

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 13. November 2018**

**21. Bericht der bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau**

Gemäß § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Errichtung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) berichtet die ZGF alle zwei Jahre dem Senat über ihre Tätigkeit.

Der Senat leitet den 21. Bericht der ZGF der Bürgerschaft (Landtag) mit der Bitte um Kenntnisnahme weiter.

Finanzielle Auswirkungen bestehen nicht.

Frauen im Land Bremen

21. Tätigkeitsbericht der Bremischen
Zentralstelle für die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau, 2016/17

Die ZGF hat dem Senat seit 1990 in einem Rhythmus von zwei Jahren über ihre Tätigkeit zu berichten. Der Bericht wird anschließend in der Bürgerschaft (Landtag) vorgestellt und debattiert.

INHALT

EINLEITUNG

2016/17 in Zahlen	2
Vorweg	4
Die ZGF auf einen Blick	6
Wo stehen wir? Zwiegespräch der scheidenden und neuen Landesfrauenbeauftragten	7
Recht – Was sich 2016/17 änderte	13

TÄTIGKEITSBERICHT

ARBEIT, WIRTSCHAFT UND VEREINBARKEIT	20
BERUFSORIENTIERUNG UND MÄDCHENARBEIT	35
FRAUEN UND FLUCHT	43
GESUNDHEIT VON FRAUEN	53
GEWALT GEGEN FRAUEN UND MÄDCHEN	61
SEXISTISCHE WERBUNG	73
ÖFFENTLICHER DIENST	77
Warum Frauenförderung nicht Gender Mainstreaming nicht Diversity Management ist	
FRAUENFÖRDERUNG	
GENDER MAINSTREAMING	
KONFERENZ DER GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENMINISTERINNEN UND - MINISTER, SENATORINNEN UND -SENATOREN DER LÄNDER (GFMK)	87

2016/17 in Zahlen

Bevölkerung

Bremen

Frauen: 286.549 **Männer:** 279.170

Bremerhaven

Frauen 56.730 **Männer** 56.304

(Stand: 31.12.2016, Statistisches Landesamt Bremen)

Durchschnittliche Kinderzahl pro Frau 2016

Bremen 1,59 Bremerhaven 1,86

(Stand: 31.12.2016, Statistisches Landesamt Bremen)

Frauen im Parlament

33,7% der Abgeordneten der Bremischen Bürgerschaft sind 2017 Frauen.

Frauen in Führung in Unternehmen

Weniger als ein Viertel der Posten auf oberster Führungsebene sind von Frauen besetzt (24%).

(IAB-Betriebspanel 2016)

Elterngeld beziehende Personen waren 2016 in Bremen:

81,8% Mütter 18,2% Väter

Durchschnittliche Bezugsdauer

der Mütter: 13,8 Monate der Väter: 4,9 Monate

(Statistisches Bundesamt, Elterngeldstatistik 2016)

Alleinerziehende

„Über 90% sind Frauen. (...)Wie alle Stadtstaaten und Großstädte zählt auch Bremen zu den Hochburgen von Einelfternfamilien. (...) Bald schon lebt jedes **3.** Bremer Kind bei nur einem Elternteil, deutschlandweit jedes **5.**“

(aus: Alleinerziehend – ein Kaleidoskop von Lebens- und Arbeitssituationen, Arbeitnehmerkammer Bremen 2017)

Gender Care Gap (Lücke bei unbezahlter Sorge- und Familienarbeit): 52,4%

Frauen wenden im Durchschnitt rund 1,5 x so viel Zeit für Care-Arbeit auf wie Männer.

Die größte Lücke zwischen den Geschlechtern klafft im Alter von 34 Jahren:

Frauen: 5 Stunden, 18 Minuten täglich

Männer: 2 Stunden, 31 Minuten täglich

(aus: Gutachten der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017)

Gender Pension Gap – Rentenlücke: 53%

Frauen haben im Durchschnitt nicht mal halb so viel Rente wie Männer in Deutschland.

In Dänemark liegt der Unterschied bei 24%.

(DIW-Wochenbericht, Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung, Oktober 2017)

Gender Pay Gap – Entgeltlücke: 23%

Bremen 2017

Taschengeld pro Monat (Vorschulalter) :

Mädchen: knapp 17 €

Jungen: 20 €

(Kinder-Medien-Studie 2017)

Bremer Gerichtsverfahren zu sexueller Nötigung und Vergewaltigung:

5,5% der Beschuldigten werden verurteilt.

(Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung Bremen, Aktenstudie 2015)

Asylanträge im Land Bremen:

2016: 8.567 Erstanträge (Männer: 5.526, Frauen: 3.041)

2017: 2.495 Erstanträge (Männer: 1.278, Frauen: 1.217)

Vorweg

Liebe Leserin, lieber Leser,

als das Europäische Institut für Geschlechter-Gleichstellung 2017 seinen EU-weiten Gender-Equality-Index vorstellte, fand es ein passendes Bild für das Tempo des Fortschritts: Es zeigt Schnecken. In dieser Geschwindigkeit gehe es in Sachen Gleichstellung der Geschlechter in Europa voran, so das Fazit des Instituts.

Deutschland bildet da keine Ausnahme: Bei der Gleichstellung der Geschlechter sind wir nur Mittelmaß. Das mag manche(n) erstaunen, doch die Zahlen widersprechen sehr deutlich dem vielleicht persönlichen Empfinden, die Sache mit der Gleichberechtigung sei längst erledigt. Gerade im Berichtszeitraum 2016/17, über den die ZGF hier berichtet, wurde dies immer wieder öffentlich sichtbar:

Es begann mit den sexuellen Übergriffen in der Silvesternacht 2015/2016 in Köln und anderen deutschen Großstädten. In der anschließenden Debatte wurde vieles vermischt, in politischen Diskursen auch missbraucht, doch überdeutlich wurde: Sexualisierte Gewalt im öffentlichen Raum ist, egal von wem verübt, Alltag von Frauen. Grapschen und sexuelle Annäherungen sind, egal in welchem Kontext, ohne Einwilligung nicht in Ordnung. Opfer müssen sich auf Hilfe und Unterstützung verlassen können. Die Debatte trug am Ende wesentlich dazu bei, dass die lange von Frauenrechtlerinnen geforderte Reform des Sexualstrafrechts, die im gleichen Jahr endlich beschlossen wurde, nachgebessert wurde (siehe Kapitel Recht).

Im Jahresverlauf gingen auch die Mitarbeiterinnen der Frauenhäuser bundesweit auf die Straße, um auf ihre unsichere Finanzierung aufmerksam zu machen – zum wiederholten Male. Seither ist einiges in Bewegung gekommen, auch die ZGF ist hier seit Langem aktiv, doch eine Lösung steht nach wie vor aus (siehe Kapitel Gewalt).

Die Entgeltungleichheit war ein weiteres Thema, das medial und in der Politik diskutiert wurde. Mit dem 2017 in Kraft getretenen Entgeltgleichheitsgesetz wurde ein Hebel installiert, der zwar stärker hätte sein dürfen, aber hoffentlich Wirkung zeigen wird. Zugleich kann es nicht das einzige Instrument sein, um auch bei der eigenständigen Existenzsicherung Chancengleichheit auf ein gutes Leben zu erreichen. Die strukturelle

Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist insbesondere im Land Bremen ein Problem, mit vielen Ursachen.

Im Herbst 2017 zeigte die #Me-Too-Bewegung, die in den sozialen Medien ihren Ausgang nahm, dass sexuelle Belästigung und Übergriffe gegenwärtig sind: auf der Arbeit, in der Freizeit, im Alltag. Die Bewegung hat eine wichtige Diskussion und Reflektion über den Umgang miteinander dort in Gang gesetzt, wo sie hingehört: in die Mitte der Gesellschaft. 2017 wurde auch vermehrt sexistische Werbung thematisiert. Bremen sorgte als erstes Bundesland mit einem Verfahren, sexistische und damit diskriminierende Werbung auf öffentlichen Flächen zu verbannen, für ein Ausrufezeichen (siehe Kapitel Sexistische Werbung).

Frauen- und geschlechterpolitische Themen rücken zunehmend öffentlich in den Blick. Auch wir stellen das in unserer Pressearbeit fest. Das muss weitergehen. Denn Gleichstellung und Geschlechterdiskriminierung sind keine Randthemen, kein Luxusproblem.

Dass sich Veränderung im Schneckentempo vollzieht, ist weniger erstaunlich, wenn man auf den Kern der Sache blickt: Praktizierte Gleichstellung ist zutiefst eine Frage der Haltung. Einstellungen zu ändern, setzt Willen zur Veränderung voraus, braucht dann Durchsetzungskraft und Ausdauer. Werden Gleichstellungsfragen als marginal empfunden, fehlt etwas Entscheidendes: die Erkenntnis, dass Gerechtigkeit auf Chancengleichheit der Geschlechter basiert. Ohne sie ist Gerechtigkeit nicht herzustellen.

Wir haben im Berichtszeitraum auch demokratiefeindliche Strömungen erlebt, die oftmals mit Retraditionalisierungen einhergehen. Klare Rollenzuweisungen erscheinen manchen wie der sichere Hafen in einer zunehmend komplexer werdenden Welt. Vieles ist im Umbruch: Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist im vollem Gange, mit noch unklaren Folgen für Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse. Weltweite Migrationsbewegungen aufgrund von Krieg und existenzieller Armut stellen aufnehmende Staaten und Gesellschaften vor große Herausforderungen. Beide Themen griffen Einrichtungen und Initiativen in Bremen und Bremerhaven anlässlich des Internationalen Frauentags 2016 und 2017 auf, um sie aus Frauenperspektive in den Blick zu nehmen. Für die ZGF stellte das Thema Flucht im Berichtszeitraum zudem einen Arbeitsschwerpunkt dar, in dem Kräfte gebündelt wurden: Im Rahmen des Integrationskonzepts des Bremer Senats wurde daran gearbeitet, die Wege zum

besseren Ankommen und zu einer gelingenden Integration von geflüchteten Frauen zu ebnen (siehe Kapitel Frauen und Flucht).

„Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Männern und Frauen an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind.“ Das stellte die Sachverständigenkommission zum 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017 fest. Wichtig ist hierbei der Verweis auf den Lebensverlauf. So darf Familiengründung kein größeres Risiko für Frauen darstellen als für Männer, wenn es um den Wiedereinstieg in den Beruf, um Karriereentwicklung oder die zu erwartende Rente geht. Und auch Männer sollen ihre Elternzeit nicht allein für zwei Vätermomente ausschöpfen können, auch das muss selbstverständlich werden. Gleichstellung kann nur funktionieren, wenn sie im Großen und im Kleinen gelebt wird.

Die Umsetzung der Gleichberechtigung der Frau, das ist der gesetzliche Auftrag der ZGF. Unsere Aufgabe ist, im Land Bremen Impulse zu setzen und immer wieder die Frauenperspektive einzubringen, wenn sie hinten runterzufallen droht oder gar nicht auf die Agenda gesetzt wird. Wir stellen Informationen für Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit zur Verfügung, geben Ratgeber heraus und begleiten das Handeln von Senat und Verwaltung unter frauenpolitischen Aspekten.

Altersarmut, Aufwertung der Pflegeberufe, prekäre Situation der Hebammen und mangelnde Wahlfreiheit in der Geburtshilfe: Wir stoßen, wo möglich, Debatten über frauen- und gleichstellungspolitische Themen mit an. Unsere Arbeitsweise baut dabei auf Kooperationen und Netzwerken mit vielen Einrichtungen und Institutionen in Bremen und Bremerhaven, bundesweit sind wir in Gremien wie z. B. dem Deutschen Städtetag engagiert. Dies ermöglicht uns, gemeinsam mit anderen an Lösungen arbeiten und sehr mittelbar zu erfahren, wo Probleme liegen.

Welche Arbeitsschwerpunkte wir 2016/17 gesetzt haben, lesen Sie in diesem Bericht.

Der 21. Tätigkeitsbericht

Dieser Bericht setzt Schwerpunkte, er ist nicht allumfassend. Am Ende jedes Kapitels finden Sie eine Übersicht über die erschienenen Broschüren und Veranstaltungen, die wir zu Themenschwerpunkten im Berichtszeitraum angeboten haben. Auf unserer Internetseite informieren wir dazu regelmäßig: www.frauen.bremen.de

Die ZGF auf einen Blick

- unabhängige Landesbehörde
- Anlauf- und Beschwerdestelle
- in Bremen und Bremerhaven

Der Auftrag:

„Die Zentralstelle hat die Aufgabe, im Lande Bremen darüber zu wachen und darauf hinzuwirken, daß das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung der Frau in Arbeitswelt, Bildung und Gesellschaft erfüllt wird.“ (§ 2, Errichtungsgesetz)

Hauptarbeitsfelder:

Arbeit, Wirtschaft und Vereinbarkeit

Berufsorientierung, Mädchenarbeit

Gesundheit

Gewalt

Recht

Schwerpunkt im Berichtszeitraum: Frauen und Flucht

- **Mitarbeiterinnen:** rd. 11 Vollzeitstellen, verteilt auf 14 Mitarbeiterinnen, davon 2,24 Stellen in Bremerhaven, verteilt auf 3 Mitarbeiterinnen
- 1,5 Stellen (2 Mitarbeiterinnen) befristet im Rahmen des Projekts „Frauen und Flucht“ (umgesetzt im Rahmen des Integrationskonzepts des Senats)

Aufgrund einer Kooperationsvereinbarung mit der Frauensenatorin übernimmt die ZGF auch frauenpolitische Aufgabenbereiche des Ressorts.

Informationen: www.frauen.bremen.de

Social Media: twitter.com/zgf_bremen

Wo stehen wir?

Zwiegespräch der scheidenden und neuen Landesfrauenbeauftragten

Nach 23 Jahren als Bremer Landesfrauenbeauftragte ging Ulrike Hauffe Ende Oktober in den Ruhestand. Bettina Wilhelm wurde im August 2017 zu ihrer Nachfolgerin von der Bürgerschaft gewählt, trat das Amt im November an und leitet seither die ZGF. Anlässlich der Staffelübergabe führten sie ein Zwiegespräch über Frauenpolitik und Bremer Herausforderungen, das auf der Internetseite der ZGF veröffentlicht wurde. Hier eine gekürzte Fassung.

Frau Hauffe, ist die Frauenfrage zu stellen 2017 noch zeitgemäß? Im Bewusstsein vieler ist das Thema Gleichberechtigung doch längst ausgestanden.

Ulrike Hauffe: Es ist nicht ausgestanden, Frauen haben unverändert strukturelle Benachteiligung hinzunehmen. Ein Blick auf die Zahlen spricht für sich: Auf dem Bremer Arbeitsmarkt etwa sind Frauen deutlich schlechter gestellt, sie verdienen im Schnitt 23 Prozent weniger als Männer. Die Erwerbstätigenquote von Frauen liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt und wir wissen, wie sich das auf die Renten auswirkt. Altersarmut trifft Frauen stärker. Solange nicht Macht und Ressourcen gleich verteilt sind, braucht es also explizite Frauenpolitik.

Das sehen gerade junge Frauen oft anders: Sie fühlen sich nicht diskriminiert.

Bettina Wilhelm: Dass junge Frauen eine andere Wahrnehmung haben und sagen: ‚Wir haben die gleichen Chancen, denn wir sind gleich qualifiziert‘, zeugt erstmal von gutem Selbstbewusstsein und das ist positiv. Tatsächlich ist es ja auch so, dass es heute mehr Frauen mit guten Studienabschlüssen gibt, sie oftmals die besseren Noten haben und so weiter. Aber die Diskriminierung setzt dann oft später ein, in der Arbeitswelt. Hier haben sich die Themen halt leider nicht verändert: Ganz deutlich wird Diskriminierung, wenn die Vereinbarkeitsfrage aufkommt, wenn Kinder mit ins Spiel kommen und wenn es um Aufstieg und Karrierechancen geht. Und das hat mit tradierten Geschlechterrollen

zu tun, die anerzogen sind. Da schließt sich wieder der Kreis und es wird deutlich, dass noch viel zu tun ist.

Ulrike Hauffe: Es ist ein interessanter Gedankengang zu sagen: Wenn man Geschlecht als Kategorie öffnet, lässt sich auch Geschlechterdiskriminierung lösen. Natürlich gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die geringer sind als andere Zuschreibungen, beispielsweise die der sozialen Lage von Menschen. Aber die strukturelle Diskriminierung, die gesellschaftlich festgelegt ist, ist die, an der wir arbeiten und die muss man politisch auch weiterhin benennen können.

Wo stehen wir denn im Land Bremen, Frau Hauffe: Was sind die drängenden Fragen, die Ihre Nachfolgerin erwartet?

Ulrike Hauffe: Wir haben eine unglaubliche Schere in Bezug auf Arbeitsplätze: die hoch dotierten Jobs in den Industrien, die vor allem von Männern besetzt sind, und die im Dienstleistungsbereich, in dem vorrangig Frauen arbeiten. Auch die Cluster-Strategie des Wirtschaftsressorts, das heißt die Fokussierung der Wirtschaftsförderung auf die Branchen Luft- und Raumfahrt, Windkraft, Logistik und Automotive, ist leider nicht dazu angetan dies zu verändern, im Gegenteil: Sie bewirkt eine noch größere Spaltung in der Frage der ungleichen Löhne im Land Bremen und damit ein Thema, das ich persönlich als ein zentrales sehe: das Armutsrisiko von Frauen. Das jedoch wird nicht gesehen, Kinderarmut aber umso mehr, und das ärgert mich: Ein Kind ist nicht für sich arm, sondern deshalb, weil die alleinerziehende Mutter arm ist. Also ist bei ihr anzusetzen! Wir sind das Bundesland mit dem höchsten Anteil Alleinerziehender ohne Berufsabschluss. Dieses als Komplex zu betrachten, ist jetzt endlich verstanden und im Koalitionsvertrag festgeschrieben worden. Aber ehrlich gesagt: Zwei Jahre danach sind wir immer noch dabei Strukturen aufzubauen, die an der Stelle wirksam werden sollen. Dort ist meines Erachtens noch sehr viel zu tun.

Gewalt gegen Frauen ist ein weiteres Thema: Wir brauchen weitergehende Strukturen in der Versorgung von Frauen und ich plädiere für einen Rechtsanspruch auf Beratung bei Gewalt. Gewalt an Frauen ist noch zu oft eine Straftat, die nicht geahndet wird. Die IPOS-Studie hat das für Bremen offengelegt: Nur sechs Prozent der angezeigten Vergewaltigungen sind hier zur Verurteilung gekommen. Gewalt an Frauen ist kein bremenspezifisches Problem, aber es muss auch hier angegangen werden.

Frau Wilhelm, wie wollen Sie Ihr Amt angehen?

Bettina Wilhelm: Erst einmal wird es für mich darum gehen genau zu schauen, wo die Bedarfe liegen. Klar ist: Wo der Arbeitsmarkt besonders angespannt ist, spitzen sich die Problemlagen für Frauen besonders zu. Es ist für Frauen schwierig, für Alleinerziehende noch schwieriger, für Alleinerziehende mit Migrationshintergrund noch schwieriger und dann für Frauen mit Fluchterfahrungen noch schwieriger. Das ist wie ein Baukastensystem: Es addiert sich und die Problemlagen werden immer komplexer. Dazu kommt natürlich die Finanzlage des Landes. Die Probleme entstehen ja nicht umsonst. Da muss man natürlich genau hinschauen: Was ist das Spezifische an der Problemlage? Und wo sind die Ressourcen?

Ich bin überzeugt, dass Modernisierungsprozesse, wie sie derzeit auch in der bremischen Wirtschaft auf der Tagesordnung stehen, Chancen bieten, weil Veränderungen passieren. Darin liegt auch die Chance zu schauen: Wie kann man Frauen hier anders platzieren? Eine erfolgreiche und demokratische Gesellschaft braucht Frauen. Ich komme aus Baden-Württemberg: Die Firmen dort sind daran interessiert, dass Frauen früh zurückkommen in den Arbeitsmarkt und sehr bereit, flexible Arbeitsmodelle und Kinderbetreuung anzubieten. Sie sind sehr engagiert, weil es ihr eigener Nutzen ist.

Nun sind die Bedingungen und Spielräume in Bremen sicherlich andere als in Baden-Württemberg.

Bettina Wilhelm: Sicherlich, und mit der Haushaltslage Bremens werde ich mich auseinandersetzen. Aber ich halte das auch für ein Totschlagargument, mit dem man jedes Projekt und jede Idee verhindern kann. Es gibt immer Themen, bei denen man sagen kann: Anderes wäre aber viel notwendiger. Aber diese Themen sind auch wichtig und man kann mit ihnen etwas erreichen.

Die Rolle der Landesfrauenbeauftragten ist ja ein besonderes Amt. Welche Chancen birgt das, Frau Hauffe?

Ulrike Hauffe: Von der Konstruktion her hat die Politik 1980 eine weise Entscheidung getroffen, indem sie mit der ZGF eine Behörde geschaffen hat, die an allem Regierungshandeln zu beteiligen ist. Das Errichtungsgesetz ist Auftrag und Chance zugleich. In meiner Amtszeit haben wir uns immer dort eingemischt, wo wir frauenpolitische Bedarfe nicht ausreichend berücksichtigt gesehen haben, und Impulse und Konzepte dort entwickelt, wo wir die Belange von Frauen zu berücksichtigen fanden – sei es nun im Bereich der Bildung, der Stadtentwicklung oder, unserem zentralen Thema, der sozialen und Arbeitsmarktsituation von Frauen. Es ist eine Riesenchance, die eigenen Tätigkeiten so fokussieren zu können.

Bettina Wilhelm: Die Überparteilichkeit und die Querschnittsfunktion waren für mich auch die entscheidenden Gründe, mich für dieses Amt zu bewerben. Ich bin jemand, die gerne quer denkt, gerne vernetzt und habe ja auch in der Vergangenheit verschiedene Ressorts gehabt. Der Querschnittsauftrag ist die eigentliche Herausforderung an unserem Amt und die politische Unabhängigkeit die Voraussetzung, so erfolgreich wie möglich zu arbeiten. Natürlich geht es dann auch darum, Themen in der Öffentlichkeit zu setzen und eine Stimme für die Frauen in Bremen und Bremerhaven zu sein.

Frau Hauffe, gibt es ein Thema, bei dem Sie sagen: Das hätte ich meiner Nachfolgerin gern erspart, den Deckel draufgemacht?

Ulrike Hauffe: Wir haben in vielen Bereichen viel erreicht, aber natürlich gibt es Dinge, die mich ärgern, weil sie noch nicht erledigt sind. Eines davon ist: Im Verständnis vieler Verantwortlichen in Politik und Verwaltung hat sich bis heute nicht durchgesetzt, dass wir, die ZGF, eine Querschnittsaufgabe haben, weil sich Gleichberechtigung eben durch alle Lebens- und damit Politikbereiche zieht. Und nach 23 Jahren darf ich wohl sagen: Das muss man mal verstanden haben. Das Nicht-Verstehen geschieht ja nicht aus Dummheit! Was mich ärgert: Wir Frauen sind nicht die Kirsche auf der Schwarzwälder Torte, sprich: Nette Deko, aber die Substanz darunter ist die männliche Vorstellung, wie Leben zu gestalten ist. Wir sind mindestens die tragenden Zwischenböden.

Muss man nicht am Schluss noch sagen, dass auch die Männer etwas davon haben?

Ulrike Hauffe: Ja, aber dazu gibt es zwei Aspekte. Wir wollen ihnen nichts wegnehmen, weil es ihnen schadet, sondern weil es zu mehr Gerechtigkeit führt. Wir dürfen an der Stelle aber auch nicht naiv sein: Freiwillig Macht abgeben will niemand. Das kann ich nach 23 Jahren sagen.

Bettina Wilhelm: Frauenpolitik führt zu mehr Menschenfreundlichkeit und einer besseren Gesellschaft, davon profitieren auch die Männer absolut. Nur ein Beispiel: das Thema Geschlechterrollenbilder. Wenn ich die Möglichkeiten für Frauen öffne, eröffnet das auch Männern neue Möglichkeiten. Das ist für beide ein Gewinn. Es lässt sich ja nicht per se sagen, alle Männer wollen nur Karriere machen und der Ernährer sein. Da braucht es andere Modelle, mehr Vielfalt.

Aber die Machtfrage ist nach wie vor ganz klar da, vor allem wenn es um das Thema Quote und Führungspositionen geht. Auch da bin ich überzeugt, dass letztlich alle davon profitieren – in Unternehmen ebenso wie in der Politik.

Recht – Was sich 2016/17 änderte

Ein Blick auf die Gesetzeslage macht immer wieder deutlich, wo wir stehen: Nach wie vor gibt es Gesetze, die der Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in der Praxis im Wege stehen oder vor allem Frauen benachteiligen. Andere treten in Kraft, um existierende Ungleichheiten mit gesetzlichen Maßnahmen zu begegnen. Die juristische Prüfung von Gesetzesvorhaben ist ein wichtiger Arbeitsbereich der ZGF. Sie gibt Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben ab und regt Änderungen an, wo sie es – ihrem Auftrag gemäß – für nötig hält.

Gesetzgebung muss immer wieder auf ihre Wirksamkeit und Folgen geprüft und auch den sich ändernden Lebensrealitäten angepasst werden. Schützt das Recht ausreichend diejenigen, die Schutz brauchen? Festigt es Ungleichheiten? Gewährt es allen gleichberechtigte Teilhabe und ein Recht auf ein gewaltfreies Leben? Die folgende Zusammenfassung gibt einen Überblick über wichtige Gesetzesänderungen, die im Berichtszeitraum in Kraft traten und sich unmittelbar auf das Leben von Frauen und Mädchen auswirken können.

„Nein heißt Nein“: Sexualstrafrecht endlich reformiert

Die Gesetzeslage hat sich mit der Reform des Sexualstrafrechts 2016 in Deutschland geändert. Seit dem 1. November 2016 ist es endlich strafbar, wenn sich der Täter oder die Täterin über den erkennbaren Willen des Opfers hinwegsetzt, im Klartext: Nein heißt nein. So war der Vergewaltigungstatbestand zuvor nur dann erfüllt, wenn der Täter oder die Täterin das Opfer mit Gewalt, Drohung oder unter Ausnutzen einer schutzlosen Lage zu den sexuellen Handlungen genötigt hat. Damit blieben vor Gericht Fälle straflos, in denen das Opfer mit Worten widersprach, vom Täter überrascht wurde, aus Angst erstarrt war oder sich nicht wehrte, weil es körperlichen Widerstand aussichtslos fand oder Angst hatte, dadurch schwer verletzt zu werden. Auch die sexuelle Belästigung wie das „Grapschen“ ist seit der Reform strafbar.

Frauenverbände hatten sich lange für eine Reform eingesetzt. Auch für die ZGF war sie überfällig: Etwa jede siebte Frau ab 16 Jahren hat laut einer repräsentativen Befragung des Bundesfamilienministeriums in Deutschland sexualisierte Gewalt erlebt. Das lückenhafte deutsche Sexualstrafrecht hat dazu beigetragen, dass viele Übergriffe und Vergewaltigungen ungestraft blieben und viele Frauen kein Vertrauen in die Rechtsprechung hatten bzw. haben. Viele überlegten sich gut, ob sie sich einem Ermittlungs- und Gerichtsverfahren aussetzen. Die Reform muss nun durch eine effektive Strafverfolgung flankiert werden. Für Bremen hatte das Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung Bremen (IPoS) 2015 ein deutliches Missverhältnis von angezeigten Sexualstraftaten und Verurteilungen anhand von Aktenstudien festgestellt. Justiz und Polizei haben daraufhin konkrete Schritte eingeleitet und umgesetzt, um Verfahren und Abläufe bei der Strafverfolgung zu verbessern.

Schutz vor Gewalt: Ratifizierung der Istanbul-Konvention

Im Oktober 2017 hat Deutschland das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt ratifiziert (Inkrafttreten: Februar 2018). Damit hat sich Deutschland verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die geschlechtsbezogene Gewalt verhindern. Prävention, Opferschutz, Strafverfolgung und die Zusammenarbeit staatlicher und nichtstaatlicher Stellen stehen im Fokus des Übereinkommens. Aus frauenpolitischer Sicht ist die sogenannte Istanbul-Konvention ein wichtiger Schritt, um Gewaltschutz wirkungsvoller umsetzen zu können. In der Konvention heißt es: „Zweck dieses Übereinkommens ist es, Frauen vor allen

Formen von Gewalt zu schützen und Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhüten, zu verfolgen und zu beseitigen." Dazu zählen psychische, körperliche und sexuelle Gewalt, einschließlich Vergewaltigung, Zwangsheirat, Verstümmelung der weiblichen Genitalien, erzwungene Abtreibung und Sterilisation, Nachstellung (Stalking) und sexuelle Belästigung. Die 81 Artikel des Übereinkommens enthalten umfassende Verpflichtungen.

Prostituiertenschutzgesetz

Als 2002 das Prostitutionsgesetz („Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten“) in Kraft trat, sollte es Nachteile von Prostituierten beheben und unter anderem eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglichen. Mit dem Gesetz waren die Vereinbarungen zwischen Prostituierten und ihren Kund/-innen nicht mehr sittenwidrig. Fünf Jahre später zeigte eine Evaluation des Gesetzes, dass die Situation von Prostituierten deutlich verbessert werden muss. Es folgte 2017 das Prostituiertenschutzgesetz („Gesetz zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen“), das auch einen besseren Schutz vor Menschenhandel und Zwangsprostitution zum Ziel hat. Neu ist seither: Es gibt eine Anmeldepflicht für Prostituierte, die mit Pflichtberatungen verknüpft ist, sowie eine Erlaubnispflicht für Prostitutionsgewerbe. Wer sexuelle Dienstleistungen anbietet, muss sich alle zwei Jahre bei der zuständigen Behörde (in Bremen: Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen; in Bremerhaven: Bürger- und Ordnungsamt, Ordnungsangelegenheiten) anmelden. Die gesundheitliche Beratung muss regelmäßig wiederholt und die Anmeldebescheinigung verlängert werden. Neu ist außerdem eine Kondompflicht.

Die Erlaubnis für ein Prostitutionsgewerbe ist nun an Mindeststandards für Räume und Ausstattung geknüpft. Die Zuverlässigkeit des Betreibers oder der Betreiberin wird geprüft und es muss ein Betriebskonzept vorgelegt werden, dass bestimmte Kriterien erfüllt. Besonders gefährliche Praktiken wie etwa Gang-Bang-Parties sind demnach nicht zulässig. Das Prostituiertenschutzgesetz war und ist sehr umstritten. Vor allem wurden Anmeldepflicht und Pflichtberatung als stigmatisierend für Prostituierte kritisiert.

Seit Juli 2017 ist es in Kraft. Aus Sicht der ZGF geht es nun darum die Umsetzung so zu gestalten, dass das Prostituiertenschutzgesetz seinem Namen auch gerecht wird. Um Prostituierte zu erreichen, die schutzbedürftig sind, wird es insbesondere darauf ankommen, wie die Beratungsgespräche gestaltet werden. Opfer von Menschenhandel oder Zwangsprostitution sollen sich in den vertraulichen Gesprächen öffnen können. Es ist daher Sorge zu tragen, dass die gesetzlichen Anforderungen an die Vertraulichkeit der Gespräche bestmöglich umgesetzt werden und qualifizierte Beraterinnen zur Verfügung stehen. Dafür wird sich die ZGF weiter einsetzen.

Entgelttransparenzgesetz

Das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ ist im Juli 2017 in Kraft getreten und soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen. Beschäftigte haben jetzt einen individuellen Auskunftsanspruch, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind zu betrieblichen Prüfverfahren aufgefordert und es gibt eine Berichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit. Das Gesetz soll so zu mehr Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen und Lohnfindungsprozessen verpflichten und helfen, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zu beseitigen.

Frauenverbände haben das Gesetz begrüßt, auch die ZGF sieht darin einen wichtigen Baustein, um die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam anzugehen. Beschäftigte haben so ein Recht auf Auskunft in einem Bereich, in dem bisher die Prämisse „Darüber spricht man nicht“ gilt. Wenn eine Prüfung ergibt, dass mindestens sechs Kollegen des anderen Geschlechts bei gleicher Leistung mehr verdienen, kann eine Frau eine Gehaltserhöhung verlangen. Manko des Gesetzes: Es gilt nur bei Betriebsgrößen ab 200 Beschäftigten. Außerdem müssen die Bemühungen weitergehen: Da die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern unter anderem daraus resultiert, dass Frauen wesentlich seltener vollzeitarbeiten als Männer, könnte aus Sicht der ZGF ein gesetzlich verbrieftes Rückkehrrecht nach reduzierter Arbeitszeit auf Vollzeit zur Verringerung des Lohnabstands beitragen.

Unterhaltsvorschussgesetz

Viele Alleinerziehende müssen ohne Unterhaltszahlungen des anderen Elternteils – oft sind es die Väter – auskommen. Der Staat sprang bislang in vielen Fällen ein, aber es gab Nachbesserungsbedarf, die mit der Novellierung des Unterhaltsvorschussgesetzes (UVG) im Juli 2017 wirksam wurden. Bis dahin unterstützte der Staat Alleinerziehende, wenn ein Elternteil keinen oder kaum Unterhalt zahlt, nur für maximal sechs Jahre und bis das betreffende Kind 12 Jahre alt ist. Mit der Novellierung sind Unterhaltsvorschussleistungen bis zur Volljährigkeit möglich und Laufzeitbegrenzungen gelten nicht mehr. Beim Anspruch für Kinder unter 12 Jahren wird das Einkommen des alleinerziehenden Elternteils weiterhin nicht berücksichtigt. Die Änderung stellte eine deutliche Besserung aus Sicht Alleinerziehender – zu 90 Prozent Frauen – und ihrer Kinder dar, allerdings längst nicht aller. Denn es gibt Einschränkungen: Die Neuregelung kommt nur den Alleinerziehenden zugute, die ein Mindesteinkommen von 600 Euro erwirtschaften. Das heißt: Hartz IV-Bezieherinnen, die Kinder im Alter von 12 bis 18 Jahren haben und nicht als so genannte Aufstockerinnen mindestens 600 Euro verdienen, haben weiterhin keinen Anspruch. Aus Sicht der ZGF ist die Novellierung ein Schritt in die richtige Richtung, doch es braucht unverändert weitere Maßnahmen, die auf die Situation alleinerziehender Frauen zugeschnitten ist. Die Armutsrate unter ihnen ist hoch, besonders in Bremen.

Neuregelung des Mutterschutzgesetzes

Das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ bietet einen verbesserten Mutterschutz. Das Gesetz schließt jetzt nicht mehr nur Arbeitnehmerinnen und in Heimarbeit beschäftigte Frauen ein, sondern unter anderen auch Frauen, die arbeitnehmerähnlich beschäftigt sind, Schülerinnen und Studentinnen, Entwicklungshelferinnen. Unter anderem gilt:

- Der Kündigungsschutz gilt während der Schwangerschaft nicht mehr nur bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Entbindung, sondern auch nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche. Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, haben seit der Neuregelung Anspruch auf einen verlängerten Mutterschutz von 12 statt 8 Wochen nach der Geburt haben, wenn sie dies beantragen.
- Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen müssen vor einem generellen Beschäftigungsverbot

alle Möglichkeiten nutzen, sodass Schwangere ihre berufliche Tätigkeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres ungeborenen Kindes fortsetzen können. Vor der Neuregelung wurde schwangeren Beschäftigten häufig ein Beschäftigungsverbot erteilt – anstatt zu überlegen, wie der Arbeitsplatz im Sinne des Gesundheitsschutzes und einer Fortführung der Tätigkeit ausgestaltet werden könnte. Beschäftigungsverbote wurden in der Vergangenheit auch zu Karrierehemmnissen oder führten zu verlängerten Weiterbildungszeiten, kritisierte daher etwa der Deutsche Ärztinnenbund.

Die ZGF unterstützt die Neuregelungen und hat sich, weil eine klarstellende gesetzliche Regelung fehlte, darüber hinaus dafür eingesetzt, dass Arbeitnehmerinnen nach dem Mutterschutz das Recht haben, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen. Der Gesetzgeber hat jedoch nur neu geregelt, dass eine Frau das Recht hat, nach Ende eines Beschäftigungsverbots entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden. Zudem hat sich die ZGF dafür eingesetzt, für die Rückkehr nach der Elternzeit eine entsprechende Klarstellung in das „Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit“ aufzunehmen. Diese steht bislang aus.

Gesetz zur Bekämpfung von Kinderehen

Als 2016 viele Menschen nach Deutschland flüchteten, befanden sich darunter vermehrt auch verheiratete, minderjährige Mädchen und junge Frauen. Es gab aber weder unter den Jugendämtern eine einheitliche Praxis, wie im Falle von zugewanderten minderjährigen Ehegattinnen vorzugehen ist, noch eine einheitliche Rechtsprechung, ob diese Ehen anerkannt werden. Bis dahin waren Eheschließungen gesetzlich zulässig, wenn beide Heiratswillige 18 Jahre alt waren. Ein Familiengericht konnte aber eine Ausnahmegenehmigung erteilen, wenn eine Person volljährig und die andere mindestens 16 Jahre alt war. Mit dem „Gesetz zur Bekämpfung von Kinderehen“, das am 22. Juli 2017 in Kraft getreten sind, gibt es nun eine veränderte Gesetzeslage: Eheschließungen sind ohne Ausnahme nur Volljährigen erlaubt. Für Ehen, die von Minderjährigen nach ausländischem Recht geschlossen wurden, gilt: Wenn eine Frau oder ein Mann zum Zeitpunkt der Heirat das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte, ist die Ehe nach dem Gesetz unwirksam, auch wenn sie nach ausländischem Recht

wirksam geschlossen wurde. Ehen, die im Alter zwischen 16 und 18 Jahren geschlossen wurden, sollen in der Regel durch richterliche Entscheidung aufgehoben werden, es sei denn, ein sogenannter Härtefall liegt vor oder die minderjährige Ehegattin oder der minderjährige Ehegatte ist zwischenzeitlich volljährig geworden und erklärt, dass sie oder er die Ehe fortsetzen will.

Unklar bleiben indes die Rechtsfolgen der deutschen Gesetzgebung. Denn es kann sein, dass eine in Deutschland unwirksame oder gerichtlich aufgehobene Ehe im ursprünglichen Heimatland wirksam bleibt. Es ist aus Sicht der ZGF daher wichtig, die Betroffenen über die Rechtsfolgen aufzuklären und zu befähigen, sich ein selbstbestimmtes Leben aufzubauen. Dafür braucht es Unterstützung und Begleitung; nicht nur durch die Aufklärung über ihre Rechte, sondern auch über Perspektiven und Möglichkeiten in Deutschland.

Tätigkeitsbericht 2016/17

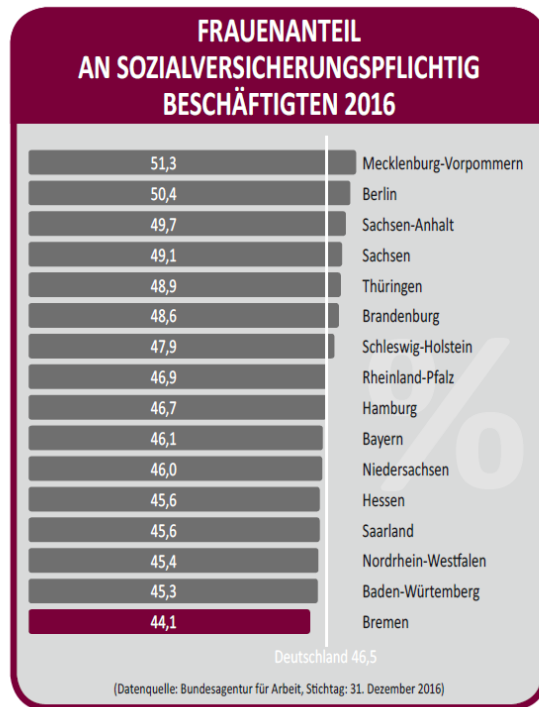
Arbeit, Wirtschaft und Vereinbarkeit

Frauen brauchen bessere Zugänge zum Arbeitsmarkt, wenn auch hier die Gleichstellung der Geschlechter Realität werden soll. Gender Pay Gap, ungleiche Beteiligung am Arbeitsmarkt und in der Familienarbeit, Rentenlücke im Alter: Lebensverläufe von Frauen sind nach wie vor stark von strukturellen Ungleichheiten geprägt. So wird die Familiengründung oftmals zum Jobkiller, unbezahlte Haus- und Familienarbeit führen zu niedrigen Renten – und Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, sind häufig im Niedriglohnsektor. Beispiel: Care-Berufe.

Ziel von guter Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik muss sein, Strukturen zu schaffen, die die Teilnahme möglichst vieler am Arbeitsmarkt ermöglicht – inklusive auskömmlicher Verdienste. Die Rahmenbedingungen müssen stimmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzubringen. Dafür braucht es gezielte Maßnahmen.

Im Berichtszeitraum hat die ZGF auf vielen Ebenen die Perspektive und besondere Erwerbssituation von Frauen am Arbeitsmarkt eingebracht. Schwerpunkte waren neben der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen und der besseren Ausgestaltung des Übergangs von Schule in Ausbildung auch die Erwerbsintegration von Alleinerziehenden und von geflüchteten Frauen.

2016/17



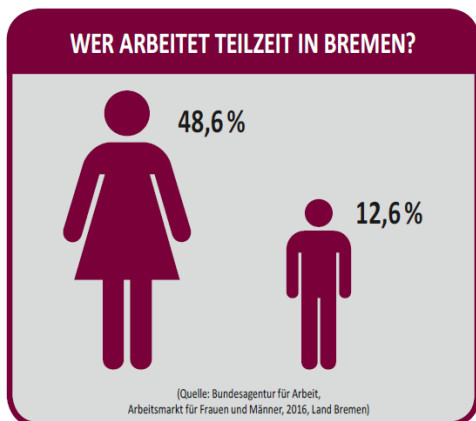
Die Lage: Frauen am Arbeitsmarkt

Frauen sind im Land Bremen trotz anhaltenden Wirtschaftswachstums am Arbeitsmarkt strukturell deutlich schlechter gestellt als Männer: Noch immer setzen Frauen im Beruf häufig und länger aus, um Kinder zu erziehen und steigen danach in Teilzeit wieder ein. Sie sind häufiger geringfügig beschäftigt und werden unterm Strich schlechter bezahlt als Männer. Die langfristigen Folgen: niedrigere Renten, bis hin zur Altersarmut, die Frauen stärker trifft

als Männer. Die Rentenlücke („Gender Pension Gap“) lag 2015 bei 53 Prozent (WSI-Studie, 2017), sprich: Frauen haben nur halb so viel Rentenanspruch wie Männer.

Nach wie vor ist der Arbeitsmarkt in Bremen stark nach Geschlechtern aufgeteilt. Etwa die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet in den Branchen „Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen“, also Banken, Versicherungen, Finanzdienstleistungen (26%), und Gesundheits- und Sozialwesen (24%). Die Erwerbstätigenquote von Frauen (67,3 %) lag auch im Berichtszeitraum laut der Arbeitskräfteerhebung des statistischen Bundesamtes deutlich unter der von Männern (74,7 %). Vom erfreulichen Beschäftigungsgewinn profitierten im Berichtszeitraum vor allem Männer: An sie gingen 5.280 neue Arbeitsplätze, lediglich 2.570 neue Jobs an Frauen (Arbeitnehmerkammer, 2017). In den Führungsetagen hat sich die Beschäftigung von Frauen nicht verändert: In Bremen ist etwa jede vierte Kraft auf der obersten Führungsebene eine Frau. Dieser Wert entspricht dem Niveau der letztmaligen Ermittlung zwei Jahre zuvor.

Teilzeit: Chance und Rentenkiller zugleich



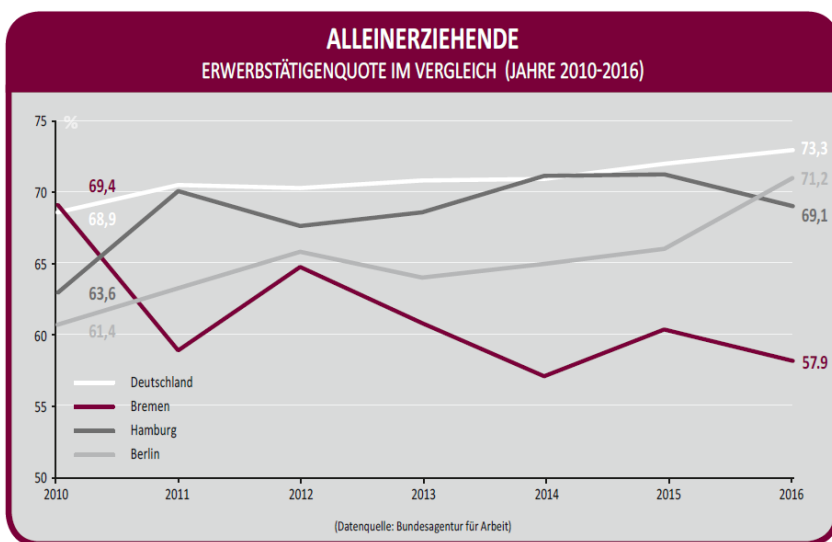
Mit der positiven Beschäftigungsentwicklung ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sprunghaft gestiegen und hat sich im Verlauf der letzten zehn bis zwölf Jahre (IAB-Betriebspanel, 2016) verdoppelt.

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse existieren vor allem in den Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Etwa jede zweite Frau im Land

Bremen arbeitet in Teilzeit (inklusive Mini-Jobs), aber nur etwa jeder achte Mann (siehe Abbildung).

Alleinerziehend und erwerbstätig: schwierig

Die Erwerbsbeteiligung von Alleinerziehenden in Bremen sinkt – und das entgegen dem bundesweiten Trend. Mit 9.100 alleinerziehenden Erwerbstätigen lag sie im Jahr 2016 bei gerade einmal 57,9 %. Zum Vergleich: Bundesweit lag die Quote im gleichen Jahr bei 73,3 %, in den Stadtstaaten Berlin und Hamburg bei 71,2 bzw. 69,1 % (siehe Abbildung). 6.000 Alleinerziehende waren in Teilzeit beschäftigt.



Die besondere Lebenssituation von Alleinerziehenden ist häufig prekär und von besonderen Belastungen gekennzeichnet. Im Land Bremen betrug die so genannte

Armutsgefährdungsquote von Alleinerziehenden im Jahr 2016 laut Mikrozensus 59,1 Prozent (Bund: 43,6), Tendenz steigend.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht bei Ein-Eltern-Familien unter keinem guten Stern: Sie sind auf flexible Kinderbetreuungsangebote und Arbeitszeitmodelle angewiesen. Fehlen diese, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt schwierig. In Teilzeit arbeitende Alleinerziehende bringen vieles unter einen Hut und sind dennoch häufig auf SGB II-Leistungen angewiesen. Unterlassene Unterhaltszahlungen des anderen Elternteils erschweren die Situation: In Deutschland erhalten laut einer Bertelsmann-Studie (2016) die Hälfte der Alleinerziehenden (überwiegend Frauen) diesen nicht.

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn? Die Bezahlung

Frauen werden laut Statistischem Jahresbericht der Arbeitnehmerkammer (2017) nach

wie vor branchenübergreifend niedriger entlohnt als ihre männlichen Kollegen. Der so genannte Gender Pay Gap, also der durchschnittliche Lohnabstand zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern, liegt in den Jahren 2016 und 2017 bundesweit bei 21%, in Bremen bei 23% (Quelle: Statistisches Bundesamt). Als Ursachen für die Lohnlücke spielen Qualifikationsunterschiede, schlechter bezahlte „typische Frauenberufe“, ein höherer Teilzeitanteil von Frauen, geringere Gehaltszuwächse im Lebensverlauf wegen Erwerbsunterbrechungen

Lohnabstand – Gender Pay Gap:

bereinigt oder unbereinigt

Gender Pay Gap beschreibt den geschlechts-spezifischen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Es wird zwischen den bereinigten und den unbereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Sie haben verschiedene Berechnungsgrundlagen: Während beim bereinigten Gender Pay Gap der Anteil des Verdienstunterschieds herausgerechnet wird, der auf strukturelle Ursachen zurückzuführen ist (u.a. Erwerbsunterbrechungen durch Familienzeit, Voll-/Teilzeit, Qualifikationsunterschiede, geringere Gehaltszuwächse im Lebensverlauf), bezieht der unbereinigte Gender Pay Gap all dies mit ein. Hier werden die absoluten Bruttostundenverdienste zueinander ins Verhältnis gesetzt. Beide Berechnungen ermitteln einen Durchschnittswert.

zugunsten von Kindererziehung und/oder Pflege eine Rolle. Doch selbst bei Betrachtung

der gleichen Arbeitsstelle mit dem gleichen Arbeitsvolumen („Bereinigter Gender Pay Gap“) ergibt sich in Bremen immer noch ein Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern von 8 % (Arbeitnehmerkammer, 2017). Das 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz ist hier ein Schritt in die richtige Richtung, um diese Ungleichheit anzugehen (siehe Kapitel Recht).

Unsere Schwerpunkte im Berichtszeitraum:

Arbeitsmarkt – Bessere Zugänge für Frauen schaffen

Im Berichtszeitraum hat die ZGF in Bremen und in Bremerhaven daran gearbeitet, die Zugänge und Rahmenbedingungen für Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Als Teil der Steuerungsgruppe ist sie gemeinsam mit Jobcenter, Wirtschaftsressort und Unternehmensverbänden an der Umsetzung des Landesprogramms „Perspektive Arbeit“ (LAZLO) beteiligt. Das Programm gegen Langzeitarbeitslosigkeit wurde 2016 aufgelegt und mit 7 Mio. Euro ausgestattet. Insgesamt 500 Plätze stehen für einen Zeitraum von zwei Jahren zur Verfügung, um Menschen aus der Langzeitarbeitslosigkeit zu holen. Vorrangig sollen damit Frauen (insbesondere Alleinerziehende), Menschen mit Migrationshintergrund und über 50-Jährige erreicht werden. Die ZGF begleitete die Umsetzung und bringt die spezifischen Frauenbelange auch bei der Entwicklung einer Strategie gegen Langzeitarbeitslosigkeit ein, die der Senat in der laufenden Legislaturperiode auf den Weg bringen will.

Bei beschäftigungspolitischen Maßnahmen spielt im Land Bremen der Europäische Sozialfonds (ESF) eine bedeutende Rolle. Hier begleitet die ZGF im ESF-Begleitausschuss und -Steuerungskreis kontinuierlich die Maßnahmen des Aktionsprogramms. Im Berichtszeitraum stand hier die von der EU vorgegebene Umstellung der Finanzierung der Frauenberatung auf Fallpauschalen im Vordergrund. Wichtiges Ziel der ZGF war in diesem Prozess, eine zentrale Beratung für Frauen mit den Strängen Berufsorientierung und -begleitung, Existenzgründungsberatung und dem Projekt Perspektive Wiedereinstieg (PWE) zu sichern. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen von Perspektive Wiedereinstieg – Bremen, den Beauftragten für Chancengleichheit von Jobcenter Bremen und Agentur für Arbeit Bremen sowie dem Arbeitsressort hat die ZGF Strategien entwickelt, wie potenzielle Wiedereinsteigerinnen

in Bremen besser erreicht werden können; beispielsweise, indem sie die Frauen direkt in den Stadtteilen aufsuchen oder Infoveranstaltungen in Kindertagesstätten und in Bürgerhäusern durchführen.

Alleinerziehende: Endlich im Blick

Die ZGF hat immer wieder auf die sinkende Erwerbstätigkeit und steigenden Hilfequoten von Alleinerziehenden hingewiesen und ihre besondere Situation in Fachgremien hineingetragen. Dies ist in der Politik angekommen: Die Verbesserung der Situation steht auf der Agenda.

Eine Befragung von Alleinerziehenden durch die Arbeitnehmerkammer hat im Berichtszeitraum wichtige Daten geliefert, auf deren Basis Maßnahmen verbessert oder neu konzipiert werden können. Denn die Ergebnisse offenbarten: Viele Beratungs- und Unterstützungsangebote in Bremen sind Alleinerziehenden nicht bekannt und sie selbst sind in Arbeitsmarktmaßnahmen kaum vertreten. An der Umsetzung der Studie waren das Jobcenter Bremen und Bremerhaven, der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und die Arbeitnehmerkammer beteiligt – unter fachlicher Begleitung der ZGF und Beteiligung des Arbeitskreises Berufliche Perspektiven für Mädchen und Frauen in Bremen sowie des Netzwerks Chancen für Alleinerziehende in Bremerhaven.

In der Folge beschloss die Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen die Gründung eines Netzwerks für Alleinerziehende in Bremen. Das Netzwerk soll den Austausch zwischen arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern und Trägern sowie den relevanten Senatsressorts organisieren und die Schnittstellen in den Blick nehmen. Zentrale Handlungsfelder sind: Kindesunterhalt, Wohnen, Gesundheit, Berufsqualifikation/Arbeit und Kinderbetreuung.

In Bremerhaven existiert ein solches Netzwerk unter Mitarbeit der ZGF bereits seit 2012. Randzeiten der Kinderbetreuung, stadtteilnahe Angebote sowie Wohnungsmarkt für Alleinerziehende stehen hier ebenfalls als zentrale Themen auf der Agenda. 2016/2017 hat das Netzwerk den Fokus auf gesundheitliche Präventionsangebote gelegt. Ein Ergebnis: Die AOK-Krankenkasse wird in enger Abstimmung mit dem Netzwerk passgenaue Angebote der Gesundheitsförderung für Alleinerziehende entwickeln.

Bei Alleinerziehenden handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe, für die es nicht die eine, passende Maßnahme gibt. Allerdings gilt für alle, dass bessere Rahmenbedingungen ihre Lebenssituationen erleichtern können. Dazu gehören vor allem der weitere Ausbau an Kinderbetreuungsangeboten, flexible Betreuungsangebote zu Randzeiten, aber auch die Schaffung von Teilzeitausbildungsangeboten mit sozialpädagogischer Unterstützung und Beratung, Maßnahmen zum Nachholen von Schulabschlüssen und flexible Arbeitszeitmodelle. Es gilt hier auch, Unternehmen einzubeziehen und Vorurteile abzubauen. Für die ZGF wird dies ein Arbeitsschwerpunkt bleiben.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die auf paritätisch geteilter Erwerbs- und Familienarbeit basiert, wird zunehmend von Frauen wie Männern eingefordert. Im Berichtszeitraum erfuhr das Thema auch in der öffentlichen Debatte mehr Aufmerksamkeit. Denn die Realität steht diesem Wunsch allzu oft im Wege: Fehlende oder zu unflexible

„Kinderarmut ist (...) ganz wesentlich auf die Armut von Alleinerziehenden zurückzuführen.“

(aus: Studie „Alleinerziehende unter Druck“ der Bertelsmann Stiftung, 2016)

Kinderbetreuungsmöglichkeiten besonders auch für Schulkinder sowie mangelnde Perspektiven für Teilzeitbeschäftigte und unflexible Arbeitgeber machen es Familien schwer, ein gleichberechtigtes Familienmodell zu leben. Auch die Phasen von Pflegezeiten für Familienangehörige, die überwiegend von Frauen geleistet werden und von ihnen hohe Flexibilität fordern, sind schwer ohne Einbußen zu bewerkstelligen. Auch das 2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz hat daran nichts gravierend verändert.

Eine 2017 vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebene Studie belegt, dass Unternehmen einen wesentlichen Einfluss darauf haben, ob Eltern mit kleinen Kindern die partnerschaftliche Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben möglich ist. Eine familienfreundliche Personalpolitik trägt – neben anderen Dingen – dazu bei, dass Müttern die Rückkehr ins Berufsleben zunehmend gelingen kann und würde auch eine gute Basis dafür schaffen, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Ohne grundlegende Veränderungen wird sich am Status quo nichts ändern. Gesellschaft und Unternehmen reagieren hier nach wie vor wenig flexibel. Daher engagiert sich die ZGF im Verein „Impulsgeber Zukunft“. Im Berichtszeitraum wurde gemeinsam mit Unternehmen, Institutionen und Kammern ein Strategiepapier „Vereinbarkeit von Beruf und Familie: an zentraler Stelle in Wirtschaft und Politik“ für den Senator für Wirtschaft entwickelt, mit dem Ziel, Beruf und Familie als Standortfaktor für das Land Bremen zu vertiefen und auszubauen.

Mutterschutz: Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit

Wenn Mutterschutz und Familiengründung zum Ausgangspunkt für Ausgrenzung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz werden, läuft etwas gehörig schief. Deshalb engagiert sich die ZGF seit Langem dafür, dass Schwangerschaft und Stillzeit in der Erwerbsarbeit als selbstverständlich angesehen und als Teil des Arbeitsschutzes gestaltet werden. Im Berichtszeitraum hat es mit der Novellierung des Mutterschutzgesetzes (siehe Kapitel Recht) rechtliche Änderungen gegeben, die die Situation schwangerer Arbeitnehmerinnen verbessern sollen.

Die Arbeitsgruppe „Mutterschutz – Gute Praxis im Lande Bremen“ befasst sich im Detail mit Fragen des Mutterschutzes, die in der Praxis immer wieder auftauchen. Gegründet 2012, sind darin ein Dutzend Einrichtungen und Institutionen vertreten, seit dem Berichtszeitraum auch Vertretungen aus dem Kita- und Schulbereich. In der AG werden zweimal im Jahr Informationen über die vernünftige Handhabung des Mutterschutzes und Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb ausgetauscht und über die Mitglieder in Unternehmen, Institutionen und Öffentlichen Dienst getragen.

Im Berichtszeitraum standen die Novellierung des Mutterschutzgesetzes und die Umsetzung des Arbeitsschutzes in Schule und Kindertagesstätten im Fokus. Die Berichte und Konzepte von Seiten der Arbeitgeber wie auch Interessenvertretungen zeigten klar auf: Die Regelungen werden im Land Bremen gut umgesetzt.

Im Bereich der Kliniken der GeNo GmbH stehen die Themen Einsatz von Schwangeren im OP, Operieren während der Schwangerschaft, Unterbrechung der Fachärztinnenausbildung durch Schwangerschaft bzw. Verlängerung der Weiterbildung bei Ärztinnen weiterhin auf der Tagesordnung. Hier ist die ZGF im Rahmen eines Arbeitskreises beteiligt.

Übergang in Ausbildung und Beruf

Ausbildung ist ein Schlüssel zur existenzsichernden Beschäftigung. Immer noch entscheiden sich überdurchschnittlich viele junge Frauen für tendenziell schlechter bezahlte Berufe, oft auch mangels Alternative. Die ZGF hat daher seit langem den Übergang von der Schule in den Beruf im Blick. Bei den „Bremer Vereinbarungen“ und „Ausbildungsgarantie“ wurden die spezifischen Belange junger Mädchen und Frauen eingebracht. Bei den „Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung“ ging es insbesondere um die Frage, wie junge Frauen vermehrt in Teilzeitausbildungen gebracht werden können, welche Hürden es seitens der Betriebe und der Berufsschulen, aber auch der Teilnehmenden gibt und welche Ziele für die Zukunft formuliert werden sollten. In der Diskussion wurde deutlich, dass seitens der Unternehmen Bedenken hinsichtlich Zielgruppe und Durchführung von Teilzeitberufsausbildungen vorhanden sind. Deutlich wurde auch, dass der Informationsstand über mögliche Ausbildungsformen, Finanzierungsmöglichkeiten, Verlängerungs- und administrative Regelungen bei allen Beteiligten verbessert werden muss.

Wichtiger Teil unserer Arbeit ist die Rückkopplung und der Austausch mit den in Bremen und Bremerhaven wirkenden Einrichtungen wie Beratungsstellen, Mütterzentren, Beschäftigungs- und Bildungsträgern, Jobcentern, Kammern, Unternehmensverbänden, der Agentur für Arbeit und zuständigen Senatsressorts. Im Bremer Arbeitskreis Berufliche Perspektiven diskutierten die etwa 30 Expertinnen unter anderem mit Vertreter/innen des Bildungs- und Arbeitsressorts über Übergänge in Ausbildung. Zentral aus Sicht der dort vertretenen Expertinnen sind unter anderem: Gender-Schulungen für die Beratenden der Jugendberufsagentur, eine bessere Begleitung von Pflichtpraktika durch die Schule, die die Genderperspektive bei der Berufswahl reflektiert und eine Berufsberatung, die nicht nur Jungen, sondern auch Mädchen Berufe in Zukunftsbranchen nahebringt (siehe Stellungnahme im April 2017).

Aber auch die Ausbildungsgänge in so genannten „typischen Frauenberufen“, also jenen, die viele Frauen wählen, müssen attraktiver werden. Die Orientierung in Zukunftsbranchen und die Frage nach der Ausgestaltung der Ausbildungsberufe im CARE-Sektor wird die ZGF weiterhin beschäftigen. Um dem Fachkräftemangel zu

begegnen, müssen sich Ausbildungsgänge verändern, verstärkt flankierende Unterstützungsangebote sowie finanzielle Anreize geschaffen werden. In der Pflege und in der Erzieherinnenausbildung gibt es noch großen Handlungsbedarf. Die ZGF sieht es kritisch, dass noch mehr Helferinnenberufe geschaffen werden, denn diese Berufe sind häufig nicht existenzsichernd.

Mit Frauen: Zukunftsbranchen und Digitalisierung

2015 hatte die ZGF in Zusammenarbeit mit Expertinnen aus dem Arbeitskreis Berufliche Perspektiven ein Projekt bis zum Antrag entwickelt, das Unternehmen aus der Technologiebranche dabei unterstützen sollte, mehr Frauen als Fach- und Führungskräfte zu gewinnen (siehe 20. ZGF-Bericht). Bei der Vergabe der Projektmittel aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung wurde es leider nicht berücksichtigt. Aus Sicht der ZGF wäre dieses Projekt eine geeignete Maßnahme gewesen, um auch Frauen einen besseren Zugang zu Zukunftsbranchen zu eröffnen.

Zwischen dem Wirtschaftssenator und der ZGF wurde in der Zwischenzeit verabredet: Die Gewinnung von weiblichen Fach- und Führungskräften und die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen sollen zusammengebracht werden. Eine Weiterentwicklung des Projekts und eine entsprechende Berücksichtigung in der Fachkräftestrategie des Senats sind geplant.

Ein wichtiger Hebel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist eine Erhöhung und Erweiterung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dabei ist zum einen zu berücksichtigen, dass gerade in „frauendominierten Branchen“ wie dem CARE-Sektor (Kranken- und Altenpflege, Erziehungsberufe) jetzt schon Engpässe auftreten, aber auch in gewerblich-technischen Branchen, in denen Frauen bisher nicht oder kaum vorkamen. Für erwerbstätige Frauen ist also Qualifizierung und Weiterbildung gefragt. Gleichzeitig müssen die Berufe, in denen Frauen jetzt schon überwiegend tätig sind, attraktiver werden, z. B. durch innovative Arbeitszeit- und Schichtmodelle, bessere Bezahlung und Rahmenbedingungen. Deshalb ist es aus Sicht der ZGF weiter wichtig, die Gesundheitswirtschaft in der „Clusterstrategie für nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung“ des Senats bis 2020 neben den technologischen Beschäftigungsbereichen Luft- und Raumfahrt, Windenergie und Maritime Wirtschaft/Logistik als Standortfaktor wieder aufzunehmen.

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt rasant. Das ist unbestritten. Wichtig ist aus Sicht der ZGF, sie als Chance für Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt und für die Erhöhung der Frauenbeschäftigung im Land Bremen zu nutzen. Internet und Cloud-Technologien machen auch flexiblere Arbeitsmodelle (z. B. Home Office) möglich. Das zunehmend vernetzte Arbeiten ist gerade für Frauen eine Chance und könnte den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern. Auch hier sind Qualifizierung und Weiterbildung wichtige Schlüssel für Frauen. Denn mit hoher Wahrscheinlichkeit sind diejenigen ohne Berufsabschluss oder in Berufen mit eher geringen Qualifikationsanforderungen die Verliererinnen der Digitalisierung. Die ZGF wird jedoch auch die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze von Frauen in Zukunft verstärkt in den Fokus nehmen.

Zum Arbeitsschwerpunkt Integration geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt siehe Kapitel Frauen und Flucht.

Veranstaltungen

Den eigenen Weg gehen. Netzwerkveranstaltung für Frauen in Verantwortung in Bremerhaven, in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer, November 2017.

Fachkraft gesucht – Fachkraft gefunden! FrauenBerufstag Bremerhaven, in Kooperation mit ZIB/Beratungsstelle Frau und Beruf im Arbeitsförderungs-Zentrum im Land Bremen (AFZ), Jobcenter Bremerhaven und Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, August 2017.

Mehr Unterstützung für Familien in Bremerhaven, Diskussionsveranstaltung in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer, Bremerhaven, August 2017.

Was verdienen Frauen? Zum Zusammenhang von Lebenslauf und Rente. Vortragsveranstaltung mit der Soziologin Jutta Allmendinger, in Kooperation mit Belladonna e.V., Bremen, Juni 2017.

Zurück nach vorn. 25+1 Jahre Berufliche Perspektiven für Frauen in Bremerhaven. Veranstaltung um Weltfrauentag Bremerhaven, in Kooperation mit dem Arbeitskreis Berufliche Perspektiven Bremerhaven, März 2017.

Wie kann erfolgreiche Integration in Bremen gelingen? Informations- und Diskussionsabend mit Unternehmen zu Angeboten der Arbeitsmarktintegration in Bremen-Nord, in Kooperation mit dem Wirtschafts- und Strukturrat Bremen-Nord, November 2016.

10 Jahre „Familienfreundliche Personalpolitik im Land Bremen“. Auszeichnungsveranstaltung für familienfreundliche Unternehmen im Bremer Rathaus, in Kooperation mit Impulsgeber Zukunft e.V., Februar 2016.

Frauenberufe heute – Was ist meine Arbeit wert? Tagung in Kooperation mit Arbeitnehmerkammer und Gesamtpersonalrat für Land und Stadtgemeinde Bremen, Bremen, Januar 2016.

Veröffentlichungen

Alleinerziehend in Bremen? – Finanzielle Hilfen im Überblick, Broschüre in Kooperation mit der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport, Dezember 2016.

Wege zum Berufsabschluss für Alleinerziehende in Bremerhaven, Broschüre in Kooperation mit dem Netzwerk „Chancen für Alleinerziehende in Bremerhaven“, 2. Auflage, Anfang 2017. Finanzierung: Magistrat Bremerhaven.

Gremien

Land Bremen

Arbeitskreis „Berufliche Perspektiven für Frauen und Mädchen in Bremen“ (Leitung)

Jour Fixe der Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung

AG Teilzeitausbildung der Bremer Vereinbarungen (Leitung)

Arbeitsgruppe Mutterschutz – gute Praxis im Lande Bremen (Leitung)

Steuerungskreis Weiterbildungsberatung

Ausschuss für Berufliche Bildung der Deputation für Bildung

Steuerungskreis Umsetzung LAZLO (Arbeitsmarktprogramm)

Steuerungsrunde Perspektive Wiedereinstieg

Landesausschuss Berufliche Bildung (LAB)

Impulsgeber Zukunft e.V.

EFRE-Begleitausschuss

ESF-Begleitausschuss sowie ESF-Steuerungsrunde für das Arbeitsmarktprogramm

Ressortübergreifender Arbeitskreis der EU-Referentinnen und Referenten

Steuerungsgruppe Girls' Day/Boys' Day

AG4 Ausbildungsgarantie

AG Schulpraktikum

Perspektivgruppe Qualifizierung im Rahmen der Zukunftskommission

Bremerhaven

Arbeitskreis Berufliche Perspektiven für Frauen in Bremerhaven (Leitung)

Beirat Jobcenter Bremerhaven

Netzwerk Chancen für Alleinerziehende in Bremerhaven

Forum Familienfreundliches Bremerhaven

Bundesweit

Arbeitskreis Arbeits- und Sozialpolitik der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten (BAG)

Bund-Länder-AG Frauen am Arbeitsmarkt der Gleichstellungsminister/-innenkonferenz (GFMK)

Berufsorientierung und Mädchenarbeit

Bildung und Erziehung prägen, wie wir sind und was wir werden. Wenn Mädchen und Jungen qua Geschlecht Eignungen und Fähigkeiten zu- oder abgesprochen werden, schränken diese Geschlechterrollenbilder ihre Entwicklungspotenziale ein. Eine Gesellschaft muss dem entgegenwirken, wenn sie Chancengleichheit herstellen will.

Potenziale zu entdecken und zu entwickeln muss Ziel pädagogischer Arbeit sein. Angebote in Schule und im außerschulischen Bereich haben eine wichtige Funktion: Sie können helfen, Rollenklischees aufzubrechen. Die Ausgestaltung der Berufsorientierung spielt dabei eine besondere Rolle. Mädchen haben zwar im Schnitt die besseren Schulabschlüsse als Jungen, letztere aber später en Gros die Jobs mit besseren Verdiensten und Aufstiegsmöglichkeiten.

Die ZGF arbeitet auf unterschiedlichen Ebenen und in Projekten daran, eine geschlechtersensible Berufsorientierung in Bremer und Bremerhavener Schulen zu stärken und zu etablieren. Weiterer Schwerpunkt ist die Unterstützung der Mädchenarbeit im Land Bremen als Teil einer geschlechtergerechten Jugendarbeit.

2016/17

„Seit Jahren engen junge Frauen und Männer ihre Berufs- und Studienfachwahl ein, indem sie Berufe mit einem hohen Frauen- bzw. Männeranteil präferieren.“

(Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2011)

Was der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011 beschreibt, gilt nach wie vor: Die Zahlen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB erhebt, belegen es. Zu beobachten ist ein weiterhin traditionsverhaftetes Wahlverhalten an den entscheidenden Übergängen, wie Ausbildungs- und Studienwahl, Familiengründung und Betreuungsarbeit. Die Rollen sind dann oft klar und nach traditionellem Muster verteilt: Frauen übernehmen mehr Familien- und Sorgearbeit und treten im Beruf zurück. Was zu diesem Zeitpunkt nicht in der Konsequenz mitbedacht wird: An die Berufskarriere wieder anzuknüpfen, wird schwer. Und die Familienzeit führt zu geringeren Renten.

Unsere Schwerpunkte:

Geschlechtergerechte Berufsorientierung

Geschlechterstereotype Berufsorientierung aufzubrechen, ist ein zentrales Ziel der ZGF. Denn es gibt nach wie vor weiblich dominierte Berufe, die in der Regel schlechter bezahlt sind, und männlich dominierte, die oftmals bessere Verdienste und Karrierechancen eröffnen. Empfehlungen, sei es aus der Familie, der Schule oder auch der Berufsberatung, transportieren diese geschlechtsspezifischen Zuweisungen oft mit. Zum Beispiel die Eignung für mathematisch- naturwissenschaftliche Fächer und Berufe: Oft trauen Eltern ihren Söhnen hier eher eine Karriere und Eignung zu als ihren Töchtern – bei gleichen schulischen Noten. 2015 thematisierte das erneut die OECD (Pisa im Fokus 2015/03). Schauen wir auf die Zahl der Studentinnen in MINT-Fächern, muss ebenfalls konstatiert werden: Es geht nur schleppend voran. In den Ingenieursstudiengängen waren 2016 25 % der Erstsemester Frauen, im Jahr 2000 waren es 22,4 %.

Ein Baustein, stereotype Rollenbilder aufzulösen, ist eine geschlechtersensible, fächerübergreifende Berufsorientierung inklusive Lebensplanung. Sie muss in der

Schule, aber auch der Beratung der Agenturen für Arbeit praktiziert werden. Denn neben dem Elternhaus haben sie besonderen Einfluss auf die Berufswahl, auf Perspektivenvielfalt oder nicht. So wurde mit der Bildungssenatorin und dem Landesinstitut für Schule (LIS) im Berichtszeitraum verabredet, dass in der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften zur Berufsorientierung die Genderperspektive stärker verankert werden soll. In den Rahmenplänen für Bildung und in den Richtlinien für Berufsorientierung der allgemeinbildenden Schulen ist Geschlechtersensibilität als Leitprinzip enthalten, in der schulischen Praxis findet bislang noch keine durchgängige, verlässliche Umsetzung statt.

Um Mädchen Möglichkeiten zu bieten, sich in ihnen fremden Berufsfeldern zu erproben, engagiert sich die ZGF bereits seit geraumer Zeit in konkreten Projekten in Bremen und Bremerhaven. Sie bieten auf unterschiedliche Weise Einblicke in handwerkliche Berufe, in den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und Raum zum Erproben und Entdecken der eigenen Fähigkeiten. Aus unserer Sicht muss eine geschlechtergerechte Berufsorientierung und Lebensplanung im Unterricht frühzeitig, durchgängig verankert und mit Projekttagen verknüpft sein – von der Grundschule und weiterführenden Schule bis hin zur Oberstufe, um nachhaltig zu wirken. Entsprechend gestalten sich die von der ZGF initiierten Projekte in Bremen und Bremerhaven, die modellhaften Charakter haben.

Projekte:

Bremerhaven

Klassenstufe 5/ 6: Das Girls' Day-Projekt „Girls on Tour... auf Kurs Offshore – Mädchen entdecken die Windenergie“

Jeweils 20 interessierte Schülerinnen konnten 2016 und 2017 an dieser berufskundlichen Tour rund um die Windenergie mit drei Stationen in Bremerhaven teilnehmen. Studentinnen der Hochschule Bremerhaven stellten den Masterstudiengang Windenergietechnik vor, Auszubildende der Beruflichen Bildung Bremerhaven präsentierten ihre Ausbildung und leiteten die Schülerinnen beim Bau einer kleinen solarbetriebenen Modell-Windenergieanlage an. Abschließend erläuterte ein Diplom-Ingenieur der Hochschule Bremerhaven Wissenswertes zu Lagerflächen rund um

Windenergieanlagen. „Girls on Tour“ findet in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, der Beruflichen Bildung Bremerhaven GmbH und der Hochschule Bremerhaven statt.

Generell ist am Girls' Day zu beobachten, dass das Profil und die Qualität des Girls' Day – Mädchenzukunftstags zunehmend verwässern, hin zu einem allgemeinen Praktikumstag. Teilweise wird er im Land Bremen zum „Sozialtag“ bzw. allgemeinen „Kids Day“ umfunktioniert.

Klassenstufe 6/ 7: Hochschulschnupperstudium in den Herbstferien

Je 20 Mädchen nutzten auch 2016 und 2017 die Möglichkeit, ihre Erfahrungen beim Girls' Day in Technik- und naturwissenschaftlichen Workshops im Rahmen des einwöchigen Hochschulschnupperstudiums in den Herbstferien zu vertiefen. Teil des umfangreichen Programms ist ein Präsentationsworkshop, in dem sich die Teilnehmerinnen in sicherem Auftreten üben können und Tipps bekommen. Das Schnupperstudium zählt seit Langem zu den erfolgreichen Projekten in der Berufsorientierung und basiert auf einer inzwischen bewährten Zusammenarbeit: 2017 konnten Hochschule und ZGF das 15. Jubiläum feiern. Die ZGF gab zu diesem Anlass eine Broschüre heraus: „Schmeckt mir MINT?“ bietet neben einem theoretischen Teil über die Hintergründe geschlechtersensibler Berufsorientierung einen Einblick in Berufslebenswege von acht ehemaligen Schnupperstudentinnen.

NEU: MINT-Studienorientierungstag für die Klassenstufe 11

Um nicht nur sporadisch, sondern kontinuierlich eine Auseinandersetzung mit MINT-Berufen zu ermöglichen, initiierte die ZGF 2017 in Bremerhaven erstmals einen MINT-Studienorientierungstag, erneut in Kooperation mit der Hochschule Bremerhaven. 20 Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe des Schulzentrums Carl von Ossietzky nahmen am Pilot-Berufs- und Studienorientierungstag „Experimentieren, ausprobieren, informieren“ teil. In Workshops zu verschiedenen Technikthemen lernten die Schülerinnen durch Experimentieren und Ausprobieren die Studiengänge kennen und erhielten im Rahmen einer Werksführung Einblicke in verschiedene Arbeitsbereiche.

Bremen

„Klasse-Frauen“: Die etwas andere Schulstunde

In der Woche rund um den Internationalen Frauentag am 8. März besuchen Bremerinnen im Rahmen der Aktion „Klasse-Frauen: Lernen mal anders“ Schulklassen und erzählen aus ihrer Berufsbiografie. Darunter waren im Berichtszeitraum u.a. Polizistinnen, eine Feuerwehrfrau, Dachdeckerin, Instrumentenbauerin sowie Geschäftsführerinnen, Direktorinnen und Professorinnen aus dem MINT-Bereich. Das Spektrum der Berufe und Lebenswege, über die die Frauen ehrenamtlich den Schülerinnen und Schülern berichten und anschließend mit ihnen diskutieren, ist vielfältig. Dank des Bremer Programms „Die Astronautin“ der Unternehmerin Claudia Kessler bildete zudem 2017 die Luft- und Raumfahrt einen Schwerpunkt.

Die Aktion, die die ZGF in Kooperation mit der Senatorin für Kinder und Bildung veranstaltet, erreichte 2016 und 2017 rund 40 Schulen aller Formen und Stadtteile, ebenso viele „Klasse-Frauen“ machten mit. Zu beobachten ist, dass Frauen mit Migrationshintergrund besonders von Schulen angefragt werden. Die Aktion ist derzeit noch auf das Stadtgebiet Bremen beschränkt, soll aber in den kommenden Jahren auch in Bremerhaven etabliert werden. Das ist das Ziel der ZGF.

Die ZGF wird ihre Aktivitäten in diesem Bereich in Zukunft weiter intensivieren, sowohl auf der Projektebene als auch auf politischer. Im Berichtszeitraum wurde im Rahmen der Gleichstellungsminister/-innenkonferenz auch auf Bundesebene gemeinsam mit der Kultusminister/-innenkonferenz an den 2016 beschlossenen „Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung“ mitgearbeitet.

Schwerpunkt: Mädchenarbeit

Die Lebenswirklichkeit von Mädchen hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Gleiche Chancen und Gleichberechtigung scheinen umgesetzt, doch Studienergebnisse belegen in vielen Bereichen das Gegenteil, das spiegelt sich in persönlichen Erfahrungen. Parallel führt die rasant fortschreitende Medialisierung zu einer sogenannten virealen Sozialraumaneignung: Junge Menschen unterscheiden nicht mehr zwischen „realen“ und „virtuellen“ Erlebnissen. Mädchen sind zunehmend nicht nur Mediennutzerinnen, sondern auch Anbieterinnen verschiedener Inhalte, zum Beispiel

über Blogs, Fotos und Videos im Netz. Die Technik ermöglicht zudem eine permanente Austauschmöglichkeit, Vernetzung und Selbstdarstellung. Mädchenarbeit stellt das vor neue Herausforderungen. Neben diesem allgemeinen Trend stand im Berichtszeitraum die Arbeit mit geflüchteten Mädchen im besonderen Fokus.

Mädchenarbeit begleitet Mädchen und junge Frauen auf ihrem Weg ins Erwachsenwerden. Es gilt, die eigene Identität zu finden, Stereotype wahrzunehmen und zu reflektieren. Angebote der Mädchenarbeit ermöglichen hier wichtige Freiräume jenseits von Familie, Schule oder Ausbildung. Die ZGF bietet hier vor allem Austausch- und Vernetzungsangebote auf der fachlichen Ebene. So fanden im Berichtszeitraum, gemeinsam mit dem Arbeitskreis Mädchenpolitik und der Arbeitsgemeinschaft Geschlechtergerechte Jugendarbeit, Fachtage im Lidice Haus statt, in deren Mittelpunkt die Anforderungen für eine „Willkommensstruktur in Jugendeinrichtungen“ im Land Bremen standen.

Reine Mädcheneinrichtungen, die es nur in Bremen, nicht in Bremerhaven gibt, sind für geflüchtete Mädchen und jungen Frauen oftmals leichter zugänglich, weil sie eben keine gemischtgeschlechtlichen Angebote haben. Im Berichtszeitraum gab es hier enge Kooperationen mit den Flüchtlingsunterkünften, um erste Kontakte aufzubauen und eine dauerhafte Nutzung der Angebote durch die neue Zielgruppe zu erreichen. Die strukturellen und finanziellen Bedingungen in sämtlichen Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit erschwerten indes die Durchführung geschlechtersensibler und mädchenspezifischer Angebote. Hier bedarf es adäquater Ressourcen, um eine verlässliche Beziehungsarbeit leisten zu können.

Generell gestaltete sich die Zusammenarbeit im Berichtszeitraum, bedingt durch die knappe finanzielle und personelle Situation in den Häusern, sowohl auf Landesebene als auch in der Stadt Bremen nicht so ergiebig wie in den vergangenen Jahren. Vor diesem Hintergrund ist eine gemeinsame, konstruktiv fachliche Zusammenarbeit schwierig. Insbesondere wichtig ist vor diesem Hintergrund, dass die erarbeiteten Qualitätsstandards (Leitlinien der Mädchenarbeit, Jugendkonzept) umgesetzt und regelmäßig überprüft werden.

Auf Bremerhavener Stadtebene unterstützte die ZGF Bremerhaven wie bereits in den Vorjahren den Mädchenarbeitskreis des Bremerhavener Magistrats fachlich, um die Qualität der städtischen Mädchenarbeit weiterzuentwickeln. Pädagoginnen der städtischen Freizeiteinrichtungen und Streetworkerinnen sind dort vertreten. Neben dem

allgemeinen Austausch liegt der Fokus auf der Konzipierung, Organisation und Durchführung gemeinschaftlicher, stadtweiter Projekte mit und für Mädchen.

Veranstaltungen

Experimentieren, informieren, ausprobieren! Projekttag für Bremerhavener Oberstufenschülerinnen in Kooperation mit der Hochschule Bremerhaven, September 2017.

Hochschulschnupperstudium für Mädchen in Bremerhaven, jährliches Herbstferienangebot in Kooperation mit der Hochschule Bremerhaven, Oktober 2016 und 2017.

Girls on Tour – Auf Kurs Offshore, jährlich in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH, Hochschule Bremerhaven, Institut für Windenergie, und wechselnden Unternehmen, April 2016 und 2017.

Klasse-Frauen: Lernen mal anders, einwöchige Aktion für Schulklassen in Bremen in Kooperation mit dem Bildungsressort, März 2016 und 2017.

Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Vielfalt in der Jugendarbeit. Fachtag Jugendarbeit, in Kooperation mit Lidice Haus, Arbeitskreis Mädchenpolitik, Arbeitskreis Jugendarbeit und dem Landesjugendamt, Bremen, November 2016.

Junge Geflüchtete willkommen heißen – Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Vielfalt in der Jugendarbeit. Fachtag, in Kooperation mit LidiceHaus, Arbeitskreise Mädchenpolitik, Arbeitskreis Jugendarbeit und dem Landesjugendamt, Bremen, Mai 2016.

Zeit darüber zu reden Religiöse Orientierungen – Islam – religiös motivierte „extreme“ Ansichten. Fachveranstaltung in Kooperation mit dem Arbeitskreis Mädchenarbeit Bremen-Nord, Februar 2016.

Veröffentlichungen:

Schmeckt mir MINT? Berufslebenswege Bremerhavener Schülerinnen anlässlich des 15. Schnupperstudiums für Mädchen an der Hochschule Bremerhaven, in Kooperation mit der Hochschule, Oktober 2017.

Gremien:

Bremen:

Arbeitskreis Mädchenpolitik im Land Bremen (Leitung)

AG Geschlechtergerechte Jugendarbeit (2016)

Arbeitsgemeinschaft § 78 KJHG – Jugendarbeit

Beratendes Mitglied im Landesjugendhilfeausschuss

Beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss Bremen

Bremerhaven:

Jugendhilfeausschuss

Mädchenarbeitskreis

Arbeitsgemeinschaft Erziehungshilfen

Bundesweit:

GFMK

Frauen und Flucht

Ende 2017 waren weltweit 68,5 Millionen Menschen auf der Flucht. Sie flüchteten vor Krieg, Terror, Armut. Das Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen UNHCR hatte seit seiner Gründung 1951 keine höhere Zahl verzeichnet. Ein trauriger Rekord. Vor allem 2015 und 2016 stellte die Zahl von Schutzsuchenden Europa vor große Herausforderungen. Das spiegelte sich auch im Land Bremen.

Etwa ein Drittel der Geflüchteten, die seit 2014 nach Bremen gekommen sind, sind Frauen. Doch obwohl ihr Anteil kontinuierlich steigt, sind sie weniger sichtbar als Männer und haben vielfach weniger Zugang zu Integrationsmaßnahmen. Die ZGF initiierte deshalb das Projekt „Frauen und Flucht“. Es wird im Rahmen des Integrationskonzeptes des Landes Bremen umgesetzt und von Oktober 2016 bis Dezember 2018 mit zusätzlichen Personalmitteln vom Senat unterstützt.

Ziel des Projekts ist, Strukturen für eine geschlechtergerechte Integration im Land Bremen zu schaffen. Das bedeutet: Integrationsangebote werden auch darauf ausgerichtet, zugewanderte Frauen zu stärken, ihre Partizipation und Teilhabe zu fördern und über Frauenrechte zu informieren. Die Projektschwerpunkte liegen in den Bereichen Gewaltschutz, Arbeitsmarktintegration und Gesundheit.

2016/17

Der Projektansatz: Gemeinsam Antworten finden

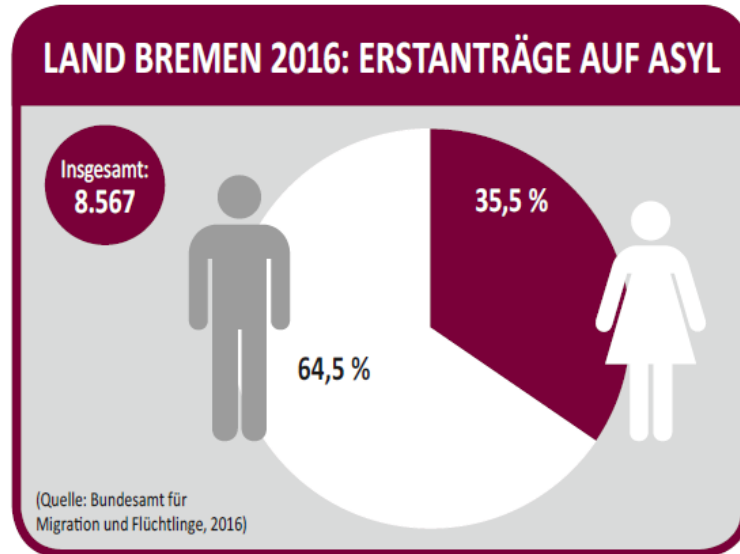
Die enge Zusammenarbeit mit geflüchteten Frauen ist ein wesentlicher Bestandteil des Projekts. Dazu hat die ZGF 2017 einen Beirat eingerichtet: Bis zu zehn geflüchtete Frauen aus sechs Herkunftsländern kamen 2017 zehnmal zusammen, um ihre Sicht auf die Bedarfe von geflüchteten Frauen einzubringen und Vorhaben der ZGF zu bewerten. Die Frauen kommen aus verschiedenen Herkunftsländern, haben unterschiedliche Fluchtgeschichten und Bildungshintergründe.

2012 wurde diese Form der Beteiligung von der ZGF erstmals im Schwerpunktprojekt „Junge Frauen“ initiiert (siehe Dokumentation zum 19. Tätigkeitsbericht) und aufgrund der guten Erfahrungen nun erneut eingerichtet. Auch hier zeigte sich schnell, dass der direkte Dialog elementar ist, um die Bedarfe und besonderen Lagen geflüchteter Frauen im Land Bremen besser einschätzen und Veränderungen an den richtigen Stellen anschieben zu können. Die Veranstaltungen fanden mehrsprachig mit Simultanübersetzungen statt, um einen wirklichen Austausch zu ermöglichen.

Parallel standen 2017 aufsuchende Angebote für geflüchtete Frauen in Bremer Übergangwohnheimen und in Bremerhavener Stadtteilen im Fokus des Projekts. Im Jahresverlauf gab es 40 Informationsangebote vor Ort, die sich mit den Themen Frauenrechte in Deutschland, Arbeit, Gewaltschutz und Gesundheit beschäftigten. Zugleich boten die Angebote den teilnehmenden Frauen die Möglichkeit, eigene Themen anzusprechen. Dazu zählten unter anderem auch aufenthaltsrechtliche Fragen. Viele Frauen nutzten im Anschluss die Möglichkeit, Termine bei diversen Beratungsstellen in Bremen und Bremerhaven zu vereinbaren. Vielfach zu Themen wie Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen, Informationen und Begleitung bei Fragen zur Genitalverstümmelung, Beratung bei Häuslicher Gewalt und Scheidung. Die ZGF unterstützte dies durch die Vermittlung von Sprachmittlerinnen.

Integrationsplan in Bremerhaven

Über die landesweite Projektarbeit hinaus war die ZGF Bremerhaven als Mitglied im Bremerhavener Fachbeirat für Integration maßgeblich an der Vorbereitung der Integrationskonferenz „Flüchtlinge und Zuwanderung“ im Januar 2016 beteiligt, an der 190 Menschen aus allen



gesellschaftlichen Bereichen teilnahmen. Dort diskutierte Ideen und Forderungen wurden in einem weiteren Fachtag konkretisiert. Diese Ergebnisse flossen direkt in die Flüchtlingsarbeit und in die Projektarbeit ein.

Die Projektschwerpunkte:

Arbeitsmarktintegration

Die Beteiligung am Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Bestandteil gesellschaftlicher Integration und eigenständiger Existenzsicherung. Die BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 zeigte, dass geflüchtete Frauen nach ihrer Ankunft in Deutschland nur zu einem sehr geringen Anteil und deutlich seltener als Männer eine Beschäftigung aufnehmen: Auch mehrere Jahre nach ihrer Ankunft sind nur 11,5 % von ihnen (gegenüber knapp 50 % der Männer) erwerbstätig. Sie nehmen seltener als Männer an Sprach- und Integrationskursen teil und profitieren in geringerem Maße von Maßnahmen der Arbeitsförderung: So wurden nur 26 % der arbeitslosen Frauen mit Fluchthintergrund im Rahmen einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert (Stand: Oktober 2016), während zum selben Zeitpunkt 57 % der geflüchteten Männer von einer solchen Maßnahme profitierten. Diese Differenz steht in deutlichem Kontrast zum Wunsch geflüchteter Frauen nach Erwerbstätigkeit: Im Rahmen der BAMF-Studie gaben 79 % der befragten Frauen an, in Deutschland arbeiten zu wollen.

Die hohe Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Erwerbsbeteiligung deutet darauf hin, dass die Benachteiligung, die Frauen in ihren Heimatländern im Hinblick auf Bildung und Erwerbsarbeit erfahren haben, sich auch in Deutschland fortsetzt.

Ziel des Projekts ist, dem entgegenzuwirken: Seit Januar 2017 wird daran gearbeitet, bestehende Angebote im Bildungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereich zu vernetzen und zu bündeln. Auf dieser Basis sollen passgenaue Maßnahmen für geflüchtete Frauen entwickelt werden. Denn eine erste Bestandsaufnahme der bestehenden Angebote innerhalb des Projekts zeigte, dass es im Land Bremen zwar viele Angebote gibt, diese aber oft wenig verzahnt und den Frauen selber unbekannt sind. Die ZGF hat deshalb ein Netzwerk initiiert, das Beratungsstellen, Bildungs- und Beschäftigungsträgern, Wohlfahrtsverbänden, Mütterzentren, Behörden sowie Jobcenter und Agentur für Arbeit ermöglicht, gemeinsam Ansätze zur besseren Integration von geflüchteten Frauen am Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Dazu zählt, dass der Erfolg arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wesentlich davon abhängt, ob sie an den Lebensrealitäten der Frauen angepasst sind oder nicht. Konkret sind folgende vier Punkte Voraussetzung für den Erfolg: Maßnahmen müssen quartiersnah umgesetzt werden und bürokratiearme Formen der Kinderbetreuung beinhalten, um die Teilnahme zu ermöglichen. Sie müssen mit ausreichend Personal ausgestattet sein, dass im Umgang mit Traumata und hinsichtlich geschlechtersensibler Berufsorientierung geschult ist. Und Qualifizierungsangebote müssen breit aufgestellt sein, um sowohl gut wie weniger gut ausgebildete Frauen adäquat zu adressieren.



Diese Kriterien müssen nun durch die Bremer Akteure der Arbeitsförderung umgesetzt werden. Dies wird 2018 vom Projekt weiter begleitet.

Gewaltschutz

Der Bericht über die Lage weiblicher Flüchtlinge und Asylsuchender in der Europäischen Union (Europäisches Parlament, 2015) beschreibt die besonderen Schutzbedürfnisse weiblicher Asylsuchender. Er zeigt die geschlechtsspezifischen Fluchtursachen und besondere Risiken für allein fliehende Frauen und Kinder auf.

Aber auch das Ankommen stand und steht für geflüchtete Frauen unter besonderen Vorzeichen: 2016 und 2017 war die Lage in den Flüchtlingsunterkünften vielfach angespannt, aufgrund der räumlichen Enge und fehlenden Privatsphäre. Für Frauen, die hier durch Partner, Familienangehörige oder Fremde Gewalt erleben, ist es ungleich schwerer, diese anzuzeigen. Oft ist damit die Sorge verbunden, durch die Anzeige den eigenen oder den Aufenthalt des angezeigten Familienmitglieds zu gefährden. Gleichzeitig ist in Deutschland der Gewaltschutz ein verbrieftes Recht.

Angesichts dieser Situation hat die ZGF ein Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingsunterkünfte federführend erarbeitet, das im Oktober 2016 vom Senat verabschiedet wurde. Es schreibt Rahmenbedingungen und Maßnahmen zum Gewaltschutz, Standards für Personal sowie zum Umgang mit Gewaltvorkommnissen verbindlich fest. Es sind klare Verfahren und Verantwortlichkeiten formuliert. Bei Gewalt in nahen Beziehungen kann die Polizei die gewalttätige Person aus der Unterkunft verweisen. Bei belasteten oder krisenhaft zugespitzten Situationen in Familien kommen Angebote der Kinder- und Jugendhilfe zum Tragen. Auch das Personal soll geschult werden. Diese Standards, die unter Beteiligung der Ressorts Soziales und Integration sowie Inneres und der Expertise von Fachleuten aus Trägereinrichtungen von Unterkünften entstanden, sind seither Grundlage von Zuwendungen für Flüchtlingseinrichtungen und sollen innerhalb von zwei Jahren unter Federführung der ZGF überprüft werden. 2017 wurde exemplarisch in einzelnen Einrichtungen und in Zusammenarbeit mit vier Trägern an der Umsetzung gearbeitet. Die Ergebnisse sollen zu einer weiteren Verbesserung der Standards beitragen.

Gewaltschutz im Alltag: Angebote für Fachleute und ehrenamtlich Engagierte

Menschen, die in Flüchtlingsunterkünften arbeiten, hatten im Berichtszeitraum viele Herausforderungen zu meistern. Auch im Berufsalltag gab es immer wieder neue

herausfordernde Situationen, zum Beispiel: Wie reagiere ich auf antidemokratische oder sexistische Angriffe? Wie gehe ich angemessen mit Frauen um, die Gewalt erlebt haben? Rückmeldungen aus den Flüchtlingsunterkünften zeigten uns, dass es Bedarf an fachlicher Unterstützung in verschiedenen Bereichen gibt. 2017 wurden deshalb Fortbildungs- und Austauschangebote sowohl für Einrichtungsleitungen zum Thema häusliche Gewalt sowie für Mitarbeiterinnen im Hilfesystem Gewalt gegen Frauen zum sicheren Umgang mit Stress und Trauma entwickelt und umgesetzt. Weitere Angebote gab es für Mitarbeitende in Unterkünften, Ehrenamtliche und für Sprachmittlerinnen der Performa Nord (siehe Übersicht am Ende des Kapitels).

Quintessenz unserer Arbeit zum Gewaltschutz geflüchteter Frauen ist: Die Unterstützung von Frauen braucht Zeit und personelle Kapazitäten. Es gibt für die meisten von ihnen keine einfachen Lösungen. Die Sicherung der Qualität und vor allem der Finanzierung von Sprachmittlung ist eines der wichtigsten Themen. Darüber hinaus fehlt es an Ressourcen in den Unterkünften und im Hilfesystem. Fortbildungen und Fachaustausch werden weiterhin für alle Beteiligten wichtig sein.

Gesundheitsversorgung

Geflüchtete Menschen und Asylsuchende haben in den ersten 15 Monaten ihres Aufenthaltes in Deutschland ein Recht auf medizinische Behandlung, aber keinen umfassenden Anspruch auf Gesundheitsversorgung. Engpässe bei ärztlichen Praxen und Hebammen, mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende Dolmetschdienste und ein fremdes Gesundheitssystem und -verständnis sind weitere Hürden. Für Frauen ist das Risiko, auf der Flucht Gewalt zu erleben, ungleich höher und damit auch das Risiko einer Traumatisierung.

Auch in dem bereits seit Jahren bestehenden Bremer Arbeitskreis „Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen in Bremen“ (siehe gesondert das Kapitel Frauengesundheit) wurden diese Probleme als besonders drängend identifiziert. Die Projektarbeit im Gesundheitsbereich basiert in weiten Teilen darauf. Neben der Netzwerkarbeit zur Verbesserung der Gesundheitsversorgungssituation geflüchteter Frauen in Bremen wurden auch Gesundheitsthemen in Informationsveranstaltungen aufgegriffen, die in Wohneinrichtungen stattfanden. So fanden in Kooperation mit pro familia Bremen e.V. und unter Beteiligung von Sprachmittlerinnen Informationsveranstaltungen zu Themen wie Körperwissen,

Sexualität, Schwangerschaft, Verhütung und Schwangerschaftsabbruch statt. Das Fehlen von Sprachmittlung in Praxen und Krankenhäusern benannten die teilnehmenden Frauen als großes Problem.

Festzuhalten bleibt: Auch wenn sich im Berichtszeitraum viele Anfangsschwierigkeiten in der Gesundheitsversorgung durch bessere Koordination und gezielte Maßnahmen verringert haben, bleiben strukturelle Zugangsprobleme zum Gesundheitssystem bestehen. Es gilt, dringend Lösungen für die sprachliche Verständigung in medizinischen und psychosozialen Fragen zu finden und das Recht auf umfassende Gesundheitsversorgung (psychosozial, psychotherapeutisch und psychiatrisch) als Standard zu etablieren. Themen wie weibliche Genitalverstümmelung und häusliche Gewalt müssen adressiert werden. Hier gilt es, entsprechende Projekte und Initiativen zu fördern.

Ausblick

Das Projekt wird im Rahmen des Integrationskonzepts des Senats mit finanziellen Mitteln zeitlich befristet unterstützt. 2018 sollen die Ergebnisse zusammengeführt und Wege der Verstetigung gefunden werden.

Veröffentlichungen

In Bremen zuhause – Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingsunterkünfte, November 2016.

Geflüchtete Frauen und Mädchen im Land Bremen: Ankommen. Übergänge. Perspektiven. Tagungsdokumentation (digital), März 2017.

Veranstaltungen

40 Nachbarschafts- und Informationstreffen in Bremen und Bremerhaven im Rahmen der aufsuchenden Angebote in Übergangwohnheimen und Quartieren sowie Familienzentren, 2017.

Wenn der Ehemann, Partner oder die Familie gewalttätig ist: Verstehen. Ansprechen. Weiterhelfen. Fortbildung für Einrichtungsleitungen und Mitarbeitende in Unterkünften für Geflüchtete, in Kooperation mit dem Sozialressort, November 2017.

Sicherer Umgang mit Stress und Trauma. Fortbildung für Mitarbeitende aus dem Arbeitsfeld Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Bremen, November 2017.

Dolmetschen in der psychosozialen Beratung: Schwerpunkt Flüchtlingsfrauen und Gewalt. Fortbildung für Sprachmittlerinnen der Performa Nord. In Kooperation mit Refugio Bremen e.V. November und Dezember 2017.

Umgang mit Gewalt. Fortbildung für ehrenamtlich Engagierte in Kooperation mit der Koordinatorin zivilgesellschaftlichen Engagements im Flüchtlingsbereich, Bremen, September sowie Oktober 2017.

Gewaltschutz in Unterkünften für geflüchtete Menschen. Fachaustausch mit Einrichtungsleitungen, Stellvertretungen und Mitarbeitenden in Unterkünften zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten. August, Oktober und Dezember 2017.

Von Frauen. Für Frauen. Mit Frauen. Workshop für ehrenamtlich engagierte Frauen im Bereich „Frauen und Flucht“. In Kooperation mit „Compania FrauenNetzwerk Bremen“, August 2017.

Geflüchtete Frauen und Mädchen im Land Bremen, Fachtagung, Februar 2017.

Initiierte Gremien

Beirat geflüchteter Frauen

Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration (mit ca. 80 Einrichtungen und Institutionen)

Fachbeirat der Unterkunft für besonders belastete geflüchtete Frauen

Gesundheit von Frauen

Gesundheit und Krankheit können sich für Frauen und Männer unterschiedlich auswirken. Eine gute und angemessene Gesundheitsversorgung baut auf diesem Wissen auf. Im Land Bremen gibt es dafür eine gute Basis: Bereits seit den 1990er-Jahren wird unter dem Dach der ZGF verstärkt in den Blick genommen, was die Gesundheit von Frauen beeinflusst und wo die Versorgung verbessert werden muss.

Die Kaiserschnitttrate im Land Bremen zu senken und die Bedingungen zur Förderung der natürlichen Geburt weiter zu verbessern, gehören dabei zu den langfristigen Zielen der ZGF. In den Jahren 2016/2017 stand darüber hinaus die Gesundheitsversorgung von geflüchteten Mädchen und Frauen sowie Migrantinnen im besonderen Fokus.

Die Arbeit der ZGF basiert auf der Vernetzung mit Akteurinnen und Akteuren im Gesundheitswesen. Gemeinsam werden Probleme analysiert und Lösungsansätze erarbeitet. Die ZGF trägt beides in Politik und Verwaltung.

2016/17

Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen im Land Bremen

Frauen sind auf der Flucht spezifischen Menschenrechtsverletzungen und Gewalterfahrungen ausgesetzt: Dies ist hinreichend in Studien belegt (u.a.: World Future Council, 2016). Dass es hier einer medizinischen oder psychotherapeutischen Unterstützung nach der Flucht bedarf, ist nur eine Folge davon. Darüber hinaus haben Schwangere und Frauen mit Neugeborenen besondere Versorgungsbedarfe. Die bisher einzige Studie zur gesundheitlichen Situation geflüchteter Frauen „Study on Female Refugees – Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland“ (2017) ergab: 36 % der Befragten gaben an, keine Unterstützung bei medizinischen Beschwerden erhalten zu haben. Nur 8 % wurden psychotherapeutisch behandelt.

Für das Land Bremen gibt es keine Studien, aber immer wieder Problemanzeigen aus Einrichtungen im Gesundheitswesen. Im Berichtszeitraum wurde dies insbesondere im bremer forum frauengesundheit, in dem 44 Institutionen und Beratungsstellen vertreten sind und das von der ZGF geleitet wird, thematisiert: Es gab Berichte über gebärende Frauen in Bremer Kliniken und Mütter mit Neugeborenen, die nicht ausreichend versorgt waren, bis hin zur ungeklärten Frage, wie Frau und Kind nach der Geburt wieder in ihre Unterkunft kommen. Ebenso gab es Fälle, in denen schwangere Frauen unter Bedingungen in Unterkünften lebten, die von schlechter Ausstattung und Hygiene geprägt waren. Bei all dem sind Sprachbarrieren ein grundsätzliches Problem. Daneben wurde die mangelnde Hilfe und psychotherapeutische Unterstützung für Frauen, die in ihren Heimatländern oder auf der Flucht schweren Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt waren, mehrfach thematisiert.

Diese Problemanzeigen wurden im Arbeitskreis Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen in Bremen gesammelt und an die zuständigen Ressorts weitergegeben. Sie führten in einzelnen Bereichen zu Verbesserungen, sowohl für die Frauen als auch für die Menschen, die mit ihnen arbeiten. So konnten vor allem die hygienischen Verhältnisse in einigen Unterkünften für Schwangere, Frauen im Wochenbett und Neugeborene verbessert werden, ebenfalls die Erstausrüstung nach einer Geburt. Es wurden außerdem zwei Übergangseinrichtungen geschaffen, in denen

besonders belastete Frauen und Kinder in geschützten Wohnbereichen untergebracht werden.

Eine nachhaltige Verbesserung der Versorgung kann indes aus Sicht der ZGF nur durch strukturelle Veränderungen im deutschen Gesundheitssystem erreicht werden.

Insbesondere in der Gesundheitsversorgung von geflüchteten Frauen bei Schwangerschaft und Geburt wäre es notwendig, die unterschiedlichen Bereiche des Gesundheitswesens so miteinander zu vernetzen, dass für die betreuenden Mitarbeitenden und die Frauen ein besserer Zugang zu Informationen und Angeboten möglich wird. Darüber hinaus wirken sich generelle Mängel der hiesigen Gesundheitsversorgung natürlich auch auf die Situation der geflüchteten Frauen aus: Die Plätze in der Trauma- und Psychotherapie entsprechen nicht dem tatsächlichen Bedarf, der Mangel an freiberuflichen Hebammen ist vielfach angezeigt und inzwischen dramatisch, das Fehlen von Sprachmittlung im Gesundheitswesen bleibt eines der Hauptprobleme. Dies gilt sowohl für Bremen als auch Bremerhaven.

In den nächsten Jahren wird es vor allem darum gehen, den Zugang zur Gesundheitsversorgung (Gynäkologie und Geburtshilfe) für geflüchtete Frauen zu verbessern und mehr niedrigschwellige Angebote und Psychotherapieplätze in Bremen zu schaffen. Gleiches gilt für die Finanzierung von Dolmetschdiensten im Gesundheitswesen. Die ZGF wird diese Themen weiter im Blick behalten. Ziel ist weiterhin, niedrigschwellige Beratungsangebote zu Gesundheitsthemen auch in Übergangswohneinrichtungen und Stadtteilen aufzubauen, um möglichst viele Frauen unabhängig von ihrem Bildungshintergrund zu erreichen. Das Schwerpunktprojekt „Frauen und Flucht“ hat hier erste Ansätze gebracht (siehe Extra-Kapitel). Diese sollten ausgebaut und dauerhaft verankert werden.

Migrantinnengesundheit

Fast ein Drittel (29,4 %) aller im Land Bremen lebenden Menschen haben einen Migrationshintergrund (Mikrozensus, 2015). Aufgrund des oft niedrigeren sozioökonomischen Status sind sie erhöhten Gesundheitsrisiken ausgesetzt: Dies ist seit einer bundesweiten Studie des Robert Koch-Instituts (2015) statistisch belegt. Die Studie legte auch offen: Gesundheits- und Präventionsangebote werden aufgrund

sprachlicher und kultureller Probleme und/oder infolge von Diskriminierungserfahrungen seltener in Anspruch genommen.

Wie können Migrantinnen besser erreicht werden? Mit dieser Frage beschäftigt sich das bremer forum frauengesundheit schon seit einem Jahrzehnt. Weil es sich hierbei um eine sehr heterogene Gruppe handelt, wurden im Laufe der Zeit Schwerpunkte gesetzt und verschiedene Bedarfe ermittelt. Im Berichtszeitraum standen Frauen afrikanischer Herkunft im Fokus. Fachleute beschreiben hier die Situation vieler Frauen und Familien als prekär: Sie ist allgemein gekennzeichnet durch einen schlechten Zugang zu Ausbildung, Arbeitsmöglichkeiten und präventiven Angeboten im Gesundheitssystem. Aufgrund von Diskriminierungserfahrungen besteht ein enger Bezug zur eigenen Community, mit wenig Kontakten darüber hinaus. Eine Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen konstatierte Anfang 2017 für Deutschland: Menschen afrikanischer Abstammung sind Opfer massiver rassistischer Diskriminierung in der Schule, am Arbeitsplatz und in der Öffentlichkeit und erleben strukturelle Diskriminierung (Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its mission to Germany, 2017).

In Bremen ermöglichte die Zusammenarbeit im Arbeitskreis Migrantinnengesundheit des bremer forum frauengesundheit im Berichtszeitraum den Aufbau von Kooperationsstrukturen zwischen Mitgliedern der afrikanischen Community und Vertreterinnen verschiedener Bildungsträger und Gesundheitsinstitutionen. Eine Bedarfsermittlung war dem 2015 vorausgegangen (siehe 20. Bericht). Im Fokus standen die Erreichbarkeit der Zielgruppe und Finanzierungsmöglichkeiten für Maßnahmen.

Darauf aufbauend haben die Mitglieder des Arbeitskreises (Bremer Volkshochschule, Pro Familia Landesverband, Frauengesundheit in Tenever, Afrika Netzwerk Bremen, Gesundheitsamt Bremen/ Familienhebammen, Terre des femmes Bremen und die Afrikanische Kirchengemeinde „New Covenant Church“) Gesprächsangebote und Kurse zu sozialen und gesundheitlichen Fragen für die Zielgruppe initiiert. Die Angebote wurden von Frauen afrikanischer Herkunft geleitet.

Aus Sicht der ZGF sind diese Kurse und Gesprächsgruppen, die sehr niedrigschwellig, kostenlos und mit Kinderbetreuung angeboten werden konnten, ein erster Schritt, um afrikanischen Frauen aus sozial benachteiligten Lebenslagen Zugänge zu Informationen über das Sozial- und Gesundheitswesen zu ermöglichen. Die Zugangsbarrieren sind aber aufgrund der geschilderten Lebenslagen und Erfahrungen in Deutschland hoch. Es

bedarf deshalb verlässlicher Multiplikatorinnenarbeit in den „Communities“ und es bedarf kultursensibler Beratungsangebote mit Sprachmittlerinnen. Hierfür gibt es bislang weder Zuständigkeiten noch Finanzierung. Dafür müssen Voraussetzungen geschaffen werden.

Genitalverstümmelung

In Deutschland leben rund 48.000 Mädchen und Frauen, die Opfer von weiblicher Genitalverstümmelung wurden. Schätzungen zufolge sind bis zu 5.700 Mädchen akut bedroht (Integra-Studie, 2017). Genitalverstümmelung ist eine Menschenrechtsverletzung und verursacht massive körperliche Qualen und seelisches Leid.

Der Studie zufolge ist die Zuwanderung von Frauen und Mädchen aus Ländern, in denen Genitalverstümmelung besonders verbreitet ist, von Ende 2014 bis Mitte 2016 um 40 Prozent gestiegen. Die Herkunftsländer, aus denen die meisten der in Deutschland betroffenen Frauen und Mädchen stammen, sind Eritrea, Irak, Somalia, Ägypten und Äthiopien. Bremische Zahlen gibt es nicht. Doch in der ZGF mehrten sich im Berichtszeitraum Berichte über und Unterstützungsanfragen für betroffene Frauen und Mädchen – aus Schulen, Wohnheimen und medizinischen Einrichtungen.

Das Thema wurde auch im bremer forum frauengesundheit gesetzt, um gemeinsam über Unterstützungsangebote zu beraten. Weibliche Genitalverstümmelung wird inzwischen auch öffentlich thematisiert. 2017 rückte der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen das Thema in den Fokus. Die ZGF beteiligte sich gemeinsam mit der Beratungsstelle pro familia e.V. Bremen mit einer Fachveranstaltung für Personal und Multiplikatorinnen, um über die Folgen dieses Eingriffs, über Verbreitung, Unterstützungs- und Präventionsmöglichkeiten informieren. Mehr als 80 Mitarbeitende aus Beratungsstellen, Behörden, Gesundheitswesen und NGO's erhielten aktuelle Informationen und diskutierten über Möglichkeiten, betroffene Frauen und Mädchen in Bremen zu unterstützen.

Aufgabe der ZGF und vieler Institutionen in Bremen, die sich für Frauenrechte einsetzen, wird sein, diese Aufklärungsarbeit fortzusetzen und auch die Frauen und Mädchen über Hilfesysteme und Präventionsangebote zu informieren. Ein sprach- und kultursensibler Ansatz ist hier ebenfalls grundlegend.

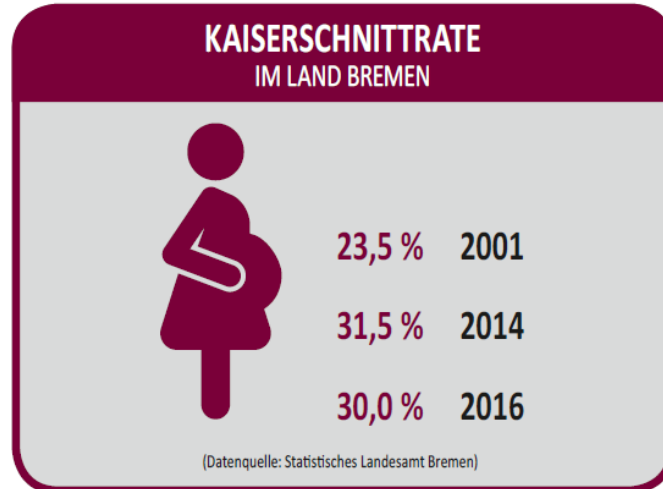
Schwangerschaft und Geburt

Viele Frauen bringen ihre Kinder mit medizinischen Eingriffen zur Welt, jede dritte per Kaiserschnitt, der oftmals aus medizinischer Sicht nicht notwendig ist (ausführlicher dazu: siehe 20. Bericht). Dieser Trend der vergangenen Jahre hat Beteiligte im Gesundheitswesen

innehalten lassen. In Bremen ist es gelungen, im „Bündnis zur Unterstützung der natürlichen Geburt“ eine gemeinsame Basis zu schaffen, um diesem Trend entgegenzuwirken – hin zur Geburt als natürlichem Prozess. Das Besondere daran: Hier sitzen alle Professionen an einem Tisch – von der freiberuflichen Hebamme über Chefärzt/-innen bis hin zu Krankenversicherungsvertreter/-innen.

Seit das Bremer Bündnis seine Leitsätze und Handlungsempfehlungen für die in der Geburtshilfe im Land Bremen Tätigen herausgegeben und eine öffentlichkeitswirksame Kampagne gestartet hat (siehe 20. Bericht), sank die Kaiserschnitttrate im Land langsam von 30,5% (2015) auf 30,0% (2016). 2012 lag sie noch bei 33,2%. Das kann – neben anderen Faktoren – auch als ein Erfolg der engagierten und interdisziplinären Arbeit im Bündnis gewertet werden.

Aber: Nach wie vor sind strukturelle Probleme ungelöst, die unnötige Eingriffe und hohe Kaiserschnitttraten bedingen. Das Haftungsrecht ist ebenso problematisch wie die durchgetaktete Klinikorganisation und auch zunehmend mangelnde Erfahrung der Geburtshelferinnen und -helfer bei komplizierten Spontangeburt. Dramatisch wirkt sich auch die sinkende Zahl von freiberuflichen Hebammen aus, die unter anderem aufgrund stark gestiegener Haftpflichtbeiträge ihren Beruf aufgeben. Dazu kommen Schließungen von Geburtsabteilungen im Bremer Umland, die zur Folge haben, dass sich die Belegungszahlen in Bremen erhöhen, und Probleme bei der Besetzung von Hebammenstellen in Kliniken. Zudem werden Schwangeren nach wie vor oft einseitige



Informationen über Schwangerschaft, Geburtsverlauf und damit verbundene Gesundheit und Risiken vermittelt.

Da auch in Bremen die Wahlfreiheit für den Geburtsort sinkt und eine adäquate Versorgung aufgrund der genannten Probleme langfristig in Frage steht, bleibt das Thema für die ZGF aktuell. Sie setzt sich für die Lösung des Haftpflichtproblems und eine Reform der Hebammenausbildung ein. Ein wichtiges Ziel wurde 2017 bundesweit erreicht, als die Maßnahmenempfehlungen des Nationalen Gesundheitsziels „Gesundheit rund um die Geburt und im ersten Lebensjahr“ herausgegeben wurden. Sie befassen sich explizit mit Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und der Entwicklungsphase im ersten Lebensjahr eines Kindes. Die ZGF war an der Entwicklung und Umsetzung des Nationalen Gesundheitsziels beteiligt.

Auf Antrag Bremens standen sie auf den Agenden der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsministerinnen und -minister (GFMK) und der Gesundheitsministerinnen und -minister. Letztere befürwortete sie einstimmig, die GFMK setzt sich darüber hinaus für die Umsetzung in Ländern und Kommunen ein.

Veranstaltungen

Genitalverstümmelung von Frauen. Fachveranstaltung in Kooperation mit pro familia e.V./Landesverband Bremen, November 2017.

„Dafür muss ich nur noch abnehmen“: TV-Casting-Shows und die Entwicklung von Essstörungen. Vortrag der Medienwissenschaftlerin Dr. Maya Götz in der Veranstaltungsreihe „Essstörungen – Zur Darstellung einer geheimen Krankheit“ in Kooperation mit dem Arbeitskreis Essstörungen, Landesinstitut für Schule und der Bremer Volkshochschule, Juni 2016.

Gremien

Bremen

Bremer Bündnis zur Unterstützung der natürlichen Geburt (Leitung in Kooperation mit dem Gesundheitsressort)

Bremer forum frauengesundheit

Arbeitskreis Migrantinnengesundheit (Leitung), 2016

Arbeitskreis Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen in Bremen (Leitung)

Arbeitsgruppe Gesundheit des Bremer Rats für Integration

Gesamtintegrationsteam (GIT)

Ressortübergreifende Arbeitsgruppe "Gesundheitsmanagement"

Ressortübergreifender Arbeitskreis "Entwicklungspolitik"

Bremerhaven

Forum Frauen und Gesundheit Bremerhaven

Bundesweit

Nationales Netzwerk Frauen und Gesundheit

Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e.V. (AKF)

- Arbeitsgruppe „Lebensphase Eltern werden“ des AKF

Beratender Arbeitskreis Frauengesundheit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA)

Arbeitsgruppe „Gesundheit rund um die Geburt“ im Kooperationsverbund zur Weiterentwicklung der nationalen Gesundheitsziele

Kuratorium Elly Heuss-Knapp-Stiftung, Deutsches Müttergenesungswerk

Gleichstellungsminister/-innenkonferenz (GFMK)

Gewalt gegen Frauen und Mädchen

Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist kein Kavaliersdelikt. Sie ist keine Privatsache. Und sie ist noch allzu oft ein Tabuthema.

Im Berichtszeitraum haben insbesondere die Me-Too-Debatte und auch die Diskussion um die längst notwendige Reform des Sexualstrafrechts für Öffentlichkeit gesorgt. Zudem ratifizierte die Bundesregierung 2017 die Istanbul-Konvention. Das europäische Übereinkommen enthält umfassende Verpflichtungen zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, zum Schutz der Opfer und zur Bestrafung der Täter. Viele Institutionen, die sich seit Langem für Opfer von häuslicher oder sexualisierter Gewalt einsetzen, haben das begrüßt – auch die ZGF.

Das Bekämpfen geschlechtsbezogener Gewalt gegen Frauen ist seit Anbeginn eines der zentralen Themen der ZGF. Wir arbeiten hier auf unterschiedlichen Ebenen: Zum einen geht es um die Sicherung des Hilfesystems in Bremen und Bremerhaven, das die Frauen unterstützt, die Gewalt erleben. Seit langem ist hier insbesondere die Frauenhausfinanzierung ein Problem. Zum anderen geht es um eine adäquate Ausgestaltung der Angebote, denn es gibt unterschiedliche Hilfebedarfe. So standen im Berichtszeitraum das Gewalterleben von Frauen mit Behinderung und von geflüchteten Frauen im besonderen Fokus. Die Information über und gezieltes Sichtbarmachen von häuslicher und sexualisierter Gewalt sehen wir zudem als unsere Aufgabe an.

2016/17

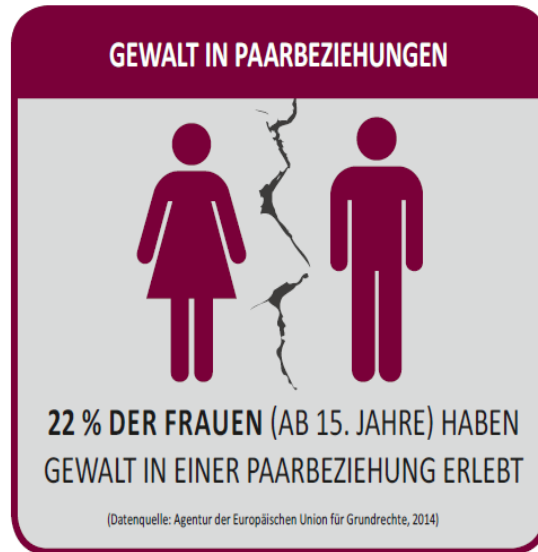
Gewaltschutz

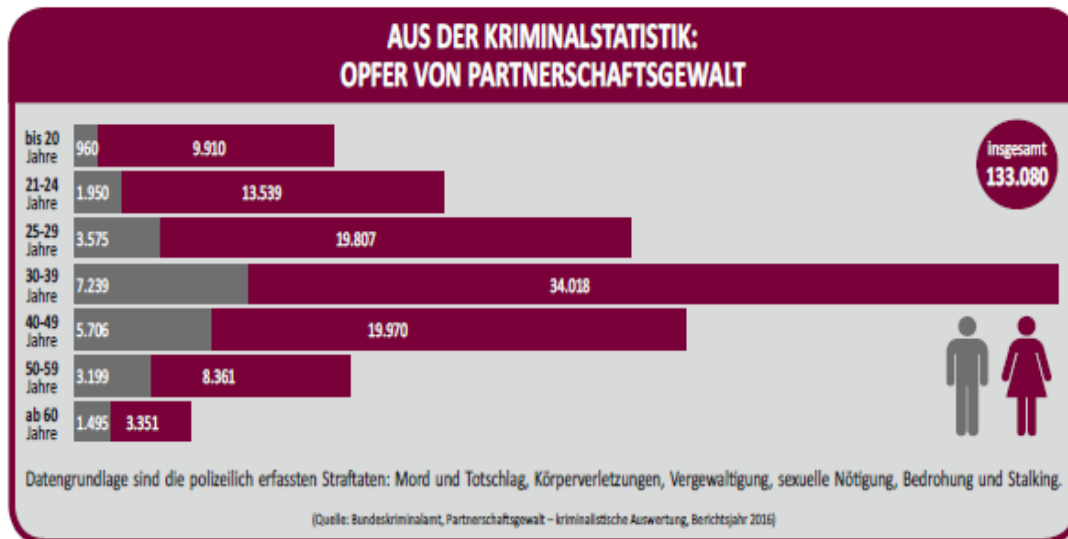
Jede dritte Frau hat in Deutschland Partnerschaftsgewalt erlebt, belegt eine 2014 veröffentlichte Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte. Das erfordert weiterhin entschiedenes Handeln, sowohl hinsichtlich der Strafbarkeit von Gewalt als auch dem Hinterfragen tief verankerter

Geschlechterzuschreibungen und Haltungen. Viele betroffene Frauen und Mädchen erleben diese Gewalt im

vertrauten Umfeld. Von körperlicher Gewalt über Demütigungen und Bedrohung bis hin zu Vergewaltigung, sexuellem Missbrauch und sexueller Nötigung. Es sind Frauen und Mädchen jeden Alters, unabhängig von Herkunft und sozialer Schicht. Im Berichtszeitraum war die Reform des Sexualstrafrechts ein sehr wichtiger Schritt, der durch eine effektive Strafverfolgung flankiert werden muss (siehe Kapitel Recht).

Häusliche Gewalt ist die häufigste Form geschlechtsbezogener Gewalt, zumeist von Männern ausgeübt. Eine Sonderauswertung von erfassten Straftaten des Bundeskriminalamts bestätigte für 2015: „Leider wird deutlich: Mord und Totschlag, Sexualdelikte, Körperverletzungen und Stalking kommen nicht selten in Beziehungen vor. Die kriminalstatistische Auswertung des BKA bestätigt: Meist sind es Frauen (82%), die von Partnerschaftsgewalt betroffen sind. Fast die Hälfte von ihnen lebte zum Tatzeitpunkt mit dem Täter in einem Haushalt (49%).“ (Pressemitteilung BKA, 2016)





Schwerpunkt: Gewalt in nahen Beziehungen

Gewalt in nahen Beziehungen durchdringt und bestimmt den Lebensalltag, das soziale Leben und ganze Lebensentwürfe. Denn das Erlebte kann weitreichende Folgen haben: körperliche Verletzungen, Selbstzweifel, Verlust der Selbstachtung, Erschöpfung und Dauerstress, psychosomatische Erkrankungen. Auch gesundheitsschädigende Bewältigungsstrategien können die Folgen sein.

Auswege aus dieser Situation zu suchen, ist oft sehr kompliziert. Das Hilfesystem muss deshalb niedrigschwellig sein. Unterstützung bedeutet immer ein systematisches Eindringen von Fachleuten in den sehr privaten Raum. Entsprechend hoch sind die Anforderungen an gute Rahmenbedingungen einer Fach- und Interventionsstelle zu Beziehungsgewalt.

Hilfe bei Gewalt

Die ZGF hat sich im Berichtszeitraum dafür eingesetzt, dass Frauen, die Gewalt durch ihren Partner erleben und Hilfe bei der Polizei suchen, innerhalb von zwei Tagen eine unterstützende Beratung angeboten wird. In einem „Probelauf“ haben die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport und der Senator für Inneres geprüft, wie eine dafür notwendige Datenübermittlung an die Interventionsstelle umsetzbar ist. Die Erfahrungen wurden der Deputation für Soziales präsentiert und in ein Gesamtkonzept für eine Fachberatungs- und Interventionsstelle eingepasst.

Frauen, die Gewalt erleben, nehmen Fachberatung und Intervention bei Häuslicher Gewalt an; ebenso Männern, die gewalttätig sind. Dazu zählt auch eine direkte Ansprache nach Akutsituationen wie zum Beispiel einer Wegweisung des Täters aus der Wohnung durch die Polizei.

Mit dem Angebot „Neue Wege – Wege aus der Beziehungsgewalt“ gibt es in der Stadt Bremen eine Fach- und Interventionsstelle, die fachlich entwickelt und sehr gut vernetzt ist. Die Beratungsanfragen steigen deutlich, was auch für die Arbeit mit Gewalttäter/-innen gilt. Gerade für diese Arbeit fehlen aber Ressourcen. Leider ist es bis Ende 2017 nicht gelungen, die Finanzierung der Fachstelle auf solide Beine zu stellen. Hieran wird die ZGF weiterhin arbeiten, denn Täter/-innenarbeit ist Opferschutz.

In Bremerhaven bietet die Beratungsstelle gegen häusliche Gewalt seit 2002 Beratung für betroffene Frauen (und ihre Kinder) an, sie arbeitet dazu mit Jugendamt und Polizei eng zusammen. Die Beratungsstelle und das Frauenhaus sind inhaltlich und personell verbunden. Im Berichtszeitraum unternahm die ZGF in Bremerhaven den Versuch, mit migrantischen Organisationen zum Thema Gewalt in nahen Beziehungen ins Gespräch zu kommen. Anlass waren zwei Tötungsdelikte in 2016 und der Eindruck, dass Drohungen gegenüber Frauen zunehmen, vor allem auch in den Sozialen Medien. Dazu waren Vereine und Moscheen der türkischen Community in Bremerhaven eingeladen. Die Problematik, so wurde deutlich, beschäftigt auch sie. Was fehlt und dringend erforderlich ist, sind Informationen vor Ort und eine Anlaufstelle für Männer zu häuslicher Gewalt. Die ZGF hat dieses Problem mit dem Amt für Jugend, Familie und mit dem Präventionsrat erörtert.

Täter-Opfer-Ausgleich bei Häuslicher Gewalt

In Bremen wird von Staatsanwaltschaft und Polizei der Täter-Opfer-Ausgleich (TOA) häufig angeregt. Die Möglichkeiten und Grenzen dieser Maßnahme bei Häuslicher Gewalt beschäftigen Fachleute schon lange. Es kommt darauf an, den Bedarfen der Frauen wie auch den fachlichen Notwendigkeiten gerecht zu werden. So kann beispielsweise bei Frauen, die sich nach ihrer Anzeige aus Angst oder starker Abhängigkeit vom Täter wieder zurückziehen und keine Aussagen mehr machen, eine solche Maßnahme kontraproduktiv sein.

2016 konnte die ZGF mit dem Justizressort und dem Täter-Opfer-Ausgleich Bremen e.V. den Einsatz des Täter-Opfer-Ausgleichs bei Häuslicher Gewalt klären. Grundsätzlich gilt:

Der TOA ist als Instrument der Konfliktschlichtung eine Ergänzung zum Hilfe- und Unterstützungssystem, kein Ersatz. Es bleibt wichtig, die geltenden und verabredeten Standards mit Leben zu füllen und bei der Beratung von Frauen, die geschlechtsbezogene Gewalt erleben, zu beachten. Dazu gehört ein Erstgespräch zur Aufklärung der betroffenen Frauen über das Verfahren TOA und hinreichend Zeit zur Klärung, ob sie ein solches Verfahren wollen. Die Beratung bei Frauen sollte von Frauen erfolgen. Gemeinsame Gespräche mit dem Täter sollten nur dann stattfinden, wenn die Frau dies ausdrücklich wünscht, und Geschädigte und Beschuldigte noch oder wieder in einer Partnerschaft leben.

Frauenhäuser – sicherer Zufluchtsort mit unsicherer Finanzierung

Frauenhäuser bieten von Gewalt bedrohten Frauen und ihren Kindern Schutz. Die Finanzierung von Frauenhausaufenthalten ist aber je nach Bundesland/Kommune sehr unterschiedlich. Viele Frauenhäuser sind ganz oder teilweise über Tagessätze finanziert. Dies ist auch im Land Bremen der Fall und erschwert seit Langem die Arbeit in den Häusern. Dazu kommt ein hoher bürokratischer Aufwand, den die Frauen und die Frauenhäuser zu bewältigen haben und der sich auch in fehlender Zeit für die Unterstützung der Frauen niederschlägt. Die Frauenhäuser haben zudem immer wieder auf sich verändernde Bedarfe hingewiesen: Frauen mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen, Frauen ohne ausreichende Deutschkenntnisse oder mehrfachbelastete Frauen und ihre Kinder brauchen andere und zeitintensivere Ansprache und Unterstützung, Übersetzung oder Begleitung nach dem Frauenhausaufenthalt. Auch die Arbeit mit und für Kinder muss konzeptionell grundsätzlich überarbeitet werden. Dafür braucht es Ressourcen.

Grundsätzlich ist im letzten Koalitionsvertrag die Sicherstellung der Aufnahme aller schutzsuchenden Frauen und Kinder verabredet. Die Finanzierung der bremischen Frauenhäuser soll demnach geprüft werden. Um die größten Lücken zu schließen, wurde bereits 2014 für die Stadtgemeinde Bremen ein sogenannter „Sockelbetrag“ für nicht finanzierte Aufenthalte in Höhe von 20.000 Euro eingeführt. Aufenthalte für Frauen, die über ein anzurechnendes Einkommen verfügen, können darüber aber nur erstattet werden, wenn am Ende des Jahres noch Mittel zur Verfügung standen. Der Sockel

reichte bereits Mitte 2016 nicht mehr und wurde um 25.000 Euro erhöht, im Haushalt 2018/2019 wurde der Sockel auf 30.000 erhöht. In Bremerhaven ist die Finanzierung des Frauenhauses (Träger: GISBU mbH der Diakonie Bremerhaven) über Verträge mit dem Sozialamt gewährleistet, für Miet-, Personal- und Sachkosten, aber nicht für die Aufenthaltskosten der Frauen.

Stand ist also weiterhin in beiden Städten: Frauen mit einem Einkommen, das über die Bemessungsgrenzen hinausgeht, sind von einer Kostenübernahme ausgeschlossen, sofern nicht am Ende des Jahres noch übriggebliebene Gelder für diese Aufenthalte verwendet werden. Das heißt: Sie zahlen für ihren Schutz vor Gewalt.

Aus Sicht der ZGF ist das ein unhaltbarer Zustand. Seit langem setzen wir uns für eine institutionelle Förderung der Frauenhäuser ein. Auch im Berichtszeitraum haben wir mit daran gearbeitet, das Thema in die öffentliche und politische Diskussion zu bringen. 2016 beteiligte sich die ZGF gemeinsam mit dem AK Gewalt gegen Frauen und Mädchen an der bundesweiten Aktion der Zentralen Informationsstelle der Autonomen Frauenhäuser (ZIFF) vor dem Bremer Rathaus. Zudem luden wir die sozial-, frauen- und gesundheitspolitischen Sprecherinnen und Sprecher der in der Bürgerschaft vertretenen Parteien ins Frauenhaus ein, um sich vor Ort ein eindrückliches Bild von den verschlungenen Wegen einer Tagessatzfinanzierung zu machen.

In Bremerhaven hat die ZGF zudem angeregt, das dortige Konzept der Unterbringung in Notwohnungen zu überdenken, da der Schutz der Frauen aus unserer Sicht so nicht zu gewährleisten ist. Dies offenbarte sich insbesondere bei der Aufnahme von geflüchteten Frauen im Berichtszeitraum. Die ZGF ist dazu mit der zuständigen Dezernentin sowie der Geschäftsführerin der GISBU mbH im Gespräch.

Es ist sicherlich ein weiter Weg zu einer sicheren und möglichst unbürokratischen Aufnahme aller Frauen. Eine institutionelle Förderung der Frauenhäuser sowohl in der Stadt als auch im Land Bremen, bei der die tatsächlichen Schutzbedarfe von Frauen und Kinder Grundlage sein müssen, ist aus unserer Sicht langfristig eine gute Lösung – wenn die Erstattungen anderer Kommunen gesichert sind. Denn eine Finanzierungsproblematik in Bremen ist, dass hier viele nicht im Land gemeldete Frauen Zuflucht suchen. Die Finanzierung der Frauenhäuser steht 2018 auf der Agenda der in Bremen tagenden GFMK.

Kinder und Häusliche Gewalt:

Bestandsaufnahme und Verbesserung der Hilfsangebote

Kinder, die die Gewalt miterleben, sind immer mit betroffen. Etwa die Hälfte der Frauen, die in Bremen ein Frauenhaus aufsuchen, kommen mit Kind(ern). Die Wahrnehmung der Kinder ins Lot bringen, sie dabei zu unterstützen, mit dem Erlebten zurechtzukommen ist für ihr gesundes Aufwachsen wichtig. Viele Professionelle haben mit Kindern zu tun. Die Schnittstellen zwischen den unterschiedlichen Angeboten müssen gut gestaltet werden.

2016 wurde in engem Austausch mit der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe „Häusliche Beziehungsgewalt“ und weiteren Fachleuten aus der Arbeit mit Kindern ein Runder Tisch „Kinder und Häusliche Gewalt“ initiiert. Er konnte fachlich an erste Vernetzungsangebote der ZGF, wie der Fachveranstaltung „Wenn eine Familie keine (mehr) ist“, anknüpfen und arbeitet vorerst bis Ende 2018. Beteiligt sind neben den Ressorts Bildung, Soziales, Justiz, Inneres sowie Gesundheit auch unterschiedlichste Beratungs- und Fachstellen, ebenso die Frauenhäuser, die Polizei, Ärztekammer und die Kita Bremen. In diesem Gremium tragen Fachleute zusammen, welche Verfahren, Maßnahmen und Angebote es für Kinder im Land Bremen bislang gibt, wie sie wirken, wo Lücken bestehen und wie sie geschlossen werden können. Wichtig ist dabei, die vorhandenen vielfältigen Ressourcen und Expertisen der unterschiedlichen Berufsgruppen und Institutionen zu nutzen. Die Ergebnisse werden ein Schwerpunkt des 7. Berichts zur Häuslichen Beziehungsgewalt sein, der Ende 2018 der Bürgerschaft präsentiert werden soll.

Eine Bestandsaufnahme zu Angeboten für Kinder, die in Familien mit Beziehungsgewalt leben, wird 2018 vorliegen. Darauf aufbauend sollen die Schnittstellen zwischen den Angeboten und beteiligten Einrichtungen in den Blick genommen werden. Mit dem Zuschlag für ein Bundesmodellprojekt kann die ZGF dies dezidiert angehen.

Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung:

Bundesfamilienministerium fördert Bremer Modellprojekt

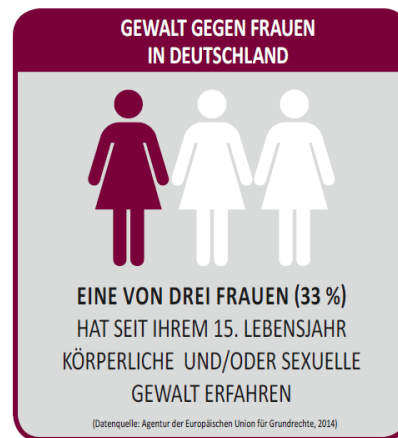
Gemeinsam mit dem Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung (IpoS) an der Hochschule für öffentliche Verwaltung wird das Bundesmodellprojekt „Bedarfsanalyse und -planung zur Weiterentwicklung des Hilfesystems zum Schutz vor Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ in Bremen umgesetzt. Das auf zwei Jahre angelegte

Modellprojekt wird vom Bundesfamilienministerium mit 79.000 Euro gefördert und ist eines von fünf Projekten bundesweit.

Das Projekt startete im Oktober 2017 mit einer Analyse zur Situation der Folgeunterbringung nach Frauenhausaufenthalt. Insbesondere die Schnittstellen zwischen den vielen Aufgaben und Angeboten im Unterstützungs- und Hilfesystem werden analysiert: Wie kann aus einem oftmals Nebeneinander von Angeboten und Aufgaben der verschiedenen Fachleute ein ineinandergreifendes „System“ von passender Unterstützung für Kinder und Jugendliche werden? Und kommt die Unterstützung bei allen Kindern und Jugendlichen an, die sie brauchen? Macht es Sinn, neben den verschiedenen beteiligten Stellen eine Person mit Lotsenfunktion zu etablieren, die als Ansprechpartnerin für Betroffene und Behörden fungieren kann? Unter diesen Fragestellungen führt das IPoS Interviews mit Polizei, Staatsanwaltschaft, Gerichten, Frauenhäusern, Wohnungsträgern und Betroffenen. Zudem werden Aktenvorgänge daraufhin analysiert, inwiefern einzelne Maßnahmen die Betroffenen wirklich erreichen, ob sie aufeinander abgestimmt sind oder es Reibungsverluste gibt.

Gewalt gegen Frauen mit Behinderung

Frauen mit Behinderung erleben in erschreckend hohem Maße Gewalt – deutlich mehr als der Bevölkerungsdurchschnitt. Gewalt verletzt Frauen und Mädchen in ihrer körperlichen und seelischen Integrität und beschränkt ihre Chance, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Aufgrund ihrer Behinderung/Beeinträchtigung und der damit verbundenen Lebensbedingungen – z. B. durch eine höhere Angewiesenheit auf Andere – sind sie darüber hinaus besonders verletzlich. Die Hilfsangebote erreichen Frauen mit Behinderung oft nicht.



Die UN-Behindertenrechtskonvention erfordert Achtsamkeit für die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung. Gewaltschutz gehört explizit dazu. Der Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention für das Land Bremen setzt die Anforderungen in Maßnahmen und Vorhaben um. Die ZGF engagiert sich gemeinsam

mit SJFIS, der Frauenbeauftragten der Werkstatt Bremen und dem Landesbehindertenbeauftragten für die dringend notwendige Verbesserung der Situation.

Das heißt: Wir brauchen präventive Arbeit sowohl zur Verhinderung von Gewalt, als auch Angebote, die helfen, das Erlebte zu verarbeiten. Insbesondere Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse können für Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigung/Behinderung sehr wichtig sein.

Die ZGF engagiert sich deshalb in der unter Federführung von SJFIS arbeitenden Steuerrunde zur Implementierung von Frauenbeauftragten in Werkstätten. Auch der Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen und Mädchen unter dem Dach der ZGF in Bremen hat sich mit den Anliegen behinderter Frauen befasst und darangemacht, Barrieren im Hilfesystem abzubauen. Zudem ging es darum, Finanzierungswege für Selbstbehauptungskurse für Frauen und Mädchen mit Behinderung zu finden. Ein erster Erfolg: Die Landesfrauenbeauftragte und der Landesbehindertenbeauftragte konnten mit der AOK die Finanzierung von Pilotkursen zur Selbstbehauptung durch Wendo-Trainerinnen verabreden. Hier weitere Wege zu finden, wird auch in Zukunft auf der Agenda der ZGF stehen. Seit 2017 gibt es bundesweit verpflichtend Frauenbeauftragte in Werkstätten. 2016 konnte eine Mitarbeiterin der Werkstatt Bremen im Rahmen eines bundesweiten Projekts ausgebildet werden, um als Multiplikatorin für die Weiterbildung weiterer Frauenbeauftragter zu arbeiten. Diese Arbeit geschieht stets im Tandem, das heißt, der Frauenbeauftragten steht dabei eine Unterstützerin zur Seite.

Die ZGF hat sich im engen Austausch mit der Steuerrunde darum bemüht, die Umsetzung in Bremen und Bremerhaven so zu sichern, dass die Frauenbeauftragten damit nicht alleine gelassen werden. Ende 2017 konnten wir eine Projektbegleitung durch eine erfahrene Ehrenamtliche auf den Weg bringen. Gemeinsam mit Soziales und den Werkstätten geht es nun um eine gute und substanzielle Umsetzung

Darüber hinaus hat der Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen und Mädchen gemeinsam mit der Frauenbeauftragten der Werkstatt Bremen eine Darstellung der Hilfeinrichtungen



für von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen erstellt, die sie und andere Frauenbeauftragte für ihre Arbeit nutzen können. Auf dieser Grundlage ist eine Informationsbroschüre „Hilfe bei Gewalt“ in einfacher Sprache geplant, finanziell unterstützt von der Senatorin für Soziales, Frauen, Jugend, Integration und Sport. Für die Texte wurde der Bremer Martinsclub gewonnen, der in seinem Projekt „Verso“ (verständnisorientierte Kommunikation) eine einfache Sprache entwickelt hat, die auf einer wissenschaftlichen Studie basiert.

Zum Arbeitsschwerpunkt Schutz von geflüchteten Frauen vor Gewalt siehe Kapitel Frauen und Flucht.

Veranstaltungen

Sexismus im Alltag: „Weil ein #Aufschrei nicht reicht“. Lesung und Diskussion zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen mit der Autorin Anne Wizorek, Bremerhaven, November 2016.

Inside – Frauenhausaufenthalte sicher finanzieren. Fachgespräch für Politiker/-innen und Mitarbeiterinnen der Frauenhäuser Bremen, September 2016.

Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit gewaltbetroffener Frauen und ihrer Kinder. Fachgespräch in Berlin mit Verantwortlichen in der Gesundheits- und Frauenpolitik. In Kooperation mit dem Arbeitskreis in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e.V. Juni 2017.

Veröffentlichungen

In Bremen zuhause – Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingsunterkünfte, November 2016.

Standards für Selbstbehauptungskurse, Broschüre mit Checklisten in Kooperation mit der Polizei Bremen, November 2016.

Heiraten wen ich will, Flyer in Kooperation mit der Integrationsbeauftragten bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport, Januar 2016.

Wenn der Ehemann, Partner oder die Familie gewalttätig ist.

Hintergrundinformationen zur Unterstützung zugewanderter Frauen. Aktualisierte Fassung des Dossiers für Fachleute. November 2016.

Hilfe bei Gewalt (Bremen). In Farsi. Dezember 2016.

Hilfe bei Gewalt (Bremerhaven). Nachdruck in allen Sprachen. November 2016.

Gremien

Arbeitskreis "Gewalt gegen Frauen und Mädchen" (Leitung)

Ressortübergreifende Arbeitsgruppe „Häusliche Beziehungsgewalt“ (Leitung)

Runder Tisch „Kinder und Häusliche Gewalt“ (Leitung)

Bremen

Runder Tisch "Menschenhandel für das Land und die Stadt Bremen"

AG Standards Selbstbehauptung (2016)

AG Frauenbeauftragte in Werkstätten und Wohneinrichtungen

AG zur Umsetzung Gewaltschutzkonzept in Unterkünften (Leitung)

Beirat der Beratungsstelle „Betreuung für Betroffene von Menschenhandel und Zwangsprostitution (BBMeZ)“

Clearingstelle Rotlicht

Fachbeirat des Krisen-Interventions-Teams Stalking – KIT

AG Kinder stark machen

AG zur Umsetzung des Gesetzes zur Bekämpfung von Kinderehen (2017)

Koordinierungsstelle „Psychosoziale Prozessbegleitung“ beim Senator für Justiz und Verfassung

Bremerhaven

Arbeitskreis gegen sexuelle Gewalt an Kindern (Leitung)

Runder Tisch Gewalt gegen Frauen Bremerhaven (Leitung)

Runder Tisch Zwangsprostitution

Präventionsrat der Stadt Bremerhaven

Bundesweit

Arbeitsgemeinschaft „Psychische Gesundheit gewaltbetroffener Frauen und ihrer Kinder“ des Arbeitskreises in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e.V. (AKF)

Gleichstellungsminister/-innenkonferenz (GFMK)

Sexistische Werbung – nein danke!

**Ist sexistische Werbung geschmacklos, aber gesetzeskonform?
Und wenn ja: Müssen wir das hinnehmen? Wie ist es um das
Antidiskriminierungsgebot bestellt, wenn auf einem Plakat der
Po einer Frau für Autowäsche oder Handwerkerdienste wirbt?
Wenn eine leichtbekleidete Frau „sexy“ neue Fenster anpreist?
Kurz: Wenn Frauen – oder auch Männer – zum Objekt degradiert
werden? Zunehmend mehr Menschen sind sexistischer
Werbung überdrüssig. In Bremen hatte eine Petition dazu
geführt, dass sich die Bürgerschaft bereits 2013 mit sexistischer
Werbung befasste. Im Berichtszeitraum nahm das Thema Fahrt
auf.**

Werbung will Aufmerksamkeit erzeugen und für ein Produkt oder eine Dienstleistung werben. Zugleich transportiert sie Werte, und oft auch Rollenklischees. Über Bilder und Werbetexte werden Frauen und Männern dabei immer wieder dieselben Eigenschaften zugewiesen. Häufig sind es Frauen, die in untergeordneter Rolle, reduziert auf ihre Sexualität oder als bloße Dekoration ohne Zusammenhang zum beworbenen Produkt dargestellt werden. Das ist sexistisch. Und Sexismus ist diskriminierend.

Geschlechterdiskriminierende Werbung wird bislang von gesetzlichen Regelungen nur unzureichend erfasst. Mit dem Deutschen Werberat gibt es ein Selbstkontrollorgan der Werbewirtschaft. Sexistische Werbung kann dort angezeigt werden. Doch zeigt die Spruchpraxis der vergangenen Jahre, dass

Die Bremische Bürgerschaft hat 2013 weitreichende Maßnahmen gegen sexistische Werbung auf öffentlichen Werbeflächen und in öffentlich (mit-)finanzierten Publikationen im Land Bremen beschlossen. Die ZGF erhielt in der Folge den Auftrag, ein Verfahren und einen Kriterienkatalog zur Vermeidung von sexistischer Werbung zu entwickeln. Beides wurde im April 2017 vom Bremer Senat beschlossen. Seither ist die ZGF Beschwerdestelle.

gemeldete Werbung mit Verweis auf Ironie oder Humor häufig nicht gerügt wurde, auch wenn Beschwerdeführende sie als geschlechterdiskriminierend ansahen. Zudem haben die Beanstandung und die „öffentliche Rüge“ des Werberats eher einen empfehlenden Charakter, Sanktionen können nicht verhängt werden.

Im Land Bremen gibt es seit dem Senatsbeschluss 2017 eine eigene Handhabe. Seither ist die ZGF Beschwerdestelle, an die sich Bürgerinnen und Bürger wenden können. Geht eine Beschwerde ein, prüft die ZGF anhand der Kriterien, ob es sich um sexistische Werbung handelt oder nicht und gibt an die für die Fläche zuständige Behörde eine Stellungnahme mit Empfehlung ab. Die zuständige Behörde trifft anschließend die Entscheidung und kann veranlassen, dass die Werbung abgenommen wird.

Mit dem Vorgehen ist Bremen Vorreiterin: Es ist das erste Bundesland, das ein Verfahren installiert hat und sorgte damit bundesweit für Aufsehen. Bei der ZGF gingen Nachfragen zum Verfahren aus mehreren Städten ein.

Um auch in der Öffentlichkeit über das Thema ins Gespräch zu kommen und die ZGF als Beschwerdestelle bekanntzumachen, startete die ZGF anschließend eine Kampagne, die insbesondere dank einer Zusammenarbeit mit einem Projektseminar am Lehrstuhl für innovatives Markenmanagement (LiM) der Universität Bremen unter Leitung von Prof. Dr. Christoph Burmann und des Medienunternehmens Ströer sehr erfolgreich wurde. Der Slogan „Make Werbung great again“, dazu eine stilisierte Trump-Tolle: Dieses Motiv gegen sexistische Werbung wurde im Juni 2017 für zehn Tage an rund 120 Werbewänden in Bremen plakatiert. Studierende hatten es entworfen, das Unternehmen Ströer stellte seine von der Stadt gepachteten Werbeflächen zur Verfügung. Die Studierenden evaluierten anschließend auch die Wirkung ihrer Werbebotschaft.

Im Rahmen des Projekts entstanden zudem zwei weitere Motive, die anschließend als Postkarten in Kneipen und Kultureinrichtungen auslagen und die ZGF als Beschwerdestelle auswiesen. Beim Tag der Offenen Tür am Weltfrauentag 2017 informierte die ZGF in Bremen außerdem im Rahmen eines Vortrags über die Wirkung sexistischer Werbung, wie sie juristisch einzuschätzen ist und welche Möglichkeiten es gibt, sich gegen diese Form der Diskriminierung zu wehren.

Von April 2017 bis zum Ende des Jahres gingen 30 Beschwerden zu 14 verschiedenen Werbemotiven in der ZGF ein (Stand: Dezember 2017). Sieben davon wurden als sexistisch eingestuft, zwei tatsächlich abgehängt. Die anderen fünf hingen nicht auf öffentlichen Flächen, hier wurden die Unternehmen angeschrieben mit Hinweis auf das Vorliegen von Beschwerden und einer Einschätzung, was daran sexistisch ist.

Eine bundesweite Regulierung von sexistischer Werbung ist aus Sicht der ZGF nach wie vor wünschenswert. Bremen trug das Thema deshalb im gleichen Jahr in die Gleichstellungsminister/-innenkonferenz der Länder (GFMK), die sich anschließend an die Bundesregierung mit der Bitte wandte, geeignete Maßnahmen gegen sexistische Werbung unter Berücksichtigung von Möglichkeiten und Grenzen einer gesetzlichen Regulierung zu prüfen und auf den Weg zu bringen. Die Initiative PinkStinks Germany e.V. erhielt im Jahresverlauf den Auftrag vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für ein Monitoring. Menschen können über die Website und App werbemelder.in jederzeit anstößige Werbung melden, egal wo und auf welchen Flächen, ob öffentlich oder privat. Die ZGF wird hier weiter am Ball bleiben.

Veranstaltungen

Sex sells? Nein danke! Kurzvortrag zu sexistischer Werbung beim Tag der offenen Tür der ZGF am Weltfrauentag, Bremen, März 2017.

Make Werbung great again – Nein zu sexistischer Werbung. Plakatkampagne des Projektseminars der Universität Bremen/Lehrstuhl für innovatives Markenmanagement in Kooperation mit dem Medienunternehmen Ströer Deutsche Städte Medien GmbH, Bremen, Juni 2017.

Veröffentlichungen

Postkartenaktion mit drei Motiven des Studierendenprojekts der Universität Bremen/Lehrstuhl für innovatives Markenmanagement, Bremen, Juli 2017.

Gremien

Gleichstellungsminister/-innenkonferenz, 2017 (siehe Kapitel GFMK)

Öffentlicher Dienst

Warum Frauenförderung nicht Gender Mainstreaming nicht Diversity Management ist

Als Instrumente der Gleichstellungspolitik haben sich Frauenförderung und Gender Mainstreaming inzwischen bewährt, sie sind auch in der Bremischen Verwaltung fest verankert. Auffällig ist jedoch, dass sie in der Praxis oft verwechselt oder in einen Topf geworfen werden. Hier eine kurze Orientierung:

Gender Mainstreaming nimmt grundsätzlich die Geschlechter in den Blick. Bei jeder Entscheidung, egal welcher Ebene, ist immer die Frage zu stellen, welche Auswirkungen diese Entscheidung auf die Geschlechter hat. Dabei ist jeweils die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Gender Mainstreaming ist insbesondere nach außen gerichtet und wird dort wirksam, wo die Verwaltung Entscheidungen trifft, die sich auf Bürgerinnen und Bürger auswirken. Wird ein Platz im Stadtgebiet umgestaltet, ein Schwimmbad oder eine Sportstätte gebaut, so sind die Belange der Geschlechter einzubeziehen. Ein weiteres Beispiel, wo Gender Mainstreaming notwendig und wirksam ist, ist die geschlechtersensible Berufsorientierung von Kindern und Jugendlichen. Gender Mainstreaming sorgt für mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Frauenförderung zielt darauf ab, bestehende strukturelle Nachteile von Frauen zu erkennen und gegenzusteuern. Sie ist in der Bremischen Verwaltung über das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verankert und nach innen, also auf das Personal gerichtet. Sie ist so lange notwendig, bis eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht ist.

Auch im Rahmen des Gender Mainstreamings kann es notwendig werden, an bestimmten Stellen gezielt Mädchen oder Frauen zu fördern, nämlich dort, wo strukturelle Nachteile bestehen. Dann greifen beide Instrumente ineinander. Es

kann aber genauso notwendig werden, gezielt Jungen oder Männer zu fördern, wenn sich herausstellt, dass sie an bestimmten Stellen benachteiligt sind oder nicht in gleicher Weise teilhaben wie Frauen.

Und **Diversity Management**? Das vor allem in Unternehmen praktizierte Diversity Management ist auf Personalpolitik und -prozesse ausgerichtet. Die Mitarbeitenden sollen möglichst die demografische und kulturelle Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegeln, wobei insbesondere Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit/Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung und Weltanschauung/Religion betrachtet werden. Ein Grundsatz: Diversität wird als Wert erkannt und wertgeschätzt (siehe ausführlich: Positionspapier „Gender Mainstreaming und Diversity Management im Kontext kommunaler Gleichstellungspolitik“ des Deutschen Städtetages, 2016).

Alle drei Instrumente wirken Diskriminierung und Ungleichbehandlung entgegen, sind aber nicht austauschbar. Gender ist eine Querschnittskategorie, die sich in alle Lebensbereiche auswirkt und entsprechend im politischen und Verwaltungshandeln berücksichtigt werden muss, wenn es mit der Umsetzung der Gleichberechtigung vorangehen soll.

2016/2017

Frauenförderung im öffentlichen Dienst und in Bremischen Mehrheitsgesellschaften

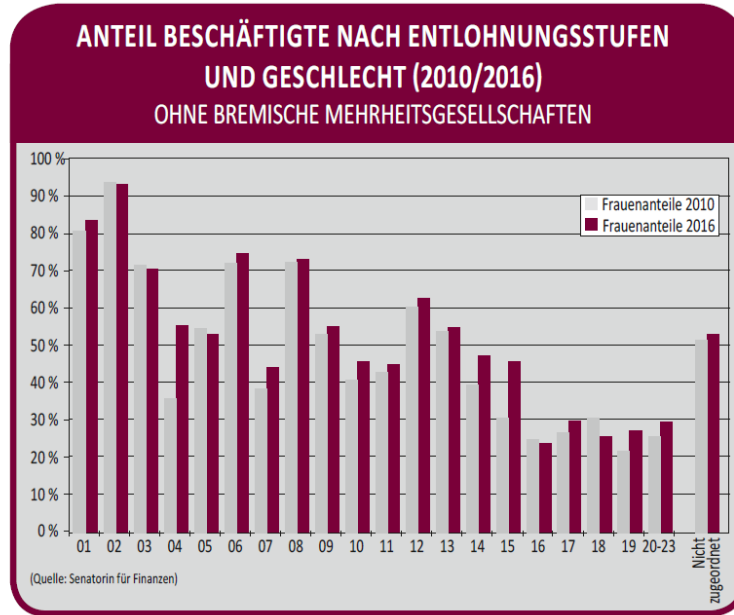
Um die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im bremischen öffentlichen Dienst zu erreichen, hat der Landesgesetzgeber mit dem „Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Bremen“ (Landesgleichstellungsgesetz – kurz LGG) Frauenfördervorschriften beschlossen. Diese Vorschriften sind von allen Dienststellen des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und auch von den nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land sowie den Gerichten umzusetzen.

Rechtsgrundlage in den in öffentlichem (Mehrheits-)Besitz befindlichen Bremischen Gesellschaften des Landes sowie der Stadtgemeinde Bremen sind die in ihren Satzungen verankerten „Regeln des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“, die mit dem Senatsbeschluss vom 26.08.2008 gefasst wurden. Die Regelungen unterscheiden sich vom LGG insbesondere bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, der Wahl der Frauenbeauftragten und ihren Möglichkeiten, Maßnahmen der Leitung zu widersprechen. Die Aufstellung von Frauenförderplänen ist hier erst ab einer Beschäftigtenzahl von 20 oder mehr verpflichtend.

Frauenförderung im öffentlichen Dienst

Frauenfördermaßnahmen sind nach wie vor erforderlich, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen. Das belegen die Daten in den Personalberichten des Senats über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes.

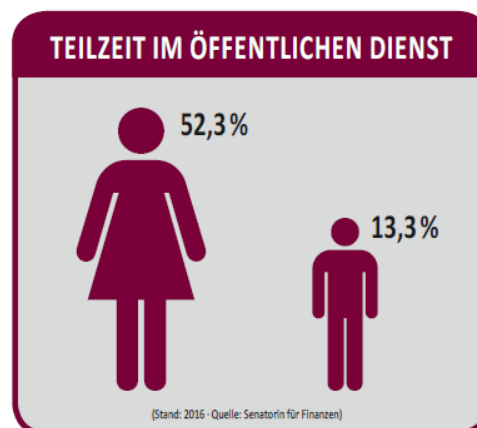
Nach wie vor ist eine starke weibliche Dominanz in eher unteren Lohnstufen zu beobachten, ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter in noch traditionell geschlechtergeprägten Berufen (männerdominierten Personalgruppen: z. B.



Feuerwehrpersonal, Strafvollzugspersonal, Personal bei der Polizei, technisches Personal; weiblich dominierte Personalgruppen: z. B. Raumpflegerinnen und Verwaltungspersonal) sowie in Führungspositionen.

Die Rolle der Frauenbeauftragten

Nach dem LGG können die weiblichen Beschäftigten alle vier Jahre eine Frauenbeauftragte und Stellvertreterin wählen, die den gesetzlichen Auftrag haben, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern. Die ZGF ist für sie Ansprechpartnerin, sie berät zu rechtlichen wie auch strategischen Fragestellungen und zu möglichen Inhalten von Frauenförderplänen. Sie steht den Frauenbeauftragten auch in Konfliktfällen mit ihrer Dienststellenleitung unterstützend zur Seite, etwa wenn es unterschiedliche Auffassungen zur für die Amtsausübung erforderlichen Freistellung der Frauenbeauftragten gibt.



Die Angebote der ZGF werden von den Frauenbeauftragten in Anspruch genommen und als wertvolle Hilfestellung bei ihrer Amtsausführung empfunden. Unter anderem wurde exemplarisch ein Musterfrauenförderplan entwickelt, als Orientierungshilfe für Frauenbeauftragte und Dienststellenleitungen. Im Berichtszeitraum drehten sich die meisten Beratungen in Bremen und Bremerhaven unmittelbar um die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten, Frauenförderpläne sowie konkrete Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit oder öffentlichem Dienstrecht.

Aus der Praxis

Klage wegen Nichtbeteiligung: Auch Berufung des Magistrats Bremerhaven zurückgewiesen

Frauenbeauftragte im Magistrat Bremerhaven hatten in zwei Fällen wegen Nichtbeteiligung (nach § LGG 14) in Bewerbungsverfahren vor dem Verwaltungsgericht Bremen geklagt. Der Magistrat hatte ihre Teilnahme an Vorstellungsgesprächen verweigert. Da die Auffassung der Frauenbeauftragten durch das Verwaltungsgericht bestätigt wurde, ging der Magistrat in Berufung. Auch das Obergericht urteilte, die Teilnahme der Frauenbeauftragten sei nicht zu verweigern (weil Vorstellungsgespräche nicht als Einzelmaßnahme, sondern das gesamte Einstellungsverfahren als eine Maßnahme zu betrachten sei), und wies im Oktober 2016 die Berufung zurück. Der Magistrat hat nun seine Praxis verändert und beteiligt die Frauenbeauftragten.

Rechtliche Klarstellung: Beteiligung von Frauenbeauftragten bei Disziplinarverfahren

In den vergangenen Jahren kam es vor, dass sich Dienststellenleitungen weigerten, Frauenbeauftragte bei Disziplinarverfahren zu beteiligen. Auch die Intervention der ZGF blieb hier erfolglos. Mit dem Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 16. Mai 2017 hat der Gesetzgeber nun für eine rechtliche Klarstellung gesorgt und § 13 a in das LGG eingefügt, nach dem der Frauenbeauftragten in Disziplinarverfahren der gleiche Beteiligungsumfang eingeräumt wird wie den übrigen Personalvertretungen.

Wahlen 2016

Im März 2016 wurden in 97 Dienststellen 88 Frauenbeauftragte gewählt, darunter viele erstmals gewählte. Die ZGF hatte im Vorfeld Schulungen für potenzielle Wahlvorstände angeboten, schulte anschließend die neu gewählten Frauenbeauftragten in Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) und dem Gesamtpersonalrat und machte weitere Informations- und Austauschangebote. Im Mittelpunkt stand die Vermittlung des LGG mit seinen Zielsetzungen sowie den Aufgaben und Rechten der Frauenbeauftragten.

Mit der Kurzkommentierung „Bremisches Landesgleichstellungsgesetz – LGG“ steht den Frauenbeauftragten zudem seit Juni 2017 ein von der ZGF aktualisiertes und erweitertes Nachschlagewerk für die tägliche Praxis zur Verfügung. Der Leitfaden enthält neben den ausführlichen Erläuterungen der einzelnen Paragraphen auch Checklisten, mit deren Hilfe schnell überprüft werden kann, ob alle Kriterien - zum Beispiel bei einer Stellungnahme zu einer beabsichtigten Einstellung oder zum Frauenförderplan - enthalten sind. Der Leitfaden ist zwar in erster Linie als Hilfestellung für die Frauenbeauftragten gedacht. Da es für die Umsetzung des LGG aber genauso wichtig ist, dass Dienststellenleitungen, Personalrätinnen und Personalräte gute Kenntnisse dieses Gesetzes haben, hat die ZGF ihnen den LGG-Leitfaden ebenfalls übersandt.

Frauenförderung in den Bremischen Mehrheitsgesellschaften

Neben den Schulungen der neu gewählten Frauenbeauftragten in den Bremischen Mehrheitsgesellschaften und der Beratung stand im Berichtszeitraum die Besetzung der Gesellschaftsgremien wie Aufsichtsrat oder Vorstand im besonderen Fokus der Arbeit der ZGF.

Bei der Besetzung von Gremien, für die der Senat oder andere Stellen das Vorschlagsrecht haben, hat die Zentralstelle auch in diesem Berichtszeitraum wiederholt die Erhöhung des Frauenanteils angemahnt. Soweit der Senat befugt ist, eine/n Vertreter bzw. Vertreterin für ein Gremium zu benennen, ist er bemüht den Frauenanteil zu erhöhen. In den Senatsvorlagen wird in den meisten Fällen auch dargestellt, ob sich der Frauenanteil in dem jeweiligen Gremium-Besetzungsfall ändern oder nicht ändern wird.

Laut einer Antwort des Senats auf eine Kleine Anfrage der SPD-Fraktion 2017 zur „Frauenförderung in den Mehrheitsgesellschaften des Landes Bremen und der beiden Stadtgemeinden“ (Bürgerschafts-Drucksache Drucksache 19/1133 vom 20.06.17) gab es derzeit in den bremischen Mehrheitsbeteiligungen insgesamt 153 Aufsichtsratsmandate. 52 dieser Aufsichtsratsmitglieder waren Frauen, dies entspricht einem Anteil von 34%.

Der Senat erläuterte dazu: Als senatsseitig besetzt gelten alle Mandate mit tatsächlichem Besetzungsrecht durch den Bremischen Senat. Hierunter würden nicht die arbeitnehmerseitigen Besetzungen, Mandate anderer Anteilseigner und die Auswahl der Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft fallen, da die Benennung durch die Fraktionen erfolgt, ebenso nicht die funktionsabhängigen Besetzungen (zum Beispiel Vertreterinnen und Vertreter der Handelskammer Bremen usw.). Für 73 Mandate hatte der Senat das Besetzungsrecht. Davon gingen insgesamt 38 an Frauen. Das ergibt einen Frauenanteil senatsseitig besetzter Aufsichtsratsposten von 52 %.

Veranstaltungen

Schulungen der Wahlvorstände für die Wahl der Frauenbeauftragten, Bremerhaven und Bremen, Januar 2016.

Schulung für Frauenbeauftragte zu Frauenförderplänen, in Kooperation mit AFZ, Januar 2017.

Mehrtägige Grundlagenschulungen für neu gewählte Frauenbeauftragte in den Dienststellen und Beteiligungsgesellschaften im Land Bremen, in Kooperation mit AFZ und Gesamtpersonalrat, April, Mai und August 2016, November 2017.

Handwerkszeug für Frauenbeauftragte, Schulung in Kooperation mit dem AFZ und Gesamtpersonalrat des Landes Bremen, Februar 2017.

Veröffentlichungen

Bremisches Landesgleichstellungsgesetz – LGG, Leitfaden für die Praxis, praxisgerechte Kurzkomentierung in 2., aktualisierter Auflage, Juni 2017.

Gremien

Land Bremen

Arbeitskreis zur Vorbereitung und Koordinierung der Frauenbeauftragten-Schulungen

Arbeitskreis der Frauenbeauftragten beim Gesamtpersonalrat

Bremerhaven

Arbeitskreis Frauenbeauftragte nach LGG (Leitung: ZGF)

Arbeitskreis der Frauenbeauftragten des Magistrats

Gender Mainstreaming

2002 hat der Bremer Senat entschieden, Gender Mainstreaming flächendeckend in der Landespolitik einzuführen. Alle Maßnahmen sollen seither unter einer geschlechtsbezogenen Perspektive betrachtet werden. Möglicherweise unterschiedliche Ausgangsbedingungen oder Auswirkungen politischer Maßnahmen auf beide Geschlechter müssen so abgefragt und ermittelt werden.

Heute lässt sich festhalten: Die Umsetzung des Gender Mainstreaming bedarf weiterhin einer fortlaufenden Begleitung und Unterstützung. Sie wird in den Ressorts unterschiedlich forciert. Einen Überblick gibt der 5. Fortschrittsbericht (für die Jahre 2013-2017), dessen Erstellung im Berichtszeitraum von der ZGF koordiniert wurde. Parallel fungiert die ZGF als Ansprechpartnerin für die Gender-Beauftragten in den Ressorts bei inhaltlichen Fragen.

Da die Genderprüfung in der Verwaltung in der Vergangenheit immer wieder zu Nachfragen führte, legte die ZGF im Berichtszeitraum die Infokarte „Genderprüfung kurz und knapp“ auf. Diese Kurzanleitung ermöglicht es, mit der Beantwortung von einigen kurzen Fragen eine ordentliche Gender-Prüfung in Senats- und Deputationsvorlagen abzuliefern. Sie wurde an die Ressorts verteilt.

Weitere Impulse zur Umsetzung setzt die ZGF als federführende Stelle der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe der Gender-Beauftragten gemeinsam mit der Senatorin für Finanzen. Eine Herausforderung wird zukünftig das Gender Budgeting sein. Als eines der effektivsten Instrumente dient es dazu, die vollumfängliche Gleichstellung der Geschlechter durch die Aufnahme des Geschlechts als Analyse- und Kontrollgröße im Haushalt zu erreichen. „Gender Budgeting bedeutet die systematische Prüfung aller Einnahmen und Ausgaben im Haushaltsprozess bei der Aufstellung, Ausführung und Rechnungslegung sowie aller haushaltsbezogenen Maßnahmen auf die ökonomischen Effekte für Frauen und Männer sowie auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse. Dabei sollte die gesellschaftliche Verteilung der Ressourcen Geld und Zeit sowie bezahlte und unbezahlte Arbeit berücksichtigt werden.“ (zitiert aus: Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2006)

Veröffentlichungen

Gender-Prüfung kurz und knapp, Infokarte mit Checkliste für
Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zur Genderprüfung von Senats- und
Deputationsvorlagen, Dezember 2016.

Gremien

Ressortübergreifende Arbeitsgruppe der Gender-Beauftragten (Federführung mit
Senatorin für Finanzen)

Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Einmal im Jahr kommen die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) zusammen, um auf einer gemeinsamen Konferenz die Gleichstellungs- und Frauenpolitik auf Bundesebene Maßnahmen und gleichstellungspolitische Anliegen anzuschließen. Das Ziel ist, länderübergreifend Geschlechterdiskriminierung in allen Lebens- und damit Politikbereichen abzubauen. Aufgrund einer Kooperationsvereinbarung zwischen der ZGF und der Senatorin für Frauen ist die ZGF hier auf unterschiedlichen Ebenen involviert. Die ZGF-Fachfrauen tragen einerseits in Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen zum Fachaustausch bei, erarbeiten und initiieren Beschlussvorlagen. Andererseits steuern sie die frauenpolitische Expertise der ZGF in Stellungnahmen und Voten-Empfehlungen für die Senatorin für Frauen bei.

2016 stand die Situation geflüchteter Mädchen und Frauen insbesondere im Fokus der GFMK. Die Konferenz bot hier einen wichtigen Rahmen, um länderübergreifend Probleme wie den fehlenden Gewaltschutz in Flüchtlingsunterkünften oder die fehlende Berücksichtigung erlebter geschlechtsspezifischer Gewalt in asyl- und aufenthaltsrechtlichen Vorgaben zu thematisieren. Darüber hinaus brachte sich Bremen maßgeblich mit Themen ein, die hier kurz skizziert sind.

Alle Themen und Beschlüsse:
www.gleichstellungsministerkonferenz.de

Bremisches Vorbild überzeugt:

Länder wollen sexistische Werbung bundesweit unterbinden

Sexistische Werbung und Bremens Vorstoß mit einer eigenen Handhabe auf öffentlichen Werbeflächen (siehe Kapitel Sexistische Werbung) wurde 2017 auf der GFMK debattiert und bundespolitisch eingebracht. Die GFMK bittet die Bundesregierung in ihrer gemeinsamen EntschlieÙung, geeignete Maßnahmen gegen sexistische Werbung unter Berücksichtigung von Möglichkeiten und Grenzen einer gesetzlichen Regulierung zeitnah zu prüfen und auf den Weg zu bringen. Das zu diesem Zeitpunkt bereits vom

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geplante Monitoring sexistischer Werbung wurde ausdrücklich begrüßt.

Gesundheit rund um die Geburt und im ersten Lebensjahr:

Nationales Gesundheitsziel etablieren

Im Arbeitsfeld Frauengesundheit hatte die ZGF bereits in einem jahrelangen Entwicklungsprozess am 2017 veröffentlichten neuen Nationalen Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt und im ersten Lebensjahr“ mitgearbeitet. Das Gesundheitsziel befasst sich mit Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und der Entwicklungsphase im ersten Lebensjahr nach der Geburt eines Kindes und empfiehlt Maßnahmen (siehe Kapitel Gesundheit von Frauen). 2017 wurden diese Empfehlungen in die GFMK getragen, die sie auf die Tagesordnung nahm und deren Umsetzung unterstützt. Die GFMK empfiehlt seither Ländern und Kommunen, die Maßnahmen in ihre konzeptionellen Überlegungen einzubeziehen und bittet sie, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten an der Umsetzung zu beteiligen.

Gemeinsames Ziel:

Finanzierung der Frauenhäuser absichern

2016 hatte die länderübergreifende Arbeitsgruppe einen umfassenden Bericht zur Situation der Frauenhäuser und der Fachberatungsstellen vorgelegt. Bezogen auf die besonderen Bedarfe von gewaltbetroffenen Frauen mit psychischen Belastungen oder Suchtproblematiken, von Frauen mit Behinderung, von Kindern in den Frauenhäusern sowie zur Frauenhausfinanzierung wurden Ansatzpunkte für eine Verbesserung vorgelegt. Hamburg und Bremen hatten in Folge und unter Mitarbeit weiterer Bundesländer übernommen, die bundesweit ungelöste Frage der Finanzierung aller Frauenhausaufenthalte weiter zu bearbeiten (siehe Kapitel Gewalt gegen Frauen). 2017 wurde ein Bericht zur aktuellen Situation vorgelegt und es wurden Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung des Hilfesystems identifiziert. Dies ist in einen Antrag zur Verbesserung der Frauenhausfinanzierung bei der GFMK 2018 in Bremen gemündet