



frauen im dbb

Nr. 1/2022

Informationsdienst der dbb bundesfrauenvertretung

Januar/Februar 2022

Inhalt

aktuell

+++ Frauen in Führungspositionen: Gleichstellung verlangt mehr als eine „Quote“

+++ Tag der sozialen Gerechtigkeit: Generationen-Solidarität stärken – Altersarmut bekämpfen

+++ dbb frauen regional: Digital gut vernetzt

+++ dbb frauen Mentoring-Seminar: Gemeinsam mehr erreichen

standpunkt

+++ Altersarmut ist weiblich

fokus

+++ Politikwissenschaftlerin Emilia Roig über intersektionale Gerechtigkeit: Keine Gesellschaft ohne Ungleichheiten

mehrwert

+++ Literatur gewinnen: Why we matter

+++ Seminar für Frauen: Selbstfürsorge im Homeoffice

Impressum



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Telefon 030. 40 81 - 44 00
Telefax 030. 40 81 - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-
bundesfrauenvertretung

Editorial

Was heißt „sozial gerecht“?

Zum Internationalen Tag der sozialen Gerechtigkeit, den die Vereinten Nationen jedes Jahr am 20. Februar ausrufen, haben wir uns gemeinsam mit den dbb senioren und der dbb jugend für eine Neuauflage des Generationenvertrags ausgesprochen (Seite 4). Unser Anliegen ist es, die Frage nach der Verantwortung der Generationen füreinander wieder stärker in den Mittelpunkt unserer Gesellschaft zu rücken und für eine sinnvolle Verzahnung von Arbeits-, Sozial- und Familienpolitik zu werben. Ein wichtiger Aspekt, der hier immer mitspielt, ist das Verständnis von sozialer Gerechtigkeit.

Wir wollen in diesem Zusammenhang vor allem auch das Bewusstsein dafür schärfen, dass es bei der Generationenfrage wichtig ist, bisherige Kategorien wie jung und alt, Menschen mit beziehungsweise ohne Kindern, Berufstätige und Arbeitslose zusammenzudenken. Denn häufig überlappen sich diese sozialen Kategorien und Menschen, die gestern noch als erfolgreiche Berufstätige galten, gehören morgen vielleicht zu den arbeitslosen Alleinerziehenden.

In diesem Kontext wollen wir den Blick um ein weiteres Sichtfeld weiten. Der Begriff der sozialen Gerechtigkeit ist eng verknüpft mit der Definition von sozialer Benachteiligung. Auch diese ist vielschichtig. Es gibt nicht die eine „Diskriminierung“, häufig werden Menschen aufgrund unterschiedlicher Merkmale mehrfach benachteiligt. Sprich häufig ist es nicht eindeutig, ob eine Frau aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wird oder weil ihr Name vielleicht eine Migrationsgeschichte suggeriert. Im schlechtesten Fall verstärken sich beide Merkmale sogar gegenseitig. Dann spricht man von Mehrfachdiskriminierung oder intersektionaler Diskriminierung.

Besonders gut dokumentiert ist das Phänomen im schulischen Umfeld und in der Arbeitswelt. Umso wichtiger wird es, den Anspruch auf soziale Gerechtigkeit um die intersektionale Perspektive zu erweitern. Wir haben in dieser Ausgabe von „frauen im dbb“ Dr. Emilia Roig, Gründerin des Center for Intersectional Justice e.V. (Zentrum für intersektionale Gerechtigkeit), dazu befragt. Im Interview (Seite 7) erklärt sie, wie wir unsere Gesellschaft mit einer offenen und optimistischen Haltung ein Stückchen gerechter machen können. Und zwar indem wir die komplexe Vielfalt, in der wir leben, auch als das wertschätzen, was sie ist, nämlich als Bereicherung.

Milanie Kreutz

Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



Frauen in Führungspositionen

Gleichstellung verlangt mehr als eine „Quote“

dbb frauen Chefin Milanie Kreutz hat größere Anstrengungen gefordert, um mehr Frauen im öffentlichen Dienst in Führungspositionen zu bringen.

„Im öffentlichen Sektor sind mehr als die Hälfte aller Beschäftigten Frauen. Der Anteil an weiblichen Führungskräften liegt allerdings deutlich unter 50 Prozent. Das passt hinten und vorne nicht zusammen und widerspricht dem Gleichstellungsanspruch im öffentlichen Dienst“, machte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz am 12. Januar 2022 mit Blick auf aktuelle Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) deutlich. Danach ist im öffentlichen Sektor der Frauenanteil auf den beiden oberen Führungsebenen höher als in der Privatwirtschaft. Im Verhältnis zu ihrem Anteil an den

Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten sowie Repräsentanzmaße 2004 bis 2020 und nach Region 2020 – nur öffentlicher Sektor

	Frauenanteil in Prozent ...			Repräsentanzmaße ¹⁾ ...	
	auf der 1. Führungsebene	auf der 2. Führungsebene	an allen Beschäftigten	auf der 1. Führungsebene	auf der 2. Führungsebene
2004	32	33	59	0,54	0,56
2008	37	36	58	0,64	0,62
2012	38	40	60	0,63	0,67
2014	34	41	60	0,57	0,68
2016	3w4	44	61	0,56	0,72
2018	36	43	60	0,60	0,72
2020	37	46	61	0,61	0,75
2020 nach Region					
West	37	46	60	0,62	0,77
Ost	36	50	64	0,56	0,78

¹⁾ Repräsentanzmaß = Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene / Frauenanteil an allen Beschäftigten
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020, gewichtete Werte. © IAB

frauen aktuell

- Beschäftigten sind Frauen hier dennoch nicht besser vertreten als in der Privatwirtschaft.

Hoffnungsschimmer „Führungspositionengesetz“

Hoffnungsvoll blicken die dbb frauen auf das neue Führungspositionen-Gesetz, das erstmals auch Sanktionen bei Nichterreichung von Zielgrößen vorsieht. Noch sei es zu früh, um die langfristige Wirksamkeit der gesetzlichen Vorgaben vollumfänglich zu bewerten, so Kreuz. Vielmehr müsse der Fokus jetzt auf die Beseitigung von bekannten Karrierehindernissen gelegt und die Leistungsbewertung diskriminierungsfrei ausgestaltet werden. „Gleichstellung verlangt mehr als die Einführung von Quoten. Vor allem Frauen ergreifen Berufe im öffentlichen Dienst, weil sie hier einen sicheren und flexiblen Job vorfinden, der familienfreundliche Arbeitsbedingungen verspricht und zugleich sinnstiftend ist. Doch die Aufstiegsverfahren folgen einer anderen Logik: Befördert wird vorrangig, wer viel Zeit am Arbeitsplatz verbringt und über ausreichend Freizeit verfügt, um das eigene Karrierenetzwerk zu pflegen. Vor allem Müttern fehlt es jedoch genau an diesen wertvollen Zeitressourcen“, betonte die dbb frauen Chefin.

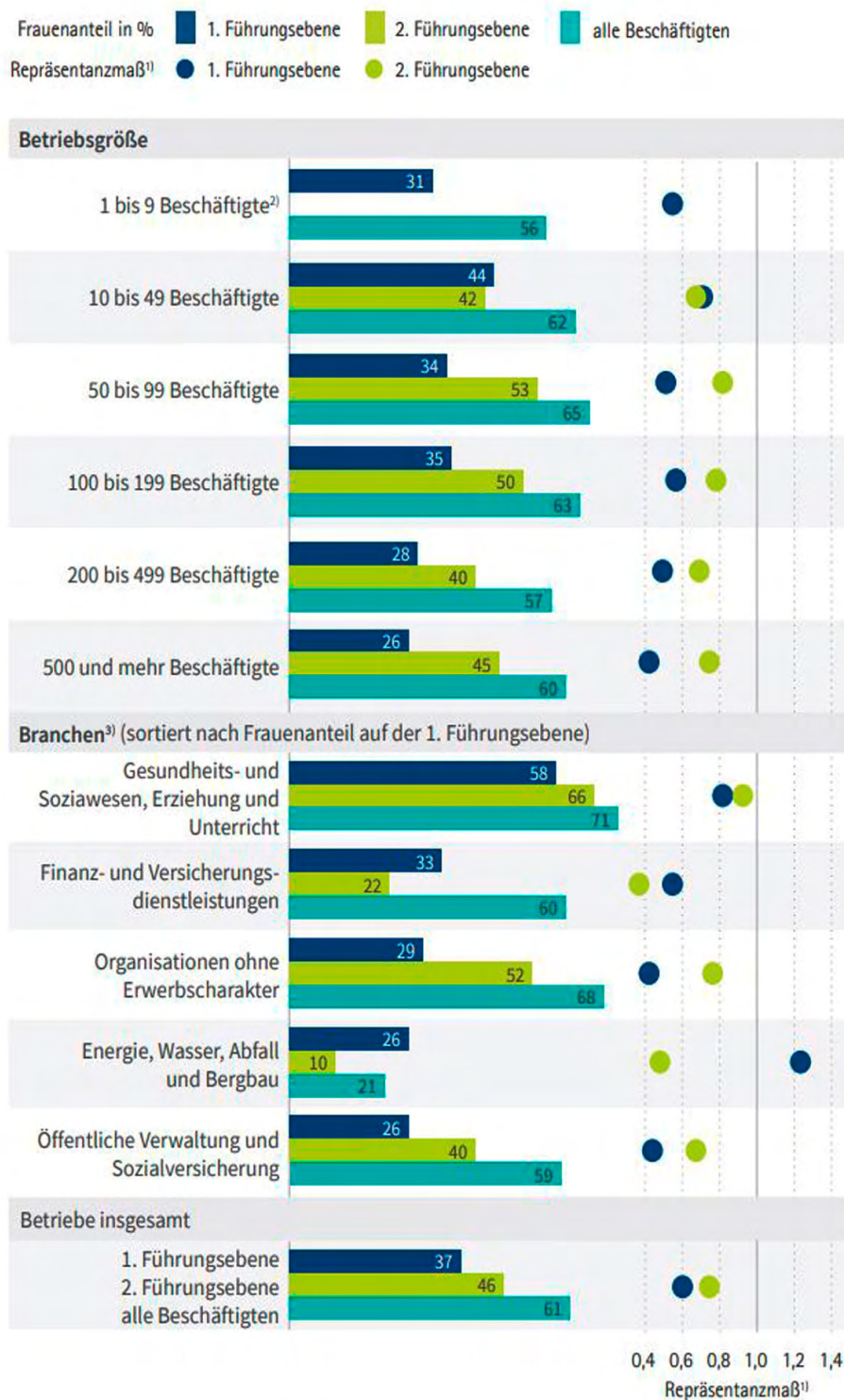
Beurteilungspraxis neu ausrichten

Eine effektive Frauenförderung in der modernen öffentlichen Verwaltung müsse genau hier ansetzen. Arbeitsleistung und Führungskompetenz sollten ausschlaggebend für eine Beförderung sein. Kreuz: „Die systematische Überprüfung der Leistungskriterien und deren geschlechtergerechte Neuauslegung muss bei der dienstlichen Beurteilung endlich in Angriff genommen werden. Nicht zuletzt auch deshalb, weil unsere Arbeitswelt sich aufgrund von Homeoffice und Digitalisierung stark verändert hat und dementsprechend auch andere Erwartungen an Führungskräfte stellt.“

Den vollständigen IAB-Kurzbericht 1/2022 finden Sie hier:

<https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-01.pdf>

Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten sowie Repräsentanzmaße nach Betriebsgröße und Branchen – nur öffentlicher Sektor, 2020



¹⁾ Repräsentanzmaß = Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene / Frauenanteil an allen Beschäftigten

²⁾ Auf der 2. Führungsebene sind aufgrund geringer Fallzahl keine Werte ausgewiesen.

³⁾ In den Branchen Landwirtschaft, Verkehr/Lagerei, Information und Kommunikation, Gastgewerbe und Sonstige Dienstleistungen sowie wirtschaftliche, wissenschaftliche oder freiberufliche Dienstleistungen befinden sich keine öffentlichen Betriebe oder die Fallzahl ist zu gering.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, gewichtete Werte. © IAB



© Colourbox.de

Tag der sozialen Gerechtigkeit

Generationen-Solidarität stärken – Altersarmut bekämpfen

Der Generationenvertrag muss neu aufgelegt werden, um soziale Gerechtigkeit zu garantieren. Das fordern dbb senioren, dbb frauen und dbb jugend.

dbb senioren: Pfleger Angehörige entlasten

„Schon heute lebt mehr als ein Fünftel der über 80-jährigen unter der Armutsgrenze. Frauen sind noch stärker betroffen als Männer. Das ist für Deutschland als eine der reichsten Volkswirtschaften der Welt ein absolutes Armutszeugnis“, mahnte Dr. Horst Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb senioren, mit Blick auf den Internationalen Tag der sozialen Gerechtigkeit, den die Vereinten Nationen jährlich am 20. Februar ausrufen. Den ersten wichtigen Schritt habe die Politik mit der Schaffung der Grundrente schon gemeistert. Jetzt müssten weitere Maßnahmen folgen. „Die Einführung eines steuerfinanzierten Entgeltes für pflegende Angehörige und eine angemessene Berücksichtigung dieser Zeiten in der Rente bilden einen weiteren Baustein hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit“, so Klitzing.

dbb frauen: Familien- und Sozialpolitik priorisieren

Das sieht auch dbb frauen Chefin Milanie Kreutz angesichts der hohen Altersarmut unter Frauen als dringend geboten: „Wenn wir über soziale Gerechtigkeit reden, dann führt keine Diskussion an den Frauen vorbei. Nur, wenn wir Gleichstellung in der Familien- und Sozialpolitik priorisieren, werden wir die Schere der sozialen Ungleichheit langfristig schließen können.“ Dafür seien gezielte Entlastungen im Bereich der Kinderbetreuung und Sorgearbeit ebenso geboten wie ein erleichterter Zugang für Mütter zu existenzsichernder Erwerbsarbeit und Führungspositionen. In diesem Zusammenhang kritisierte Kreutz auch die geplante Erhöhung der Verdienstobergrenzen für Minijobs: „Anstatt Zuverdienstmodelle durch die Stärkung des Niedriglohnssektors zu verfestigen, sollte die Bundesregierung alles daransetzen, Arbeits-

verhältnisse zu schaffen, die Raum für Familie geben und Müttern auch im Alter ein gutes Auskommen garantieren.“

dbb jugend: Betriebsrenten stärken

dbb jugend Chefin Karoline Herrmann wies auf die zunehmenden Schwierigkeiten der nachkommenden Generationen hin, sich für das Alter gut abzusichern. „Die hohen Sozialleistungen, steigende Lebenshaltungskosten und anhaltend niedrige Zinsen machen es jungen Menschen so gut wie unmöglich, ein finanzielles Polster fürs Alter aufzubauen. Vielen bleibt da nur noch die Hoffnung aufs Erbe. Und das steht jedem Verständnis von sozialer Gerechtigkeit entgegen“, stellte Herrmann heraus. Neben einer Stärkung der gesetzlichen Rente und dem Erhalt der Beamtenversorgung müsse auch die private Vorsorge fürs Alter erleichtert werden. „Insbesondere die betriebliche Alterssicherung, die auch Menschen mit niedrigem Einkommen eine zusätzliche Absicherung fürs Alter ermöglicht, muss gestärkt werden“, so Herrmann. ■

dbb frauen regional

Digital gut vernetzt

Sich spontan und unkompliziert zu treffen, funktioniert in Zeiten der Pandemie am besten digital. Aber auch begleitend zu Präsenzsitzungen ist die virtuelle Begegnung wichtiger Teil der Verbandsarbeit geworden. In Sachsen-Anhalt und Sachsen haben die dbb frauen neue Onlineformate ins Leben gerufen, bei denen sie sich regelmäßig über die aktuellen Arbeitsschwerpunkte austauschen.

Treffen am virtuellen dbb frauen-Stammtisch in sachsen-anhalt

Neues Jahr, neue Wege, neue Kontakte! Unter diesem Motto fand am 13. Januar 2022 der Auftakt zum virtuellen Frauen-Stammtisch der Landesfrauenvertretung des dbb sachsen-anhalt statt. „Ich bin hochofreut über das Interesse am Stammtisch, welches jetzt schon besteht und bin gespannt, welche Synergieeffekte sich aus den folgenden Stammtischen ergeben werden“, sagte Michaela Neersen, Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des dbb sachsen-anhalt.

Das neue Onlineformat des Vorstandes der Landesfrauenvertretung soll allen Frauen in den Mitgliedsgewerkschaften des dbb sachsen-anhalt die Möglichkeit für einen direkten Austausch zu Themen, die Frauen bewegen, geben. In der ersten Vorstellungsrunde ging es um



TIPP

Sie wollen sich regional und Verbandsübergreifend innerhalb des dbb vernetzen und sich gewerkschaftspolitisch engagieren? Dann kontaktieren Sie Ihre dbb Landesfrauenvertretung. Dort erhalten Sie Auskunft über die Mitarbeitsmöglichkeiten in Ihrem regionalen dbb Frauen Netzwerk.

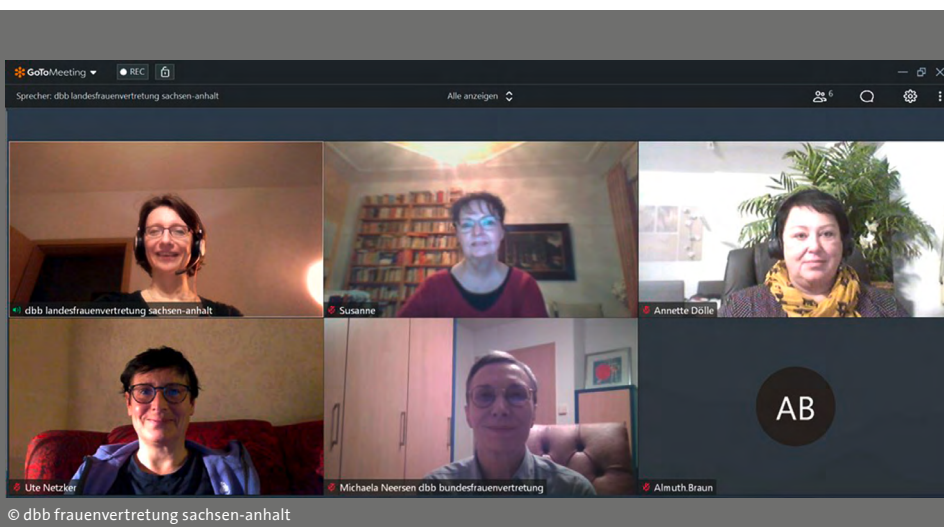
Hier geht es zu den Internetpräsenzen der dbb Landesbünde:

<https://www.dbb.de/der-dbb/landesbuende.html>

Digitaler Jahresauftakt an der „Runden Ecke“ in Sachsen

Das neue Jahr begann für die Teilnehmerinnen der Landesfrauenvertretung des sbb mit spannenden Diskussionen bei der ersten „Runden Ecke“ im Januar 2022. Die Bandbreite an Themen reichte von Geschlechterstereotypen in Lehrbüchern über Probleme von Transsexuellen bis hin zu Wissenslücken in der Wissenschaft aufgrund der patriarchalen

Brille der Forschenden. Wie kann eine Lehrkraft geschlechtersensibel unterrichten ohne bestehende Klischees zu bedienen? Welche Ungleichheiten bestehen für an Hochschulen lehrende Frauen? Diese Problemfelder und ebenso die Auswirkungen der andauernden Corona-Pandemie wurden beim Stammtisch erörtert. Nähere Informationen zum nächsten Treffen der „Runden Ecke“ gibt die Landesfrauenvertretung des sbb auf Nachfrage per Mail an frauen@sbb.dbb.de.



Themen- und Ideenfindung, es gab aber auch einen ersten Ausblick, was in den kommenden Stammtischen erwartet werden kann.

Bereits im März 2022 wird sich der Stammtisch zu „Kindererziehung und deren Auswirkungen auf Rente und Pension“ austauschen. Der Frauen-Stammtisch wird voraussichtlich alle acht Wochen online stattfinden. Interessierte Frauen können sich via E-Mail an dbbfrauenstammtisch@posteo.de anmelden. Bei Fragen rund um den Stammtisch steht der Vorstand der dbb Landesfrauenvertretung gern zur Verfügung.

Standpunkt

Altersarmut ist weiblich

Die Lebenshaltungskosten steigen und steigen. Da ist der Vorstoß der Bundesregierung, die Mindestlöhne anzuheben nur nachvollziehbar. Doch in einem Punkt müssen wir vehement widersprechen: Die

vorgesehene Erhöhung der Verdienstobergrenze für Minijobs trägt nicht dazu bei, Menschen – und hier sind insbesondere Frauen gemeint – vor Altersarmut zu schützen.

Auch wenn das Gesetzesvorhaben auf den ersten Blick für die Betroffenen wie eine finanzielle, gut nachvollziehbare Entlastung daherkommt, werden mit diesem Schritt prekäre Arbeitsverhältnisse weiter verfestigt. Das passt so gar nicht zur Forderung nach mehr qualifiziertem Personal, das in bald allen Branchen und vor allem auch im öffentlichen Dienst fehlt. Eine Qualifizierungsoffensive in Kombination mit der Abschaffung von Mini- und Midijobs wäre der deutlich bessere Schritt.

Minijobs haben Magnetwirkung

Als Minijobs im Zuge der Hartz-Reformen eingeführt wurden, geschah das mit der Absicht, für Langzeitarbeitslose eine Beschäftigungsbrücke zu schlagen – raus aus der Sozialhilfe und zurück in den ersten Arbeitsmarkt. Doch ziemlich schnell war klar: Die Minijobs haben Magnetwirkung. Nur wenige Menschen schaffen es tatsächlich, über den Niedriglohnsektor einer geringfügigen Beschäftigung zu entkommen. Wer einen Minijob annimmt, läuft Gefahr, lebenslang arm zu bleiben.

Aber was hat das mit den Frauen im öffentlichen Dienst zu tun? Auf den ersten Blick mag die Verbindung unerschlüssig erscheinen, zumal im öffentlichen Dienst Tariflöhne bezahlt werden oder Beamtenverhältnisse für die soziale Absicherung bis ins hohe Alter sorgen. Doch bei genauerer Betrachtung der Branchen, in denen überwiegend Minijobs angeboten werden – zum einen im Handel und in der Gastronomie und zum anderen in Pflegeeinrichtungen, Kitas und im schulischen Umfeld (!) – fällt auf, dass vor allem Frauen, meist Mütter, diese Arbeitsmodelle wahrnehmen. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die nah an familiären Sorgetätigkeiten angelehnt sind – wie Kochen, Putzen oder Kinder versorgen – gelten bis heute als ideale „Zuverdienstmöglichkeiten“ für Mütter.



Frauenrenten sind um die Hälfte niedriger als Männerrenten

Hinzu kommt, dass Frauen – egal ob berufstätig oder nicht – im Schnitt rund 52 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer. Auch deshalb nutzen sie das Instrument der Mini- und Midijobs häufig als Ergänzung und mitunter als einzige Möglichkeit, Familie und Pflege von Angehörigen mit einer Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Die Verstetigung solcher Zuverdienstmodelle – und dazu zählt auch Teilzeitbeschäftigung – hat zudem erhebliche Auswirkungen auf die Alterssicherung. Aus diesen „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen resultieren später oftmals kleine Renten und in Folge dessen für Frauen ein hohes Risiko der Altersarmut.

Fazit: Minijobs sind Teil des Problems

Unser Fazit: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse tragen nicht unerheblich dazu bei, patriarchale Gesellschaftsstrukturen zu bewah-

ren, die den Mann als „Familienernährer“ definieren und die Frau in der Rolle der „fürsorgenden Mutter“ verorten. Wollen wir diese Strukturen überwinden, dann müssen wir auch geringfügige Beschäftigungsmodelle als Teil des Problems ansehen. Denn Minijobs haben eine Sogwirkung auf Tariflöhne – und zwar nach unten. Überall dort, wo qualifizierte Tätigkeiten als geringfügige Beschäftigung angeboten werden und häufig von fachfremdem oder ungelerntem Personal ausgeführt werden, verlieren sie an tatsächlichem Wert.

Hinzu kommt der branchenübergreifende Fachkräftemangel, der auch den öffentlichen Dienst hart trifft. Die Ausweitung der Mini- und Midijobs setzt auch in dieser Hinsicht falsche Signale. Vielmehr müsste die Bundesregierung in Sachen Arbeitsmarktpolitik alles daran setzen, Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die Raum für Familie geben und ein gutes Auskommen auch im Alter garantieren – und zwar für Männer und Frauen. ■

Milanie Kreuzt,
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

SAVE THE DATE

16. Frauenpolitische Fachtagung
der dbb bundesfrauenvertretung

New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter

Wann? am 2. Juni 2022 von
10.00 bis 16.00 Uhr

Wo? dbb forum berlin,
Friedrichstraße 169,
10117 Berlin
und online

Merken Sie sich den Termin vor!

Politikwissenschaftlerin Emilia Roig über intersektionale Gerechtigkeit:

Keine Gesellschaft ohne Ungleichheiten

Wie machen wir unsere Gesellschaft für alle Beteiligten sozial gerecht? Wie schaffen wir es, Gleichberechtigung für alle herzustellen. Wer Antworten auf diese Fragen sucht, kommt an Emilia Roig nicht vorbei. Die Politikwissenschaftlerin befasst sich mit systemischer Unterdrückung und den sich daraus ergebenden Mehrfachdiskriminierungen. Wir haben mit Roig über die Bedeutung intersektionaler Gerechtigkeit gesprochen und gefragt, welchen Beitrag der öffentliche Dienst für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft leisten kann.



© Mohammed Badarne

Dr. Emilia Roig Gründerin und Direktorin des Center for Intersectional Justice (CIJ) und Autorin des Buches „WHY WE MATTER. Das Ende der Unterdrückung.“ Sie ist Dozentin im Social Justice Study Abroad Program der DePaul University of Chicago und lehrt zu Intersektionalitätstheorie, Postkoloniale Studien, kritische Rassismusforschung und internationalem und europäischem Recht.

Was verstehen Sie unter intersektionaler Gerechtigkeit?

Ich glaube nicht, dass es eine Gesellschaft ohne Ungleichheiten geben kann – aber ich bin fest davon überzeugt, dass es eine Gesellschaft geben kann, in der die Grundbedürfnisse und Zugänge zu Ressourcen für alle gleichermaßen sichergestellt sind. Normalerweise betrachten wir soziale Gerechtigkeit nur unter dem Blickwinkel der sozialen Klasse. Intersektionalität heißt, dass wir auch andere Aspekte in den Blick nehmen, also nicht nur Geschlecht oder soziale Klasse, sondern auch ethnische Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Behinderung, geografische Lage, Nord-Süd-Gefälle, etc. Das sind alles Faktoren die die gegenwärtige globale soziale Hierarchie strukturieren. Diese Kategorien bestimmen, wer mehr und wer weniger hat. Das mag plakativ und ein bisschen vereinfachend klingen, wenn wir aber die weltweiten Statistiken ansehen, dann wird dieses Ordnungsprinzip sehr klar sichtbar.

Können Sie ein konkretes Beispiel nennen?

Die Situation, in der sich muslimische Frauen mit Kopftuch befinden, ist ein gutes Beispiel. Die Diskriminierung, die diese Frauen im Arbeitsleben immer wieder erfahren, ist eine Verschränkung von unterschiedlichen Diskriminierungsformen aufgrund von Religion, ethnischer Herkunft und Geschlecht. Frauen, die kein Kopftuch tragen, oder muslimische Männer werden in der gleichen Situation nicht unbedingt diskriminiert.

Ein anderes Beispiel ist die politische Intersektionalität, sprich die Indi-

vidualisierung von Anforderungen, Interessen und Perspektiven von Minderheiten innerhalb einer bestimmten Gruppe, deren Interessen zugunsten der Bedürfnisse der Gruppenmehrheit ebenfalls häufig ignoriert werden. Das ist auch eine Beschreibung von Intersektionalität, die die Diversität und die Heterogenität von unterschiedlichen Kategorien und gesellschaftlichen Gruppen aussendet.

Was hat Sie motiviert, das Center for Intersectional Justice (CIJ) zu gründen?

Viele Organisationen widmen sich unterschiedlichen Formen von Diskriminierung, aber arbeiten parallel. Das heißt, es gibt eine Organisation für die Gerechtigkeit von Schwarzen Menschen, eine andere für Frauen, wieder eine andere für muslimische Frauen, aber eben überhaupt kaum Überlappung zwischen den Organisationen. Mir ist es sehr wichtig, auf der politischen Ebene und vor allem auf EU-Ebene, diese unterschiedlichen Bewegungen zu verlinken und Synergien zu schaffen. Vor allem zwischen politischen Entscheidungsträger*innen und der Zivilgesellschaft findet zu wenig Austausch statt und zu wenig Verständigung über die eigentlichen Probleme, die solche Bevölkerungsgruppen betreffen. Mit dem Center for Intersectional Justice (CIJ) schließen wir diese Lücke. Ich bin davon überzeugt,

dass Intersektionalität die Lösung ist, um Diskriminierung viel effektiver zu bekämpfen und dennoch wird dieses Konzept oft missverstanden. Das zu vermitteln und das Konzept anderen verständlich zu machen, motiviert mich.

Sie sprechen davon, dass Intersektionalität auch „missverstanden“ wird. Inwiefern?

Skepsis kommt unter anderem aus dem antikapitalistischen Lager. Aber auch feministische Bewegungen hegen Vorurteile, aus Angst in der Debatte zu kurz zu kommen. Ich halte diese Art der Kritik für schädlich. Aus dem einfachen Grund: Diskriminierende Tendenzen aufzuzeigen und die partikulären Interessen in den Vordergrund zu rücken, wirkt sich für die gesamte Gleichstellungsbewegung positiv aus.

Wie kann der intersektionale Blick dabei helfen, effektiv gegen Mehrfachdiskriminierung vorzugehen?

Ich beobachte seit einigen Monaten die Tendenz, dass darüber diskutiert wird, ob Sexismus, ob Rassismus tatsächlich existieren und nicht, wie wir effektiv dagegen vorgehen können. Es ist also wichtig, dass es einen gesellschaftlichen Konsens dafür gibt, dass Mehrfachdiskriminierungen ein Problem sind. Das ist der erste Schritt.

Der zweite Schritt ist, dass wir über die individuelle Dimension hinausgehen und Diskriminierung nicht nur als individuelle Tat, Handlung und Meinung sehen. Nur, wenn wir Diskriminierung als systemisches Problem verstehen, können wir auch kollektive Verantwortung dafür übernehmen. Wenn zum Beispiel Diskriminierung innerhalb von einem Unternehmen beseitigt werden soll, müssen eventuell Regelungen, Einstellungskriterien und überhaupt Prozesse innerhalb dieses Unternehmens geändert werden. Das geht dann oft weit über die Kooperationsbereitschaft der Beteiligten hinaus und stellt häufig auch Gesetze, gesellschaftliche Narrative und so weiter in Frage. Deswegen muss intersektionale Gerechtigkeit als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe angesehen werden, und darf nicht Einzelnen aufgebürdet werden.

Wir sollten uns also nicht nur darauf fokussieren, das Verhalten oder die

► Meinung Einzelner zu beeinflussen. Vielmehr sollten wir schauen, ob das Schulprogramm verändert, ob Migrations- und Asylgesetze oder auch das Arbeits- und Steuerrecht angepasst werden müssen.

? Sollte der öffentliche Dienst hier eine Vorbildrolle einnehmen und wenn ja, wie könnte diese aussehen?

Der Staat an sich, ist nicht frei von Diskriminierung. Sein Handeln basiert auf der Wiederholung von Prozessen, ohne dass deren benachteiligende Wirkung jemals hinterfragt wurde. Menschen, die in öffentlichen Institutionen arbeiten, wie etwa bei der Polizei oder an Schulen, können viel dazu beitragen, indem sie darauf aufmerksam machen, welche Verwaltungshandlungen zu struktureller Diskriminierung führen.

? Wie verbreitet ist intersektionale Diskriminierung in Deutschland und gibt es Gruppen die davon besonders betroffen sind?

Auch in Deutschland gibt es intersektionale Diskriminierung. Frauen

mit Migrationshintergrund sind beispielsweise in Arbeitsmarktsegmenten mit der niedrigsten Bezahlung und den prekärsten Arbeitsbedingungen überrepräsentiert.

Ein großes Problem ist aber das Fehlen von statistischen Daten, die uns aufzeigen können, inwiefern es zum Beispiel in der Kategorie der Frauen Diskriminierungen von Schwarzen Frauen, von muslimischen Frauen, von jüdischen Frauen, etc. gibt. Die Kategorie „mit Migrationshintergrund“ ist ein Anhaltspunkt, sagt aber nichts über Rassismuserfahrungen aus. Sagen wir mal eine weiße belgische Person, die jetzt in Deutschland lebt, wäre eine Person mit Migrationshintergrund. Eine schwarze Person, die schon seit drei Generationen hier lebt, wird in Deutschland trotzdem von Rassismus betroffen sein und nicht in dieser Statistik vorkommen. Deswegen ist es wichtig, Gleichstellungsdaten differenzierter erheben zu können, um die Tiefe des Problems sichtbar zu machen.

? Wie lassen sich Mehrfachdiskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt verhindern? Helfen hier anonyme Bewerbungsverfahren?

Anonyme Bewerbungsverfahren sind ein erster Schritt. Aber spätestens im Bewerbungsgespräch verpufft der anfängliche Effekt. Besser wäre ein ganzheitlicher Ansatz mit Schulungen und positiven Maßnahmen für die Personalverantwortlichen. Diese müssen mit einer Antidiskriminierungspolitik Hand in Hand gehen, die dafür sorgt, dass faire Einstellungskriterien genutzt werden. Aber auch im Bildungssystem müssen wir ansetzen, damit sich Menschen überhaupt für bestimmte Jobs bewerben. Zudem sollte die rechtliche Lage für Betroffene unbedingt verbessert werden. Wir müssen aber vor allem auch innerhalb der Institutionen und innerhalb der Gesellschaft selbst daran arbeiten, unsere eigenen Vorurteile und Stereotype, sprich die Bewertung von Menschen anhand ihrer Identitätsmerkmale, abzubauen. ■

dbb frauen Mentoring-Seminar



Gemeinsam mehr erreichen

Wie gewinnen wir mehr Frauen für gewerkschaftspolitische Aufgaben? Diese Frage stand im Zentrum des dbb frauen Mentoring-Seminars am 13. und 14. Februar 2022, das Corona-bedingt digital stattfand.

„Wir wollen Frauen in Gewerkschaften sichtbarer machen, sie stärken, empowern, ermutigen und vernetzen“, fasste Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen, das Ziel des Mentoring-Seminars zusammen. Vor allem die neuen Mitglieder der Hauptversammlung der dbb frauen nutzten die Gelegenheit, sich Ratschläge von erfahrenen dbb Gewerkschafts-Kolleginnen zu holen: Wie führe ich ein Gremium zielorientiert und effizient? Wie betreibe ich effektives Veranstaltungsmanagement? Wie gestalte ich politische Öffentlichkeitsarbeit? Und ganz wichtig: Wie motiviere ich weibliche Nachwuchsgewerkschafterinnen zum Mitmachen?

Am Ende der zwei intensiven Tage stand fest: Die Teilnehmenden wollen den persönlichen Kontakt weiter vertiefen – in Form von regelmäßigen themenspezifischen Gesprächsrunden und Mentoring-Treffen. ■

Seminar für Frauen

Selbstfürsorge im Homeoffice

Rechtssicher, effizient und gesund: Unsere Expertinnen geben umfassende Tipps für erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice.

Homeoffice ist durch die Corona-Pandemie für viele Beschäftigte zum „neuen Normal“ geworden. Aber auch Vorgesetzte stehen vor neuen Herausforderungen, Teams aus der Ferne effizient und erfolgreich zu führen. Das dbb frauen Seminar „Selbstfürsorge im Homeoffice“ zeigt Ihnen verschiedene Wege auf, wie Sie Ihren Arbeitsrahmen selbstbestimmt abstecken, sich motivieren und gesunde Routinen im digitalen Alltag bewahren. Von der effizienten Teamkommunikation über arbeitsrechtliche Voraussetzungen bis hin zur gesunden Work-Life-Routine – im Austausch mit unseren Expertinnen und Gleichgesinnten lernen Sie, wie Sie sich beim mobilen Arbeiten gut organisieren und persönliche Erfolge erzielen.



© Colourbox.de

Selbstfürsorge im Homeoffice

10. bis 12. April 2022, dbb forum siebengebirge
Seminarnummer: **2022 B055 EK**

Hier geht's zum aktuellen [Seminarprogramm](#).

Dozentinnen:

Petra Woocker, Fachanwältin für Arbeitsrecht, **Patricia Braun**, Heilpraktikerin und Sportwissenschaftlerin, **Elke Janßen**, Beisitzerin in der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung

Hinweise zur Anmeldung

Unsere Seminare richten sich an im dbb beamtenbund und tarifunion organisierte Frauen. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldungen nimmt die dbb bundesfrauenvertretung per E-Mail an frauen@dbb.de entgegen. Bitte geben Sie neben der Seminar-Nummer und Ihrer Postadresse auch Ihre dbb Mitgliedsgewerkschaft an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme! ■

Literaturgewinnen

Why we matter

Wie erkennen wir unsere Privilegien? Wie können Weiße die Realität von Schwarzen sehen? Männliche Muslime die von weißen Frauen? Und weiße Frauen die von männlichen Muslimen? Die Aktivistin und Politologin Emilia Roig zeigt in ihrem Bestseller „Why we matter“ wie sich Rassismus im Alltag mit anderen Arten der Diskriminierung überschneidet. Ob auf der Straße, an der Uni oder im Gerichtssaal: Roig schafft ein neues Bewusstsein dafür, wie Zustände, die wir für „normal“ halten – die Bevorzugung der Ehe, des männlichen Körpers in der Medizin oder den Kanon klassischer Kultur – historisch gewachsen sind. Und dass unsere Welt eine ganz andere sein könnte. Dabei nimmt sie immer wieder Bezug auf ihre eigene Familiengeschichte, in der wie unter einem Brennglas Rassismus und Black Pride, Antisemitismus und Ausschwitz, Homophobie und Queerness, Patriarchat und Feminismus aufeinanderprallen. Lebensbejahend, mutig und unermüdlich positiv verfolgt Roig ihre Mission für eine gerechtere



Gesellschaft und verleiht mit „Why we matter“ dem herausfordernden Thema einen langen Nachhall. Roig beschenkt uns mit einer Reflexionsmatrix, die dabei behilflich sein kann, persönliche (und vielleicht bisher unbewusste) Voreingenommenheiten abzulegen und tiefer in

die Komplexität des allgegenwärtigen Phänomens des Alltagsrassismus einzutauchen. Wer sich dem Thema Mehrfachdiskriminierung annähern möchte, dem sei dieses Buch wärmstens empfohlen. In Kooperation mit den Aufbau Verlagen verlost die dbb bundesfrauenvertretung fünf digitale Ausgaben von „Why we matter“. Schicken Sie eine E-Mail mit Ihrer Fachgewerkschaft, Ihren Kontaktdaten und dem Stichwort „Intersektionale Gerechtigkeit“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Einsendeschluss: 20. März 2022. www.aufbau-verlage.de ■

Impressum:

Herausgeberin:

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Tel: 030. 40 81 - 44 00, Fax: - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung

Verantwortlich:

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.