcharts, Metaplanpapier, Moderationskoffer
- Material für Arbeitsgruppen unter „Raumaufteilung und Vorbereitung im Raum“

## Gruppen und Rollen innerhalb des Spiels

Aufteilung in 4 Gruppen mit mind. 4 und max. 8 Personen

- Frauen in befristeter Teilzeit
- Frauen in befristeter Vollzeit
- Frauen in unbefristeter Beschäftigung (Teil- oder Vollzeit)
- Frauen in Führungsfunktion

Innerhalb jeder Gruppe werden Rollenkarten gezogen (ab 7 Personen innerhalb einer Gruppe, kann eine Rolle mehrfach vergeben werden).

Verheiratet mit Kindern	Mit Kindern in einer festen Lebenspartnerschaft	Ohne feste Partnerschaft mit Kindern
Verheiratet ohne Kinder	Ohne Kinder in einer festen Lebenspartnerschaft	Ohne feste Partnerschaft ohne Kinder

## Raumaufteilung und Vorbereitung im Raum

4 Arbeitsgruppenräume:

### Betrieb (Raum 1)

Material im Raum:

- PowerPoint-Präsentation des DGB-Projekts „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ zu rechtlichen Rahmenbedingungen für Betriebsräte (ausgedruckt oder auf einem PC/Laptop zur Verfügung gestellt)  
[https://313.de/uploads/dgb-toolbox-online/data/toolbox-dokumente/04 Rechtlicher Handlungsrahmen/04\\_01 WVDF Rechtlicher Handlungsrahmen fuer BR/04\\_01\\_01 WVDF RHR BR praesentation.pdf](https://313.de/uploads/dgb-toolbox-online/data/toolbox-dokumente/04_Rechtlicher_Handlungsrahmen/04_01_WVDF_Rechtlicher_Handlungsrahmen_fuer_BR/04_01_01_WVDF_RHR_BR_praesentation.pdf)
- Flipchart und Moderationskoffer bzw. Stifte
- Arbeitsaufgabe „Betrieb“ (siehe weiter unten)

### Pflege- und Sorgearbeit (Raum 2)

Material im Raum:

- Transparent oder Metaplanwandpapier sowie Stifte oder Farben
- Ver.di-Aktionsmaterialien „Soziale Berufe aufwerten!“ <https://soziale-berufe-aufwerten.verdi.de/aktionsmaterial>
- Mobilisierungsmaterial des CARE REVOLUTION NETZWERKS (Handzettel mit Aufruf zum Frauenstreik) <https://care-revolution.org/mobilisierungsmaterial/>
- Arbeitsaufgabe „Pflege- und Sorgearbeit“ (siehe weiter unten)

## Politik (Raum 3)

Material im Raum:

- PC/Laptop mit Kurzfilm des Helene Weber Kollegs: FRAUEN MACHT POLITIK:  
[https://www.youtube.com/watch?v=6t9ry\\_J5GG0&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=6t9ry_J5GG0&feature=youtu.be)
- Flipchart und Moderationskoffer bzw. Stifte
- Arbeitsaufgabe „Politik“ (siehe weiter unten)

## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Raum 4)

Material im Raum:

- Gedruckter Auszug aus dem Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:  
4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien
- [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden\\_Was\\_tun\\_bei\\_sexueller\\_Belaestigung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=9)
- Gedruckter DGB-Handlungsleitfaden für betriebliche Interessensvertretungen  
<https://frauen.dgb.de/positionen/gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz>
- Flipchart und Moderationskoffer bzw. Stifte
- Arbeitsaufgabe „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (siehe weiter unten)

## Ausgangssituation des Planspiels

Die Ausgangssituation unseres Planspiels ist schnell erklärt. Wie im wahren Leben haben Männer und Frauen nicht die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt:

- „Klassische Frauenberufe“ werden schlechter entlohnt als solche, die verstärkt von Männern ausgeführt werden.
- Die unbezahlte Haus-, Pflege und Betreuungsarbeit ist im Durchschnitt noch immer sehr ungleich verteilt. Frauen übernehmen häufiger als Männer die Betreuung der Kinder, die Pflege der Angehörigen sowie die täglich anfallende häusliche Arbeit, wie Waschen, Putzen und Kochen. Als Folge ist auch die bezahlte Erwerbsarbeit ungleich verteilt. Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer, was sich später auch in ihren Renten niederschlägt.
- Im Job sind Frauen mit der „gläsernen Decke“ konfrontiert, die verhindert, dass sie in Führungspositionen gelangen. Auch erleben viele Frauen im Beruf sexistische Äußerungen und werden Opfer sexueller Belästigung.
- In der Politik sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Politische Entscheidungen werden verstärkt durch Männer herbeigeführt.

Ihr seid Frauengruppen in diesem Rollenspiel, die sich zusammengefunden haben, um an diesen Verhältnissen etwas zu ändern. Euch verbindet, dass ihr im selben Betrieb in denselben Anstellungsverhältnissen beschäftigt seid. Gemeinsam nehmt ihr euch Aufgaben vor, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, aber auch zu Hause und in der Gesellschaft voranzubringen.

## Betrieb

### Ausgangssituation:

Ihr seid alle Beschäftigt bei der WIR MACHEN ALLES GmbH (Lebensmittelindustrie). Hier ist der Name Programm. Denn unter dem Dach dieser GmbH werden Produkte entwickelt, produziert, versandt und in eigenen Filialen verkauft. Hierbei ist auffällig, dass in den Tätigkeitsfeldern, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, die Löhne deutlich geringer sind als in den Bereichen, in denen mehr Männer tätig sind.

Obwohl knapp die Hälfte der Beschäftigten der WIR MACHEN ALLES GmbH weiblich ist, sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Entsprechend des bundesdeutschen Durchschnitts ist auch hier nur ein gutes Viertel der Beschäftigten mit Aufsichts- und Führungsfunktionen weiblich.

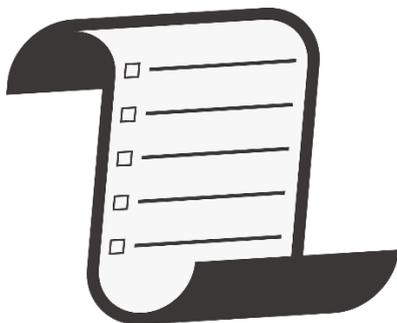
Beim Thema Arbeitszeit kam es bei der letzten Betriebsversammlung zu hitzigen Diskussionen, da sich viele berufstätige Eltern eine bessere Vereinbarkeit zwischen dem Beruf und der Familie wünschen.

Euer Betriebsrat hat nun das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zum Thema gemacht. Auf einer Betriebsversammlung erfragen die Betriebsratsmitglieder, welche Maßnahmen als Erstes angegangen werden sollen. Hierzu stellt der Betriebsrat eine PowerPoint-Präsentation mit möglichen Maßnahmen vor. Die Kapazitäten des Betriebsrats sind begrenzt. Es gibt natürlich auch andere Themen, um die er sich kümmern muss. Daher braucht es eine klare Priorisierung von Arbeitsaufgaben.

### Aufgabe:

Schaut euch die PowerPoint-Präsentation an. Diskutiert anschließend die möglichen Maßnahmen und erstellt gemeinsam einen Arbeitsplan mit 3 Maßnahmen für den Betriebsrat, die ihr nach ihrer Dringlichkeit sortiert.

Am Ende wird euer Arbeitsplan mit denen der anderen Gruppen verglichen. Daher bedenkt bitte auch die Positionen der anderen mit, damit der Betriebsrat gleich anfangen kann zu arbeiten.



## Pflege- und Sorgearbeit

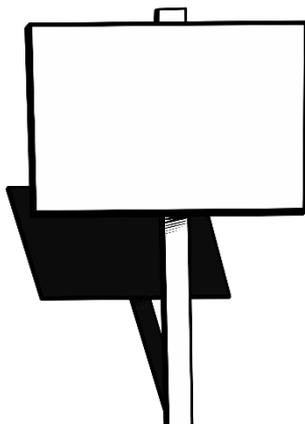
### Ausgangssituation:

Unter dem Begriff „Care-Arbeit“ oder Pflegearbeit verstehen wir sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit. Darunter fällt nicht nur die Altenpflege, sondern auch Kinderbetreuung oder sonstige familiäre Unterstützung. Diese Arbeit wird sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich vorwiegend von Frauen geleistet. So arbeiten in den Gesundheitsberufen laut Bundesagentur für Arbeit (2011) über 80 Prozent Frauen. Dabei ist die Entlohnung in diesem Feld verhältnismäßig niedrig.

Auch in den Familien übernehmen Frauen bis heute einen deutlich höheren Anteil an der Pflege- und Sorgearbeit. Laut „Gender Care Gap“, der Lücke in der Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung, verrichten Frauen täglich 87 Minuten mehr „Care-Arbeit“ als Männer. Das heißt prozentual betrachtet, dass Frauen 52 % mehr familiäre Sorgearbeit als Männer verrichten. Aus diesem Grund wurde 2016 der „Equal Care Day“ ins Leben gerufen, der auf diese Ungleichverteilung aufmerksam machen soll. Bald findet der nächste Equal Care Day statt, an dem ihr euch an einer Demo beteiligen wollt.

### Aufgabe:

Diskutiert die aus eurer Sicht wichtigsten Forderungen im Themenkomplex „Pflege und Sorgearbeit“ und malt gemeinsam ein Transparent mit eurer/euren Forderung/en. Hierbei könnt ihr euch von anderen Kampagnen inspirieren lassen, wie den Aktionsmaterialien von ver.di unter dem Motto „Soziale Berufe aufwerten!“ oder dem Mobilisierungsmaterial des „Care Revolution Netzwerks“.



## Politik

### Ausgangssituation:

Nach wie vor sind Frauen in der Politik unterrepräsentiert, vor allem auf der kommunalen Ebene. Derzeit wird nur jedes zehnte Rathaus von einer Frau geführt. Und auch in den kommunalen Vertretungen sind derzeit nur rund 27 Prozent aller Mandate mit Frauen besetzt. Das wollt ihr ändern!

Auf dem „1. Deutschen Frauenkongress kommunal“ in Mainz wurde 2019 die „Mainzer Resolution“ für mehr Frauen in Führungsverantwortung in Kommunen vorgestellt. Darin fordert der Deutsche Städte- und Gemeindebund unter anderem ein Leitbild zur Frauenförderung in der Kommunalpolitik. Die Sitzungen in den Kommunalparlamenten sollen familienfreundlicher ausgestaltet werden, sowohl was Tagungszeiten als auch Teilnahmeverpflichtungen betrifft. Und auch das Themen Nachwuchsgewinnung wurde hier aufgegriffen.

Die Mainzer Resolution ruft die Kommunalpolitikerinnen dazu auf, weibliche Netzwerke zu bilden und einander zu unterstützen.

### Aufgabe:

Mehr Frauen in die Kommunalpolitik – das ist auch das Ziel des Helene Weber Kollegs. Schaut euch den Kurzfilm an, der eine Reise durch Deutschlands Kommunen zeigt: Im Mittelpunkt stehen engagierte Kommunalpolitikerinnen. Lasst euch von ihnen inspirieren.

Entscheidet euch für eine Kandidatin aus eurer Gruppe für die nächste Wahl zur Bürgermeisterin in eurer Kommune.

Formuliert gemeinsam die 3 wichtigsten Programmpunkten bzw. Forderungen eurer Kandidatin. Wofür setzt sich eure Kandidatin ein?



## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

### Ausgangssituation:

Die große Debatte um #MeToo zeigt unter anderem, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in vielen Facetten auftritt und sich quer durch alle Berufsgruppen zieht. Nach Angaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat sogar jede/r zweite Beschäftigte bereits sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen oder andere Formen sexueller Belästigungen erlebt. Betroffen sind dabei mehrheitlich Frauen.

Dabei verpflichtet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Unternehmen, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12ff. AGG). Sie müssen Prävention betreiben, ihre Beschäftigten schulen und, wenn nötig, angemessene Maßnahmen gegen belästigende Beschäftigte ergreifen. Dazu gehören Abmahnungen, Versetzungen oder sogar die Kündigung.

Zudem ist jeder Arbeitgeber und jeder Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet, eine Beschwerdestelle gegen Diskriminierung einzurichten und zu benennen. Das kann eine Person sein, oder eine zuständige Stelle. Bei sexueller Belästigung sollte es möglich sein, die Beschwerde einer Person des eigenen Geschlechts gegenüber vorbringen zu können.

In eurem Betrieb gibt es auch so einen Fall. Ein Vorgesetzter aus dem mittleren Management erzählt ständig anzügliche Witze, er nennt Mitarbeiterinnen „Süße“ oder „Püppchen“ und eine Kollegin berichtet, dass er sie ständig beim Vorbeigehen streife, obwohl ausreichend Platz wäre, um eine Berührung zu vermeiden. Dies ist der Kollegin sehr unangenehm. Alle im Betrieb kennen das Problem, aber keiner unternimmt etwas dagegen. Das wollt ihr nun ändern! Die Kollegin, bei der der Vorgesetzte körperlich wurde, möchte jedoch keine Beschwerde einlegen, da sie noch in der Probezeit ist und keine Kündigung riskieren möchte.

### Aufgabe:

Diskutiert in der Gruppe, wie ihr bei dem beschriebenen Fall vorgehen könnt und erarbeitetet 5 konkrete Maßnahmen, die ihr sofort umsetzen wollt. Den Betriebsrat könnt ihr dabei natürlich mitdenken.

Zur Unterstützung könnt ihr den Auszug aus dem Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle „4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien“ sowie den DGB-Handlungsleitfaden für betriebliche Interessensvertretungen „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern!“ nutzen.



# Zukunftswerkstatt „Das Private ist politisch“: Ideen für eine Umverteilung der Arbeit

**Anzahl der Teilnehmenden:**

- Mittlere Gruppengröße: 10–20 Teilnehmende

**Zeit:** ca. 3 Stunden**MODERATIONS-  
KOMPETENZ:****VORKENNTNISSE  
TEILNEHMENDE:****Ziele:**

- Die Teilnehmenden reflektieren den Zusammenhang zwischen den aktuellen Produktionsverhältnissen und der bestehenden sozialen Ungleichheit zwischen Frauen und Männern.
- Die Teilnehmenden setzen sich kritisch mit der Frage auseinander, welche Arbeitsformen gesellschaftlich neben der bezahlten Erwerbsarbeit anfallen, wie etwa Sorgearbeit oder ehrenamtliches, politisches Engagement.
- Die Teilnehmenden entwickeln gemeinsam individuelle und betriebliche Handlungsstrategien sowie (gewerkschafts-)politische Forderungen zur Umverteilung der Arbeit nach ihren eigenen Vorstellungen.

**Kurzbeschreibung:**

Die Zukunftswerkstatt ist eine Methode, mit der sich die Kreativität der Teilnehmenden anregen lässt, um gemeinsam Lösungen für gesellschaftliche Probleme zu entwickeln. Diese Zukunftswerkstatt setzt an der bestehenden sozialen Ungleichheit von Frauen an. Ausgehend von der ungleichen Verteilung bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit setzen sich die Teilnehmenden mit den Fragen auseinander, was an Arbeit in unserer Gesellschaft anfällt und wie wir zu einer geschlechtergerechten Umverteilung der Arbeit kommen können, um Frauen wie Männern ein Leben nach eigenen Wünschen und Vorstellungen fernab von gesellschaftlich zugeschriebenen Rollen zu ermöglichen.

Der genaue Ablauf der Zukunftswerkstatt steht zum Download bereit unter [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de).

**Material:**

- großer Gruppenraum
- Flipchartpapier
- Genauer Ablaufplan für die Zukunftswerkstatt  
(Download unter: [www.dgb-bildungsschwerpunkt.de](http://www.dgb-bildungsschwerpunkt.de))
- Ausgedruckte oder visualisierte Fragen/Aufgaben für die Kleingruppen
- Moderationskarten und Stifte
- 3 Stellwände

