

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:

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

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 und 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.

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.