



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**  
bundesfrauen-  
vertretung

Friedrichstraße 169/170  
D-10117 Berlin

Verantwortlich:  
Helene Wildfeuer

Telefon 030.40 81-44 00  
Telefax 030.40 81-44 99  
frauen@dbb.de  
www.frauen.dbb.de

30.06.2008

**Nr. 06/2008**

## **INHALT:**

**+++ 6. Frauenpolitische Fachtagung im dbb forum berlin +++ Podiumsdiskussion: Der öffentliche Dienst und seine privatisierten Bereiche +++ Nachruf: Uta Schnabel nach langer Krankheit verstorben +++**

### **6. Frauenpolitische Fachtagung am 23. Juni 2008 im dbb forum berlin „Gender Mainstreaming in Bund und Ländern“**

Die 6. Frauenpolitische Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung am 23. Juni 2008 befasste sich mit dem Thema Gender Mainstreaming. Der rund 230 Personen umfassende Teilnehmerkreis setzte sich zum großen Teil aus Frauenvertreterinnen und Gleichstellungsbeauftragten aus ganz Deutschland, aber auch aus anderen interessierten Frauen und einigen Männern zusammen. Ein besonderes Willkommen rich-

tete die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer an die Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages Petra Pau (Die Linke) sowie die Bundestagsabgeordnete Irmgard Schewe-Gerigk (Bündnis 90/Die Grünen) und die brandenburgische Landtagsabgeordnete Barbara Hackenschmidt (SPD), die neben weiteren Ehrengästen vor allem aus dem gewerkschaftlichen Bereich, erschienen waren.

**frauen im dbb**

Informationsdienst der dbb bundesfrauenvertretung

## Aus Utopien wurde Wirklichkeit

Bereits im Jahr 2001 befasste sich die damals erste Frauenpolitische Fachtagung mit dem Thema Gender Mainstreaming. Während es damals noch überwiegend darum ging, einen relativ neuen Begriff „begreifbar“ zu machen, sollte nun, sieben Jahre später, erörtert werden, wie weit die Umsetzung in Bund und Ländern fortgeschritten ist. Die wohl schon vorher vorhandene Erkenntnis, dass das Ziel einer modernen Gleichstellungspolitik, die die Interessen beider Geschlechter gleichermaßen im Auge hat, noch lange nicht erreicht ist, wurde im Laufe der Tagung bestätigt. Trotzdem ist der Weg bereitet. „Heute sind viele Utopien von damals Wirklichkeit geworden.“ erklärte Helene Wildfeuer mit Blick auf die Tagung 2001. „Es gibt inzwischen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und der Begriff „Gender Mainstreaming“ gehört zum allgemeinen Sprachschatz.“

Eine durchaus erfolgreiche Umsetzungsmöglichkeit für Gender Mainstreaming, so Wildfeuer, sei das Prinzip „top – down“, also von der Spitze an die Basis. Dies habe auch der dbb erkannt und sich im November 2007 auf Antrag der dbb bundesfrauenvertretung in § 1 seiner Satzung der Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet und damit eine Vorreiterrolle übernommen. „Aber: Papier ist geduldig. Wir müssen darauf drängen, dass diese neue Richtung die sich der dbb gegeben hat, auch gelebt wird. Es ist an der Zeit, dass Frauen entsprechend ihrem Mitgliederanteil im dbb auch in allen Gremien vertreten sind.“ Frauen müssten überall in der Gesellschaft, an den Arbeitsplätzen, in den Gewerkschaften angemessen vertreten sein. Dazu gehöre dann aber auch, dass Frauen sich selbst zur Wahl stellen oder kompetente Frauen

unterstützen, appellierte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

## Unterschiede erkennen und berücksichtigen

Gender Mainstreaming spielt auf dem Weg zu einer gelebten Gleichstellung von Männern und Frauen eine wichtige Rolle. Nur die Erkenntnis, dass es keine geschlechterneutrale Realität gibt, öffnet den Blick dafür, dass sich Dinge unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirken. Und genau da setzt Gender Mainstreaming an. Unterschiede müssen erkannt und insoweit berücksichtigt werden, dass sich daraus ergebende unterschiedliche Auswirkungen aufgefangen werden. Das ist das Ziel moderner Gleichstellungspolitik.

Helene Wildfeuer verdeutlichte die geschlechterspezifischen Unterschiede anhand des Beispiels der Wahl der Berufsausbildung von Mädchen und Jungen. Trotz in aller Regel besserer Schulabschlüsse würden Mädchen oftmals Berufe wählen, die von vorne herein weniger Beschäftigungsmöglichkeiten, Verdienst, berufliches Fortkommen und gesellschaftliches Ansehen mit sich brächten. Die Tatsache, dass der Verdienst von Frauen denen von Männern in der Bundesrepublik 20 Prozent hinterherhinke, resultiere sicherlich auch hieraus. Aber nicht nur. „Frauen verdienen auch deswegen weniger, weil sie häufig Teilzeit arbeiten und aufgrund dessen weniger befördert werden als Männer, weil sie wegen der Teilzeit oft auf den besser besoldeten Dienstposten nicht eingesetzt werden.“

Um in sämtlichen Bereichen von Politik und Verwaltung Entscheidungen stärker als bisher von der Überlegung aus zu fällen, welche Auswirkungen sie auf Frauen und Männer in unterschiedli-

chen Lebenswirklichkeiten hat, seien Fakten nötig. Nur wer nachvollziehen könne, wen welches Verwaltungshandeln, welches Gesetz wie betreffe, könne auch entsprechend agieren und bereits im Vorfeld die Weichen richtig stellen. Auch für die Entscheidungen des dbb sei es wichtig, sich derartige Erkenntnisse zu beschaffen und zu bewerten. Wildfeuer forderte mehr geschlechterspezifische Statistiken, die zum einen verlässlich Auskunft über den Frauenanteil und die Beteiligung von Frauen in Führungsgremien geben und zum anderen Grundlage für den Einsatz von Ressourcen bieten.

### **Begriff muss „entmystifiziert“ werden**

Als Grußwortrednerin aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) war die Leiterin der Abteilung Gleichstellung, **Eva-Maria Welskop-Deffaa**, erschienen und überbrachte zunächst die Grüße ihrer Ministerin. Das Thema der Fachtagung stellte sie als ein sehr wichtiges heraus, welches oftmals von Missverständnissen begleitet werde. Eines der Hauptprobleme sei die Mystifizierung von Gender Mainstreaming. Es werde vielfach als Zaubermittel für die Gleichstellung dargestellt, obwohl angeblich keiner so recht wisse, was eigentlich dahinter stecke. Diese und ähnliche Vorwürfe gelte es zu entkräften, um die Akzeptanz zu steigern.

Hilfreich wäre es hier aus Sicht des BMFSFJ schon, wenn für Gender Mainstreaming ein Begriff in der Landessprache gefunden und verwendet werden könnte. Unsere europäischen Nachbarn hätten dies überwiegend getan, wenngleich auch sie Schwierigkeiten damit gehabt hätten, dass es die sprachliche Trennung im Englischen zwischen „gender“ und „sex“ in den meisten europäischen Sprachen nicht

gebe. Herausgekommen seien Übersetzungen wie „Integration von Geschlechteraspekten“ oder „Integration der Gleichstellungsperspektive“.

Weiter berichtete Eva-Maria Welskop-Deffaa von der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming in den vergangenen Jahren. Der Schwerpunkt sei auf der Veränderung von Arbeitsprozessen und Routinen gelegen. Der Einsatz von Arbeitshilfen, Leitfäden und Fortbildungen habe sich hier als hilfreich erwiesen. Man dürfe dabei aber auf keinen Fall das Ziel aus dem Auge verlieren: die geschlechtergerechte Gesellschaft.

Leider sei man aber von der Gesellschaft, in der Frauen und Männer gleichgestellt sind, noch weit entfernt. So zeigten EU-weite Erhebungen, dass Frauen in den „Sphären der Macht“ weiterhin unterbesetzt sind. Deutschland liege z. B. beim Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in öffentlichen Verwaltungen gar auf dem drittletzten Platz. An der Ausbildung könne das nicht liegen, also müssten die Gründe im weiteren Lebensverlauf gesucht werden. Die dbb bundesfrauenvertretung betrachte sie hier ebenso als Partner, wie auch die Gleichstellungsbeauftragten allerorts. Der dbb bundesfrauenvertretung wünsche sie abschließend viel Erfolg für ihre weitere Arbeit.

### **Noch nicht im „richtigen Leben“ angekommen**

Zu einem spontanen Grußwort trat die Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages vor die Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer. **Petra Pau** war bereits des Öfteren Gast bei den Frauenpolitischen Fachtagungen und wollte es sich auch diesmal, trotz engen Terminkalenders, nicht nehmen lassen, zumindest zeitweise anwesend zu sein. Auch

sie sah das Hauptproblem bei Gender Mainstreaming darin, dass es noch nicht im „richtigen Leben“ angekommen sei, obwohl die Strategie in allen Bereichen des Lebens eine Rolle spiele. Selbst bei der Stadtplanung oder dem öffentlichen Nahverkehr hätten Männer und Frauen aufgrund ihrer sozialen Rollen unterschiedliche Bedürfnisse, die es zu berücksichtigen gelte.

Petra Pau bedankte sich für die gute Zusammenarbeit und bat darum, ihr die Ergebnisse der Tagung zukommen zu lassen. Sie wolle sie gerne in ihre politische Arbeit einbeziehen.

### **Leistungsbezahlung ohne Diskriminierung**

Der erste von zwei Fachvorträgen des Tages befasste sich mit dem Thema „Fair P(l)ay – Geschlechtergerechte Leistungsbezahlung“. Basierend auf der Erkenntnis, dass berufstätige Frauen immer noch schlechter bezahlt würden als ihre männlichen Kollegen, erläuterte die freie Wissenschaftlerin und Beraterin, **Dr. Karin Tondorf**, worauf bei einer geschlechtergerechten Leistungsbezahlung geachtet werden müsse und wo sich Gefahren und Diskriminierungsmöglichkeiten befänden.

Leistungsbezahlung werde oftmals kontrovers diskutiert. Einerseits könne die Bezahlung nach Leistung durchaus dazu beitragen, „Bezahlung“ transparenter zu machen. Die darin liegenden Chancen müsse man erkennen und nutzen – gerade auch für Frauen, die sich in Sachen Leistung alles andere als verstecken müssten. Andererseits dürfe man nicht außer acht lassen, dass die Bezahlung nach Leistung auch Diskriminierungsmöglichkeiten biete. Um zu einer diskriminierungsfreien Praxis zu kommen, sei es entscheidend, diskriminierungsfreie Regelungen zu schaffen. So müsse man z. B. bei der Definition

und Feststellung von Leistung auf Kriterien verzichten, die die Geschlechter oder andere Gruppen von Beschäftigten systematisch benachteiligen könnten, wie dies bei der Forderung beispielsweise nach zeitlicher oder räumlicher Flexibilität der Fall sein könnte.

Bei einer transparenten Leistungsbezahlung müsse Klarheit über die angewendeten Kriterien, Bewertungsmaßstäbe, Methoden und Verteilungsgrundsätze bestehen – so fordert es auch der Europäische Gerichtshof. In den Fällen, wo die Leistung von Menschen durch andere Menschen bewertet wird und zwar anhand weicher Kriterien, sei diese Bewertung immer abhängig von einer subjektiven Wahrnehmung und einem subjektiven Leistungsmaßstab. Man müsse daher auf Bewertungsmethoden verzichten, die große Spielräume eröffnen. Der Vorrang sei Zielvereinbarungen zu geben, bei denen man sich über die vorhandenen Aufgaben, deren Gewichtung und die anzuwendenden Bewertungsmaßstäbe im Vorfeld austauschen könne. Abschließend stellte die Referentin noch dar, durch welche Vergleiche man eventuelle Diskriminierungen belegen könne. Ein wichtiger Punkt seien hier Statistiken, z. B. über Beurteilungsergebnisse von Männern und Frauen oder auch Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Auch eine sinnvolle Evaluation rund um eine durchgeführte Leistungsbezahlung könne gute Hinweise geben und Problemfelder aufdecken.

Da die Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst eine zunehmend wichtige Rolle spielt, wurden die Ausführungen von Dr. Karin Tondorf mit großem Interesse von den Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmern aufgenommen, was auch an den zahlreich gestellten Fragen sichtbar war.

## **Ressourcen gerecht verteilen**

**Sandra Lewalter** vom GenderKompetenzZentrum referierte im zweiten Vortrag der Tagung zum Thema „Wir können auch anders! Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung am Beispiel von Personalmanagement und Gender Budgeting“. Das GenderKompetenzZentrum präsentiert sich als eine anwendungsorientierte Forschungseinrichtung der Humboldt-Universität Berlin zur Unterstützung der öffentlichen Verwaltung in der Gleichstellungspolitik. Gegründet wurde das Zentrum im Zuge der ersten Phase der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Jahr 2003.

Eingangs erläuterte Sandra Lewalter noch einmal, worum es bei Gender Mainstreaming gehe. Es sei eine Strategie, die alle Akteure, in allen Bereichen zu gleichstellungsorientiertem Handeln befähigt. Die Kernelemente der Strategie lägen in einem systematischen und vorausschauenden Abschätzen der Folgen der Gleichstellung. Gender Mainstreaming betrachte hierbei diskriminierende Strukturen und nicht Defizite von Personen. Es gehe nicht um Frauen, sondern um das Geschlechterverhältnis. Hierbei müsse man auch beachten, dass es keine homogene Gruppe der Männer und Gruppe der Frauen gibt. Immer seien auch anderen Aspekte zu beachten, wie z. B. Alter, Herkunft, Religion, soziale Schicht, Kapazität. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz unterstütze diesen Ansatz.

Anhand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung erklärte die Referentin die doppelte Bedeutung des Personalmanagements. Zum einen müsse Gender Mainstreaming Einfluss auf das Personalmanagement haben. Es gelte, eine Gleichstellungsorientierung in allen Bereichen zu erreichen, so in der Personalplanung,

der Personalgewinnung und -auswahl, der Bewertung und Vergütung von Arbeit, der Personalführung und Leistungsbewertung, der Fortbildung und auch der Arbeitsorganisation. Natürlich sei wie bei vielen Dingen festzustellen, dass die Umsetzung sehr vom Engagement einzelner Menschen abhängig sei. Zum anderen sei das Personalmanagement ein Mittel zur Implementierung von Gender Mainstreaming. Man sollte deshalb beim Personalmanagement auch im Blickfeld haben, z. B. das geeignete Personal einzusetzen, um Gender Mainstreaming in der Behörde umsetzen zu können.

Ein weiterer wichtiger Punkt sei das Gender Budgeting, das als Bestandteil des europäischen Fahrplans zur Gleichstellung Teil von Gender Mainstreaming sei. Es gehe dabei um die gleichstellungsorientierte Analyse und Bewertung der Verteilung von Ressourcen, insbesondere von Zeit und Geld. Der Staatshaushalt sei ein wichtiges Steuerungselement, da durch eine gleichstellungsorientierte Finanz- und Haushaltspolitik die Gleichstellung bei der Teilhabe an Ressourcen gefördert werden könne.

## **Diskussions- und Aufklärungsbedarf vorhanden**

Nach den Vorträgen und einer kurzen Mittagspause, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu einem regen Austausch über das Gehörte genutzt wurde, stand am Nachmittag eine Podiumsdiskussion auf dem Programm, bei der ausgiebig das Pro und Contra rund um das Thema Gender Mainstreaming erörtert wurde (siehe hierzu eigener Bericht).

Im Anschluss an die Diskussionsrunde bedankte sich die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung bei allen Rednerinnen und den Diskussionsteilneh-

merinnen und -teilnehmern. Die Tagung habe verdeutlicht, dass nach wie vor Aufklärungsbedarf über die Ziele von Gender Mainstreaming bestehe. Die dbb bundesfrauenvertretung würde sich weiter an der Umsetzung von Gender Mainstreaming beteiligen – vor al-

lem im Bereich des öffentlichen Dienstes. Ein wichtiger Ansatz sei hier einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die kein Thema nur für Frauen sein sollte, sondern auch für Männer, bzw. für Eltern insgesamt.

(02/06/08 – Nicole Kittlaus)

## Diskussionsrunde: Der öffentliche Dienst und seine privatisierten Bereiche

### Rollen und Chancen

#### gleich – ungleich – gerecht

Für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 6. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin war die nachmittägliche Podiumsdiskussion zweifelsohne der Programmpunkt mit dem größten Unterhaltungswert. Um sich über die Bedeutung von Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst und auch allgemein auszutauschen, war eine bunte Mischung von Personen angetreten, die das Thema aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtete. Durch die Diskussion führte der Journalist Andreas Ulrich vom rbb, der seiner Aufgabe gut vorbereitet und interessiert nachkam und bei den Diskutanten auch mal ein bisschen „nachbohrte“. Da an dieser Stelle nicht die ganze Diskussion wiedergegeben werden kann, hier die wichtigsten Aussagen in Kürze:

Die Seite der Verwaltung und Politik wurde durch **Isolde Hofmann** vertreten, die als Landesbeauftragte für Gleichstellung und Frauenpolitik am Ministerium für Gesundheit und Soziales in Sachsen-Anhalt tätig ist. Ein großes Problem der Gleichstellung von Männern und Frauen seien die unterschiedlichen Erwerbsbiografien. Teilzeitmöglichkeiten würden überwiegend durch Frauen in Anspruch genommen und würden so dazu beitragen, die typische

Rollenverteilung beizubehalten. Die berufliche Entwicklung von Frauen sei dadurch oft eingeschränkt, weil z. B. bestimmte Posten nicht in Teilzeit vergeben würden oder aber immer noch das Vorurteil bestehe, dass Teilzeitbeschäftigte weniger leisten würden als Vollzeitbeschäftigte.

Um einer Diskriminierung von Beginn an entgegenzuwirken habe Sachsen-Anhalt diskriminierungsfreie Beurteilungsrichtlinien aufgestellt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei ein wichtiges Anliegen. So seien grundsätzlich alle Dienstposten teilzeitfähig. Obwohl Sachsen-Anhalt eines der ärmeren Bundesländer sei, investiere man viel Geld in eine vernünftige Kinderbetreuung. So bestehe hier ein Betreuungsanspruch für Kinder von 0 bis 12 Jahren über 10 Stunden am Tag. Gender Mainstreaming, so das Fazit von Isolde Hofmann, wolle nicht, dass Menschen sich ändern, sondern dass die Politik sich ändert und Rahmenbedingungen schafft, damit die Menschen – so wie sie sind – darin leben können.

Der Vorsitzende des dbb hamburg, **Rudolf Klüver**, berichtete aus seiner langjährigen Erfahrung als Personalvertreter und Gewerkschafter im Stadtstaat Hamburg. Viele Kritikpunkte von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten könne er nicht verstehen. Die Teilzeitproblematik sei ihm in Hamburg so nicht untergekommen. Obwohl dort

alle Stellen teilbar seien, habe man schon erlebt, dass sich für Spitzenpositionen keine Frauen zur Verfügung gestellt haben. Auch dem Vorurteil, dass Frauen stets qualifizierter sein müssten als Männer, um das Gleiche zu erreichen, erteilte er eine Abfuhr. Hierfür gebe es Gleichstellungsgesetze. Alles andere hieße ja, dass Frauen in der heutigen Zeit immer noch systematisch benachteiligt würden.

Bei Gender Mainstreaming, gestand der dbb Landesvorsitzende, sehe er das Problem, dass allein schon der Begriff so schwer zu erklären sei. Die Politik in Hamburg habe Gender Mainstreaming auch nicht den Stellenwert eingeräumt, der vielleicht wünschenswert wäre. Im Koalitionsvertrag stehe dazu jedenfalls nichts. Er hoffe allerdings, dass die beiden Senatorinnen, die Hamburg vorzuweisen hat, hier aktiv würden.

Kurzfristig in die Runde der Diskutanten eingestiegen war die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende **Astrid Hollmann**, die an die Stelle der erkrankten Landessozialpfarrerin Sigrid Reihstreten musste. Als langjähriges Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung wusste sie allerdings sehr gut mit dem Thema umzugehen. Für sie liegt eine Hürde zur gelebten Gleichstellung darin, dass Männer immer noch nicht verstanden haben, wozum es bei Gender Mainstreaming eigentlich gehe. Hinzu komme, dass Männer die vorhandenen Problemfelder oftmals gar nicht erkennen würden, weil sie selbst damit nicht konfrontiert seien.

Den Vorwurf seitens der männlichen Diskussionsteilnehmer, dass Frauen mittels Gender Mainstreaming die Männer ändern wollten, wies sie zurück. Gender Mainstreaming wolle Männern die Chance geben, sich selbst ändern zu wollen und ändern zu kön-

nen. Wichtig sei, dass jeder nach seinen Vorstellungen leben könne, egal wie diese Vorstellungen aussähen. Die Politik habe lediglich die Aufgabe, hierfür die Voraussetzungen zu schaffen. Gleichzeitig müsse in der Politik und auch in der Gesellschaft das Interesse wachsen, das Potential von Frauen besser und umfassender zu nutzen.

Bereits vor der Diskussion in der Rolle der Contra-Seite befand sich **René Pfister**, der sich als Journalist beim Magazin „Der Spiegel“ bereits mit dem Thema Gender Mainstreaming kritisch auseinandergesetzt hatte. Eingangsnahm er Stellung zur aktuellen Frauen-, Familien- und Gleichstellungspolitik der Bundesregierung. Auffallend sei, dass der Begriff Gender Mainstreaming gar nicht mehr verwendet werde. Man habe wohl erkannt, dass allein die Aufnahme von Begrifflichkeiten in Geschäftsordnungen u. ä. im Alltag von Frauen wenig ändere. Familienministerin von der Leyen mache seiner Meinung nach eine Politik, die Rollenbilder ändern solle, wie z. B. die Einführung der sog. Vätermonate in der Elternzeit. Wenn Gender Mainstreaming bedeute, dass Männer sich ändern sollten, damit Frauen neue Rollen übernehmen könnten, dann würden die Männer da nicht mitmachen.

Es gebe nichts intimeres als die Frage, wie man sich als Mann oder Frau definiere. Mit der Strategie des Gender Mainstreaming versuche der Staat auf dem Verwaltungswege regelnd einzugreifen. Im Übrigen kritisierte René Pfister an Gender Mainstreaming, dass der Ansatz zu abstrakt sei. Konkrete Probleme von Frauen, die er nicht bestritt, müssten mittels konkreter Lösungen und einer konkreten Politik angegangen werden.

Sozusagen als „lebendes Beispiel“ nahm **Andrea Reinke** an der Diskussion teil.

Sie leitet eine Kindertagesstätte in Augsburg und versucht als Mutter den Spagat zwischen beruflicher Karriere und Familie zu schaffen. Sie schilderte, dass für sie persönlich die Lösung in einer Teilzeitbeschäftigung gelegen habe, da sie – wie so viele Frauen – Zeit für ihre Kinder haben wollte, sich aber trotzdem das Recht herausgenommen habe, berufstätig zu sein. Ihr weiteres Umfeld reagiere darauf nicht immer verständnisvoll. Ein Angebot für einen beruflichen Aufstieg habe sie kürzlich ausgeschlagen, weil es sie überfordert hätte – zeitlich, nicht fachlich. Sie sehe sich aber trotzdem nicht als Opfer einer verfehlten Gleichstellungspolitik, sondern fühle sich wohl mit ihrer Entscheidung.

Andrea Reinke brachte aber auch ihre beruflichen Erfahrungen mit dem Thema Kinderbetreuung ein. Sie stelle bei Gesprächen mit Müttern oft fest, dass die Entscheidung, ob und wann eine Rückkehr ins Berufsleben stattfindet,

stark vom Kinderbetreuungsangebot abhängt. Und in aller Regel seien es dann eben die Frauen, die den Beruf hinten anstellten, wenn die Betreuungssituation nicht optimal gegeben sei. Dies führe zum Teil sogar soweit, dass Frauen sich nach längeren Beurlaubungen oder gar Kündigungen beruflich komplett neu orientieren müssten, was sicherlich nicht einfach sei.

Bei der abschließenden Fragerunde durften die fünf Diskutanten noch ihren größten Wunsch hinsichtlich Gender Mainstreaming für die nächsten Jahre äußern. Hier war man sich dann relativ einig: ein Umdenken in der Gesellschaft, mehr Druck auf die Politik, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine gelebte Gleichstellung. Mit diesen Aussagen konnten sich dann auch endlich die Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer uneingeschränkt einverstanden erklären.

(02/06/08 – Nicole Kittlaus)

## **Die Hauptversammlung trauert um Uta Schnabel**

Nach langer Krankheit ist Uta Schnabel, die den BRH in der Hauptversammlung vertreten hat, verstorben.

Uta Schnabel war eine passionierte Lehrerin. Auch im Ruhestand hat sie sich weiter um die Kinder aus ihrer ehemaligen Schule gekümmert. Sie war Trägerin des Bundesverdienstkreuzes am Bande, Mitglied im Thüringer Lehrerverband und als Frauenvertreterin im

tbb thüringer beamtenbund aktiv. Uta Schnabel war ein Familienmensch und es wäre ihr von Herzen zu wünschen gewesen, dass sie noch mehr Zeit im Ruhestand mit ihrem Mann und ihren Kindern und Enkeln gehabt hätte.

Wir werden ihre kommunikative Art vermissen und ihr Andenken in Ehren halten.

(03/06/08)