



Berliner Frauenbund 1945 e.V.

Ansbacher Str. 63, 10777 Berlin
kontakt@berliner-frauenbund.de
www.berliner-frauenbund.de

V.i.S.d.P: Mechthild Rawert,
Vorsitzende des Berliner Frauenbund 1945 e.V.

Berlin, den 6.7.2024

Newsletter des BFB 1945 e.V. – Juli 2024

- I. BFB 1945 e.V. als frauenpolitische Akteurin
- II. Gemeinsame Aktionen mit unseren Verbündeten
- III. Frauenpolitisch relevante eigene Termine bzw. die Dritter
- IV. Verschiedenes aus dem frauen*politischem Umfeld

I. BFB 1945 e.V. als frauenpolitische Akteurin

Die **Stärkung der Demokratie** und einer Brandmauer gegen Rechtsextremismus und Antifeminismus wird immer wichtiger. Jede einzelne und wir alle gemeinsam sind gefordert! Und das **bedeutet auch Aufstehen gegen Diskriminierung!** Als Vereinfrauen wissen wir, dass Diskriminierung die gleichberechtigte Teilhabe und damit den gesellschaftlichen Zusammenhalt bedroht. Forschungen des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) belegen, dass von rassistischer, sexistischer, queerfeindlicher und klassistischer Diskriminierung Betroffene darauf mit verschiedenen Strategien reagieren.

- Sie nutzen insgesamt häufig Rückzugsstrategien (z. B. die Einschränkung sozialer Kontakte)
- Rassismusvulnerable Menschen – im Vergleich zu nicht rassismusvulnerablen Menschen – engagieren sich häufiger im Antidiskriminierungsbereich
- Frauen und armutsbetroffene Menschen ziehen sich besonders häufig infolge von Diskriminierungserfahrungen zurück

Als Verein und als Träger möchten wir dazu beitragen, dass Diskriminierungserfahrungen gerade von Frauen* nicht zum Rückzug aus dem sozialen Raum sondern zu Teilhabe und stärkerem Engagement in unserer Gemeinschaft führen.

Als Trägerin von zu 100 Prozent öffentlich geförderten Projekten stellt uns das sogenannte „**Herrenberg-Urteil**“ -

https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Entscheidungen/2022/2022_06_28_B_12_R_03_20_R.pdf?__blob=publicationFile&v=2 - und seine

Konsequenzen seitens der Deutschen Rentenversicherung vor zahlreiche Herausforderungen. Können wir angesichts der neuen präzisierten Beurteilungsmaßstäben des sozialversicherungsrechtlichen Status von freien Dozent*innen diese in unsere weiteren Projektplanungen überhaupt noch einbeziehen? Im Internet ist nachzulesen, dass ein Gespräch Hamburger Weiterbildungsträger mit der Deutschen Rentenversicherung Bund ergeben habe, dass u.a. Bildungsträger mindestens seit 01.01.2024 keine freien Dozent*innen im Rahmen der bisherigen jahrzehntelangen Praxis mehr beschäftigen können. Dies würde auch in Berlin zu weitreichenden Konsequenzen für Weiterbildungsträger und ihre Angebote als auch für die bislang freien Dozent*innen selbst führen.

Zur Klärung der Konsequenzen befinden wir uns in einem regen Austausch mit SenASGIVA. Zugegebenermaßen gibt es zum Sachverhalt zwei Seelen in meiner Brust:

- als Trägervertreterin bin ich derzeit stark verunsichert hinsichtlich der Konsequenzen für uns als Zuwendungsempfänger*innen
- als Frauen*politikerin begrüße ich alles, was den Gap Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer -

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html - und den Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 % niedriger als die von Männern -

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html - reduziert.

Sie sind am Berliner Frauenbund 1945 e.V. interessiert? Stöbern Sie auf unserer Website – oder melden Sie sich bei einer der Vorstandsfrauen. Wir freuen uns auf Sie, auf dich.

Mit besten Grüßen
Mechthild Rawert

II. Gemeinsame Aktionen mit unseren Verbündeten

1. Arbeitgeber*innen-verband Beschäftigung, Bildung und Beratung in Berlin e. V. (AGV 4B)

Zusammen mit ver.di wollen wir einen Tarifvertrag für die Branchen in der öffentlich geförderten Beschäftigung, Bildung und Beratung entwickeln. Unser Ziel ist es, die bestehenden Nachteile für Beschäftigte zu beseitigen und dabei auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber*innen zu steigern. Mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag wollen wir einen fairen Wettbewerb über die Qualität und nicht über Dumping-Preise erzielen. Aus diesem Grunde haben wir die Brancheninitiative Sozialer Dialog Beschäftigung, bildung und Beratung auf den Weg gebracht.

2. Bündnis AGG-Reform Jetzt!

Am 15.07.24 Uhr lädt das Bündnis zu einem weiteren offenen Treffen ein. Das Treffen findet direkt geöffnet ab 9.00 Uhr statt. Wir möchten mit euch über den Tag der offenen Bundesregierung, die Postkartenaktion: „Diskriminierung macht keine Ferien“, dem Brief an die Sprecher*innen von SPD, Grünen und FDP sprechen. Wir würden uns freuen, wenn ihr euch Gedanken zu einer Aktion zum 18. Geburtstag des AGGs macht. Hier ist der Zoom Link, den ihr gerne teilen könnt:

<https://us02web.zoom.us/j/87531403207?pwd=lqW9CIN35t3Kpk8kcIusOHu6fW2Pvd.1>

III. Frauenpolitisch relevante eigene Termine bzw. die Dritter

Datum / Ort	Thema	Häufig ist eine Anmeldung notwendig / Link
12.7.2024, 18:00 Uhr EUREF-Campus (Terrasse Wasserturm und Audimax)	Vision for Inclusion – Visionen für Inklusion Intersektional, Inklusion, Demokratie und Menschenrecht, nur eine Vision? Was bedeutet Inklusion und wie lässt sie sich darstellen? Lesung und Gespräch mit: Raúl Aguayo-Krauthausen (Autor und Aktivist), Lela Finkbeiner (Autor*in und Aktivist*in) und Pfarrerin Nora Rämer. Mit Theater, DJ Ipek und einem Snack lassen wir den Abend ausklingen. Wie lassen sich Prozesse der Exklusion vermeiden in einer Gesellschaft deren Demokratie angegriffen wird? Wie können Räume inklusiv sein –das heißt: für Alle offen?	Anmeldung: behindertenbeauftragte@ba-ts.berlin.de
15.7.2024, 9.00 Uhr	Bündnis AGG-Reform Jetzt! Online-Treffen mit allen Interessierten: Diskussion zu notwendigen Aktivitäten	Hier ist der Zoom Link: https://us02web.zoom.us/j/87531403207?pwd=lqW9CIN35t3Kpk8kcIusOHu6fW2Pvd.1
16.07.2024, 16 bis 18 Uhr, Jobcenter Mitte (BVV-Saal), Müllerstraße 147, 13353 Berlin	GEGEN FRAUENHASS LESUNG MIT CHRISTINA CLEMM Christina Clemm ist seit 25 Jahren Rechtsanwältin in Berlin. Sie vertritt Verletzte von sexualisierter, geschlechtsbezogener und rassistisch motivierter Gewalt. Zudem vertritt sie Angehörige von Tötungsdelikten und Überlebende von oft massiven körperlichen, psychischen und sexualisierten Angriffen. Sie arbeitet	Nachfragen an Gleichstellungsbeauftragte: kerstin.drobick@ba-mitte.berlin.de . Kinderbetreuung vor Ort. Anmeldung erforderlich unter beata.galla@ba-mitte.berlin.de

	<p>zudem als Strafverteidigerin. Sie kennt beide Seiten.</p> <p>In ihrem Buch „Gegen Frauenhass“ steht vor allem der Hass auf Frauen im Mittelpunkt. Wie wirkt er, wen trifft er, welche Formen gibt es und weshalb wird nicht ernsthaft etwas getan.</p> <p>Die Veranstaltung findet in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Bezirksamtes Mitte, der Netzwerkkoordination Alleinerziehende in Mitte, dem Jobcenter Berlin-Mitte, dem Frauenbeirat Mitte und der Landesarbeitsgemeinschaft der bezirklichen Gleichstellungsbeauftragten statt.</p>	
<p>17.7.2024, 18.00 Uhr Ansbacher Straße 63, 10777 Berlin</p>	<p>Öffentliche Mitfrauenversammlung mit Stefanie Lohaus, Autorin von "Stärker als Wut. Wie wir feministisch wurden und warum es nicht reicht."</p> <p>„Feminismus ist eine mühselige Angelegenheit, die nicht selten das Gefühl erzeugt, festzustecken, an einem Ort, in einer Zeit, die sich dauernd wiederholt.“ Schaffen wir es, den nötigen Schwung für den großen Satz nach vorn aufzubringen und dann Strecke zu machen? Haben wir eine klare Vorstellung davon, was heute nötig ist? Gelingt es uns, genügend Mitstreiterinnen zu gewinnen, „jünger und bunter“ zu werden, ohne unseren „Markenkern“ zu verlieren? Was müssen, was können wir dafür tun?</p>	<p>Mehr Infos: https://berliner-frauenbund.de/event/einladung-zur-offenen-mitgliederversammlung-mit-stefanie-lohaus-nachholtermin/ Anmeldung unter: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdt_sSpUO9ezoQDn5TIXX5JE05oCL2lDgt7BWfOz7f13Xz3NYw/viewform</p>
<p>17.07.24</p>	<p>Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V.: Tag der Gerechtigkeit: Der Fokus liegt auf der herausfordernden Thematik der Rechtsmobilisierung und Rechtsdurchsetzung.</p>	<p>Mehr Infos & Updates unter: https://www.antidiskriminierung.org</p>
<p>20.7.2024, ab 14 Uhr Treffpunkt: Stand von Rat und Tat Berlin, Kalkkreuthstraße (Nähe Kreuzung Fuggerstraße) Nr. 21 auf dem Lageplan Treffpunkt: Stadtfest, Stand Nr 21 , Rat und Tat,</p>	<p>„Gleiche Rechte für Ungleiche – weltweit!“ Einladung zum Schöneberger Lokaltermin im Rahmen des 30. Lesbisch-schwulen Stadtfestes am 20. Juli 2024</p> <p>Unter dem Motto „Gleiche Rechte für Ungleiche - weltweit!“ findet 2024 zum 30. Mal Europas größtes Lesbisch-schwules Stadtfest statt. Eine Vielzahl von Community-Ständen aus dem In- und Ausland, Organisationen und Parteien nehmen teil und machen das Stadtfest zum größten Schaufenster</p>	<p>Mehr Infos: https://berliner-frauenbund.de/event/gleiche-rechte-fuer-ungleiche-weltweit-einladung-zum-schoeneberger-lokaltermin-im-rahmen-des-30-lesbisch-schwulen-stadtfestes-am-20-juli-2024/ Anmeldung unter: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSDy</p>

https://www.stadtfest.berlin/downloads/SF_Map_Download.pdf , Berlin, Deutschland	der Community! Wir möchten euch Gelegenheit bieten, das Stadtfest in trauter Gemeinschaft zu besuchen und gemeinsam die "bunte Vielfalt Berlins" zu feiern. Wir treffen uns ab 14.00 Uhr am Stand von Rat und Tat (s.o.) und wollen dann gemeinsam über das Stadtfest schlendern.	kIyUJ4DCCzn9Z00OH3527O50rh9yoHmkCHUaj_W4eTnuQ/viewform
21.08.2024	Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V.: Abschlussveranstaltung "Beyond AGG-Reform"	Mehr Infos & Updates unter: https://www.antidiskriminierung.org
21. - 28.09.2024	Beteiligt euch an der bundesweiten Aktionswoche zum Safe Abortion Day Der Safe Abortion Day fällt in diesem Jahr auf einen Samstag	
19.9.2024, 16 Uhr – 21 Uhr Rathaus Schöneberg	Kooperationsveranstaltung des BFB 1945 e.V. mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Bezirks Tempelhof-Schöneberg Arbeitstitel: Ein Kessel „Frauen*-Buntes u.a.: - Wie organisieren sich die Frauenbewegungen? - 35 Jahre Großelterndienst - 140ster Geburtstag unserer Gründerin Dr. Agnes von Zahn-Harnack Referentinnen sind u.a. Lisi Maier, Direktorin der Bundesstiftung Gleichstellung, und Bianca Walther, Konferenzdolmetscherin (aiic), Historikerin, Podcasterin und Bloggerin	BITTE als SAVE THE DATE betrachten
26./27.9.2024	Praxis stärken und bereichsübergreifend agieren – Handlungsoptionen um Einsamkeit zu begegnen Kostenpflichtige Digitale Fachveranstaltung des Deutschen Verein	https://www.deutscher-verein.de/de/veranstaltung-en-2024-praxis-staerken-und-bereichsuebergreifend-agieren-handlungsoptionen-um-einsamkeit-zu-begegnen-5388,3068,1000.html Anmeldung bitte bis: 26.08.2024
7.10.2024, ca. 14-21 Uhr, voraussichtlich in der	SAVE THE DATE Fest zum 45jährigen Jubiläum der Frauenrechtskonvention	

Landesvertretung Baden-Württemberg		
8.10.2024, ab 13.30 Uhr bzw. ab 18.30 Uhr Konferenzzentrum Mauerstraße 27 in Berlin-Mitte.	Fachtagung: Altersforschung in herausfordernden Zeiten – Impulse für Gesellschaft und Po Parlamentarischer Abend: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	Mehr Informationen unter: https://www.dza.de/forschung/fachtagung/parlamentarischer-abend-08102024 Anmeldeschluss ist der 20.09.2024
5.11.2024	Bundesstiftung Gleichstellung 2. bundesweiter Gleichstellungstag Motto „zusammen:wirken – Wandel wird mit Gleichstellung gemacht“ Weitere Infos vgl. Link	https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/
25.11. 2024, 10 Uhr Brandenburger Tor bis Rotes Rathaus	Internationaler Tag Gegen Gewalt gegen Frauen Demonstration, angemeldet u.a. von BIG e.V, Berliner Initiative gegen Gewalt gegen Frauen, Landesarbeitsgemeinschaft Berliner Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, dem Berliner Netzwerk Frauen	
27.11.24, 15:00 Uhr Katholische Hochschule für Sozialwesen, Köpenicker Allee 39-57, 10318 Berlin I Hörsaal H109	Ehrenamt für die Gesundheit: Großelterndienst „Enkel dich fit!“ Mit Laurette Rasch (MSc Public Health) und Helga Krull (eine der Projektleiterinnen des Großelterndienst beim Berliner Frauenbund 1945 e. V.) Ehrenamtliche Tätigkeit fördert auch die eigene Gesundheit und das eigene Wohlerhen. Die Veranstaltung ist Teil der bis zum 27.11.2024 andauernden Senior:innen-Universität Lichtenberg	Mehr Infos zum Programm und zur Anmeldung: https://www.berlin.de/senioren-aktiv-in-lichtenberg/angebote-im-bezirk/weitere-angebote/artikel.1148158.php

IV. Verschiedenes aus dem frauen*politischem Umfeld

Schließung der Entgeltlücken zwischen den Geschlechtern tut not

Auch in 2023 beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, immer noch rund 18 Prozent (Ost: sieben Prozent/West: 19 Prozent. Dazu tragen u.a. tradierte Rollenstereotype, strukturelle Hemmnisse und (Fehl-)Anreize sowie eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen bei. Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation beträgt der statistisch messbare Entgeltunterschied immer noch sieben Prozent.

Die Regierungsparteien haben im Koalitionsvertrag festgelegt, weiter an der Schließung des Gender Pay Gaps arbeiten zu wollen. Dazu soll das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickelt und die Durchsetzung gestärkt werden. Innerhalb von drei Jahren ist zudem die am 6. Juni 2023 in Kraft getretene EU-Entgelttransparenz-Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Zu ihren Schwerpunkten zählt u.a. ein Auskunftsrecht für alle Arbeitnehmer*innen unabhängig von der Größe ihrer Arbeitgeber*innen. Ab 100 Beschäftigte müssen diese künftig regelmäßig zur Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern Bericht erstatten.

Weitere Informationen unter:

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/081/2008100.pdf>

ARGUMENTATIONSPIER VON HEIDE PFARR

Entgelttransparenzgesetz 2.0

Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht

Seit Juni 2023 ist die europäische Entgelttransparenzrichtlinie in Kraft¹, Deutschland muss sie bis spätestens Juni 2026 in nationales Recht umsetzen. Sie hat zum Ziel, die immer noch fehlende Entgeltgleichheit durchzusetzen. Dazu macht sie präzise und verbindliche Transparenz- und Rechtsdurchsetzungsvorgaben sowohl für den öffentlichen als auch privaten Sektor. Sie geht davon aus, dass proaktive Instrumente wie Berichtspflichten für Arbeitgeber*innen ab 100 Beschäftigten und betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit geeignet sind, geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Entgeltstrukturen systematisch zu beseitigen. Sie setzt daher zurecht nicht länger ausschließlich auf den individuellen Klageweg, der den betroffenen Beschäftigten die Bürde der Geltendmachung auferlegt.

Das aktuell in Deutschland geltende Entgelttransparenzgesetz entspricht diesen Vorgaben nicht. Es muss entscheidend nachgebessert werden.²

¹ RICHTLINIE (EU) 2023/970 DES EUROPÄISCHEN PARLAMTS UND DES RATES

vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.

² **Folgende gesetzlichen Regelungen verlangt die Richtlinie:**

Arbeitgeber*innen ab 100 Arbeitnehmer*innen sind zu verpflichten, bestimmte entgeltbezogene **Indikatoren zu ermitteln, über diese regelmäßig zu berichten und sie zu veröffentlichen**. Eine **Privilegierung von Tarifverträgen** ist ausdrücklich ausgeschlossen. Die **Leitungsebene** der Arbeitgeber*innen ist zu verpflichten, die zu berichtenden Angaben nach Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen zu bestätigen. Die Arbeitgeber*innen sind zu verpflichten, **Abhilfe zu schaffen, wenn sich aus den Berichten ungerechtfertigte Entgeltunterschiede ergeben**. **Dazu müssen die Arbeitgeber*innen** in enger Zusammenarbeit mit Betriebsrat und weiteren Akteur*innen analysieren, welche Teile der Arbeitnehmer*innen von der Ungleichheit betroffen sind, und wie die Gründe beseitigt werden können.

Mit der **gemeinsamen Entgeltbewertung** ist ein zusätzliches Instrument einzuführen. Wenn der Bericht ergibt, dass ein ungerechtfertigter Entgeltunterschied von mehr als fünf Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmer*innen besteht und die/der Arbeitgeber*in ihn nicht innerhalb von sechs Monaten korrigiert, so muss dieser verpflichtet werden, eine gemeinsame Entgeltbewertung durchzuführen. Dies verlangt verstärkte

Eine richtliniengetreue Umsetzung, zu der Deutschland verpflichtet ist, wird Auswirkungen auf die Unternehmen haben – was ja auch das Ziel ist, nämlich diskriminierende Strukturen in den Entgeltsystemen und der Entgeltpraxis der Unternehmen abzubauen. Der Erfüllungsaufwand ist deshalb nicht gering³ und die in der Richtlinie festgelegten Berichtspflichten sowie die ggfs.

Durchzuführende gemeinsame Entgeltbewertung werden als Bürokratie wahrgenommen werden. Es ist deshalb mit erheblichem Widerstand zu rechnen, aus der Wirtschaft und gewiss auch seitens der FDP. Der Widerstand wird sicherlich mit dem Schutz der Tarifautonomie begründet werden. Dabei ist längst höchstrichterlich geklärt, dass Tarifautonomie Entgeltdiskriminierungen nicht zu legitimieren vermag. Eine allgemeine Privilegierung von Tarifverträgen wie im jetzigen Entgelttransparenzgesetz wird aber von den Gewerkschaften wohl nicht mehr eingefordert, sie ist allzu offensichtlich europarechtswidrig. Im Übrigen wertet die Richtlinie sowohl die Tarifautonomie wie auch allgemein eine Einbindung von Interessenvertretungen der Beschäftigten durchaus positiv, was im Gesetzentwurf auch aufgegriffen werden könnte. Eine Unterstützung des Gesetzesvorhabens durch die Gewerkschaften ist aber noch ungewiss.

Die Schlagworte finanzielle Belastung der Unternehmen und weitere Steigerung statt eines Abbaus des Bürokratieaufwandes werden die Diskussion um den Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinie begleiten. Konflikthafte Diskussionen innerhalb der Koalition sind zu erwarten.

In dieser Auseinandersetzung werden vermutlich folgende Überlegungen eine Rolle spielen:

Kann der Widerstand seitens der Wirtschaft abgebaut oder auf ein erträgliches Maß minimiert werden, wenn ihnen entgegengekommen wird?

Bemühungen zur Beseitigung ungerechtfertigter Entgeltunterschiede.

Alle beteiligten Akteur*innen sind in die Lage zu versetzen, die Anforderungen des komplexen Prozesses der gemeinsamen Entgeltbewertung erfüllen zu können. Schon im Umsetzungsprozess sollten die beteiligten Institutionen wie die Gleichbehandlungs- und die Monitoringstelle auf eine Sensibilisierung der Akteure hinwirken. Dazu sind vom Gesetzgeber **Schulungs-, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten** zu schaffen. Der Gesetzgeber muss weiter die Weichen für eine **effektive Rechtsdurchsetzung** des

Entgeltgleichheitsgrundsatzes stellen, in dem er

- eine Monitoringstelle einrichtet, die die Abgabe der Berichte überwacht, diese Informationen sammelt, analysiert und zum Teil auf angemessene Weise veröffentlicht;
- die Instrumente des kollektiven Rechtsschutzes weiter ausbaut und Kollektivakteur*innen wie Gewerkschaften oder Frauenverbände ermächtigt, die Durchsetzung vor Gericht einzufordern oder unterstützend tätig zu werden; die Ansprüche auf Erfüllungs-, Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche so normiert, dass Zugangshürden abgebaut werden;
- „wirksame, verhältnismäßige“ und „tatsächlich abschreckende Sanktionen“, wozu zwingend auch Geldbußen gehören müssen, festlegt und sie anzuwenden bereit ist;
- mittels geeigneter vergaberechtlicher Maßnahmen sicherstellt, dass Wirtschaftsteilnehmer*innen bei Ausführung öffentlicher Aufträge oder Konzessionen ihre Pflichten betreffend den Grundsatz des gleichen Entgelts einhalten und über diskriminierungsfreie Verfahren zur Entgeltfestlegung verfügen.

Auch die Rechtsdurchsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs muss effektiver werden.

³ Der im Gesetzentwurf genannte Erfüllungsaufwand erscheint deshalb sehr hoch, weil der Geltungsbereich eine sehr große Anzahl von Unternehmen umfasst. Bei einzelnen Unternehmen kann er durchaus gering sein.

Die Erfahrung bei sämtlichen Gleichstellungsregulierungen für den Bereich Erwerbsarbeit, zuletzt beim Entgelttransparenzgesetz 2016/17 zeigt, dass nur, wenn überhaupt, gesetzliche Regelungen akzeptiert werden, die erwartbar unwirksam sind.⁴ Ein Verstoß gegen europäisches Recht wurde wissentlich hingenommen. Ein Entgegenkommen, etwa durch die Nichtumsetzung der Berichtspflicht, würde nur dazu führen, einen völlig unzulänglichen, Rechtsunsicherheit erzeugenden Gesetzentwurf einzubringen. Selbst dieser würde weiterhin kontrovers diskutiert und von den Unternehmerverbänden abgelehnt werden, denn auch ein unwirksames Gesetz wird Bürokratie und Kosten verursachen.

Eine unzureichende Umsetzung hat auch rechtliche Folgen und negative Auswirkungen auf Arbeitgebenden. Unionsrecht geht nationalem Recht vor. Gerichte würden daher bei einer fehlerhaften nationalen Umsetzung Unionsrecht anwenden müssen (Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung nationalen Rechts)⁵. Somit drohen Rechtsunsicherheit, mangelnde Planbarkeit und belastende Auseinandersetzungen bis zu Rechtsstreitigkeiten für Arbeitgebende. Letztere würden auch zu einem späteren Zeitpunkt von den tatsächlichen Vorgaben überrascht werden.

Kann wegen der Fülle der Konflikte in der Koalition das Vorhaben Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie verschoben werden?

Die Frist zur Umsetzung ist spätestens der 07.06.2026, da müsste ein nationales Gesetz in Kraft treten. Ökonomisch vernünftig und effektiv ist es, die Unternehmen frühzeitig darüber zu informieren, welche Verpflichtungen auf sie zukommen und ihnen ausreichend Vorbereitungszeit einzuräumen – dazu gibt es bereits Nachfragen sowohl bei politischen Instanzen wie bei Unternehmensberatungen. Und zahlreiche Unternehmen machen sich bereits jetzt auf den Weg und zeigen sich offen, wie sich in vielen wissenschaftlichen und politischen Diskussionsrunden zeigt. Die Verabschiedung eines Gesetzes noch 2025 mit Inkrafttreten Mitte 2026 würde beides leisten können.

Unternehmen können sich beraten lassen und Vorkehrungen treffen, um sich auf ihre Pflichten vorzubereiten, z.B. auf die Berichtspflicht durch die Bildung von Gruppen von Beschäftigten, die gleiche und gleichwertige Arbeit leisten oder durch die Zusammenstellung aller Entgeltbestandteile.

Eine Verschiebung hingegen – bei gleichzeitig bestehender Verpflichtung des nationalen Gesetzgebers zu einer solchen Regelung – fördert die Verunsicherung der Unternehmen. Und die Gelegenheit wäre verspielt, die Unternehmen mitzunehmen und in der jetzigen Situation der Offenheit und Neugierde ihnen die Vorteile geschlechtergerechter Entgeltstrukturen (Stichwort Fachkräftemangel) nahe zu bringen sowie zu zeigen, dass diskriminierungsfreie Entgeltbewertungen mit geringem Aufwand möglich sind. Zudem wäre eine fristgerechte Umsetzung in der neuen Legislaturperiode kaum mehr erreichbar.

⁴ Für das EntgTranspG inzwischen auch in zwei Evaluationen nachgewiesen.

⁵ Das hat das BAG in einem Urteil zum Entgelttransparenzgesetz auch getan und dessen Geltungsbereich dem unionsrechtsautonomen Arbeitnehmerbegriff folgend auf arbeitnehmerähnliche Personen ausgeweitet, vgl. BAG, Urt. v. 25.06.2020 – 8 AZR 145/19.

Darüber hinaus sind auch für den Staat gravierende negative Auswirkungen und rechtliche Folgen bei einer verspäteten oder/und unzureichenden Umsetzung zu befürchten. Dies kann zu einem Vertragsverletzungsverfahren führen. Auch die Gefahr einer Staatshaftung für dem Staat zurechenbare Verstöße gegen das Unionsrecht droht.

Und wenn sich verspätet herausstellt, dass Berichtspflichten oder Bewertungsverfahren gesetzlich nachzubessern sind, wären erneut politische Auseinandersetzungen und hohe Ressourcenaufwendungen zu erwarten.

Welche Folgen gäbe es im politischen Bereich, wenn das von der Frauenministerin angekündigte Vorhaben eines neuen, angepassten Entgelttransparenzgesetzes (für diese Legislaturperiode) aufgegeben wird.

Dafür ist die grundsätzliche Frage zu klären, welche Wähler*innen und Wählergruppen nach der Europawahl die Koalitionsparteien SPD und Grüne ansprechen wollen. Gegenüber denjenigen Wähler*innengruppen, die sich diesen Parteien oder deren Inhalte zuordnen und in denen der Anteil der Frauen besonders hoch ist, können bisher Erfolge im Bereich der Gleichstellung in der Erwerbsarbeit nicht vermeldet werden. Das ist umso auffälliger, weil das Thema Entgeltgleichheit durchaus breit wahrgenommen und akzeptiert wird – gerade, weil es einen großen Teil der Wähler*innenschaft, nämlich den weiblichen, diskriminierten, direkt betrifft. Hier kann sicherlich gepunktet und natürlich auch öffentlich versagt werden.

Ob hingegen einen Wegducken wegen des Widerstandes der Wirtschaft und der FDP irgendeinen Wahlerfolg befördert, darf bezweifelt werden.

• Policy Paper im Projekt »Engagiert für Klimaschutz«

In Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren im Rahmen von mehreren Dialogforen hat das Team im Projekt »Engagiert für Klimaschutz« vier Policy Paper erstellt. Das Policy Paper »Lernen für Klimaschutz – eine Frage des Engagements« beschreibt, wie informelles Lernen im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements für die Förderung des Klimaschutzgedankens genutzt werden kann. Dabei geht es sowohl um die individuelle als auch um die institutionelle und gesamtgesellschaftliche Ebene. Das Policy Paper »Klimaschutz in der Zuwanderungsgesellschaft« beschreibt, wie Klimaschutz unter den Bedingungen einer Zuwanderungsgesellschaft besser gefördert werden kann. Dabei geht es sowohl um die Frage der interkulturellen Öffnung von Umwelt- und Klimaschutzorganisationen als auch um die Popularisierung des Klimaschutzes in Migrant*innenorganisationen und ihren Communities. Das Policy Paper »Klimaschutz als Kooperationsaufgabe« beschreibt, wie der Klimaschutz durch Kooperationen gestärkt werden kann. Im Fokus stehen dabei horizontale Kooperationen zwischen gemeinnützigen Organisationen. Das Policy Paper »Vereine und Verbände – Klimaschutz als integrierter Bestandteil der Organisation« beschreibt, wie gemeinnützige Organisationen Klimaschutzsensibilität und Klimaschutz in den eigenen Reihen verankern können. Dabei geht es sowohl um die Frage nach

Wegen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen als auch um die gesellschaftlichen Wirkungen, die Vereine und Verbände mit ihrem Klima-Engagement erzielen können.

Lernen für Klimaschutz – eine Frage des Engagements (PDF)

https://engagiert-fuer-klimaschutz.de/wp-content/uploads/WEB_BBE_PP_Lernort.pdf

Klimaschutz in der Zuwanderungsgesellschaft (PDF)

https://engagiert-fuer-klimaschutz.de/wp-content/uploads/WEB_BBE_PP_Zuwanderung.pdf

Klimaschutz als Kooperationsaufgabe (PDF)

https://engagiert-fuer-klimaschutz.de/wp-content/uploads/WEB_BBE_PP_Kooperation.pdf

Vereine und Verbände – Klimaschutz als integrierter Bestandteil der Organisation (PDF)

https://engagiert-fuer-klimaschutz.de/wp-content/uploads/WEB_BBE_PP_Vereine.pdf

- **GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS – eine Handreichung
Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und
Medien und im öffentlichen Raum**

Sexismus begegnet uns im Alltag in verschiedenen Formen und an verschiedenen Orten – am Arbeitsplatz, in öffentlichen Verkehrsmitteln, auf der Straße oder in Kultur und Medien. Er ist in unserer Gesellschaft und auch in ihren Institutionen verankert und schadet den Betroffenen und der Gemeinschaft: Sexismus beinhaltet Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und Herabwürdigungen aufgrund des Geschlechts. Er führt zu ungleichen Chancen und kann ein Nährboden für sexuelle Belästigung und auch für Gewalt sein. Es ist daher wichtig, entschieden gegen Sexismus vorzugehen.

Diese Handreichung wurde 2021 in Dialogforen gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, aus Medien, Kultur, Zivilgesellschaft und von staatlicher Seite erarbeitet. Die aktualisierte Handreichung beinhaltet Erfahrungen, Erkenntnisse, Beispiele sowie Handlungsempfehlungen gegen Sexismus. Es geht um die Bereiche Arbeitsplatz, Kultur und Medien sowie den öffentlichen Raum. Die Handreichung enthält 30 Maßnahmen, wie Sexismus wirksam bekämpft werden kann.

Führungskräfte sollten mit gutem Beispiel vorangehen und ihre Mitarbeitenden vor Sexismus und sexueller Belästigung schützen.

- **Juli 2024: Bundeshaushalt: Jetzt in Demokratie und
Gleichstellung investieren**

Die Ampelregierung hat sich auf Eckpunkte für den Bundeshaushalt 2025 geeinigt. Der Deutsche Frauenrat appelliert an die Bundesregierung dringend benötigte gleichstellungspolitische Maßnahmen wie das Gewalthilfegesetz, die Familienstartzeit oder die Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige nicht dem

Sparzwang zu opfern. Der Dachverband von rund 60 frauenpolitischen Organisationen fordert stattdessen eine Reform der Schuldenbremse.

„Die gleichstellungspolitischen Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag sind zukunftsweisende Maßnahmen, die Deutschlands Demokratie und Wirtschaft stärken. Wir können sie uns in Anbetracht von Rechtsruck und Fachkräftemangel schlicht nicht sparen! Die Hürden, die Frauen täglich beruflich und privat herausfordern, müssen endlich abgebaut werden – und das kostet Geld, das die Bundesregierung mit diesem Haushalt dringend aufbringen muss,“ mahnt die Vorsitzende des Deutschen Frauenrats, Dr. Beate von Miquel.

Akut bedroht: Gewalthilfegesetz, Familienstartzeit, Lohnersatzleistung für Pflegende

Der DF fordert die Umsetzung der im Koalitionsvertrag verabredeten gleichstellungspolitischen Maßnahmen, darunter das Gewalthilfegesetz. „Das Gewalthilfegesetz ist der Schlüssel für einen Gewaltschutz, zu dem Deutschland sich mit der Istanbul-Konvention verpflichtet. Die Polizei meldet stetig steigende Zahlen häuslicher Gewalt und dennoch verweigert die Politik, in effektiven Gewaltschutz zu investieren,“ moniert von Miquel.

Frauen kommt im Kampf gegen den Fachkräftemangel und zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland eine zentrale Rolle zu. Ein Großteil der Frauen arbeitet in Teilzeit, weil sie nach wie vor den Hauptanteil der unentgeltlich erbrachten Sorgearbeit übernehmen. Von den Maßnahmen zur Umverteilung von Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern, wie Familienstartzeit, Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige oder staatliche Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen hat die Regierung jedoch bislang keine umgesetzt. Auch eine armutssichere Kindergrundsicherung und ein Klimageld müssen dringend kommen, um die größten sozialen Schieflagen abzumildern.

„In Zeiten, in denen sich Krisen überlagern, Ungleichheit zunimmt und Rechtspopulist*innen Wahlerfolge feiern, ist eine Finanz- und Haushaltspolitik gefragt, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärkt und mutig in die Zukunft investiert. Die Schuldenbremse muss so reformiert werden, dass Deutschland dringend benötigte Investitionen in eine geschlechtergerechte und nachhaltige Zukunft stemmen kann. Die Ampelregierung sollte Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auch als Teil des angekündigten Paketes zur Dynamisierungspakets der Wirtschaft begreifen – das wäre eine Politik, die das Etikett „Fortschritt“ verdient und in weiten Teilen der Gesellschaft wirkt.“

Der Deutsche Frauenrat hat Ende Juni seine Expertise Feministische Wirtschaftspolitik veröffentlicht, die entlang fünf wirtschaftspolitischer Zielgrößen untersucht, welche feministischen Prinzipien in das aktuelle wirtschaftspolitische Handeln integriert werden müssen, um die Transformation zu einer Erfolgsgeschichte für alle Frauen zu machen.



Die gleichstellungspolitischen Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag sind zukunftsweisende Maßnahmen, die Deutschlands Demokratie und Wirtschaft stärken. Wir können sie uns in Anbetracht von Rechtsruck und Fachkräftemangel schlicht nicht sparen! Die Hürden, die Frauen täglich beruflich und privat herausfordern, müssen endlich abgebaut werden – und das kostet Geld, das die Bundesregierung mit diesem Haushalt dringend aufbringen muss!

DR. BEATE VON MIQUEL
Vorsitzende

- **Disability Pride – Menschen mit Behinderungen sind ein gleichwertiger Teil der SPD und der Gesellschaft**

Die SPD Berlin hat heute mit den SPD-Landesvorsitzenden Nicola Böcker-Giannini und Martin Hikel, den Landesvorsitzenden der SPD-Arbeitsgemeinschaft „Selbst Aktiv“ Thomas Koch und Mechthild Rawert, am Kurt-Schumacher-Haus, der Landesgeschäftsstelle der SPD Berlin, die Disability Pride-Flagge gehisst. Der Juli ist offizieller Disability Pride Month: Menschen mit Behinderungen – immerhin 15 Prozent der Bevölkerung – sind ein gleichwertiger Teil unserer Gesellschaft. Den ganzen Monat über zeigen Menschen mit Behinderung, dass sie stolz auf ihre Identität sind, dass sie trotz der im Alltag vielfach erlebten Ausgrenzungen und Diskriminierungen selbstbewusst für ihre Rechte kämpfen.

Menschen mit und ohne Behinderungen gehören zur menschlichen und gesellschaftlichen Vielfalt – und diese Vielfalt wollen wir gemeinschaftlich leben und stärken. Wir Sozialdemokrat*innen setzen uns dafür ein, dass jeder einzelne Mensch selbstbestimmt, gleichberechtigt und ohne Diskriminierung leben kann. Für uns ist klar: Demokratie braucht Inklusion, Demokratie braucht die Teilhabe aller. Deshalb wollen wir mit „Pride“ – Stolz – feiern und allen sichtbar machen, dass eine Behinderung kein Grund für Scham oder Rückzug ist. Vielmehr bereichern unsere Forderungen nach Barrierefreiheit, Inklusion und Selbstbestimmung die ganze Gesellschaft.

Dazu erklärt Nicola Böcker-Giannini, Landesvorsitzende SPD Berlin: „Lasst uns die Vielfalt feiern und Barrieren abbauen – für eine inklusive Gesellschaft, in der jeder Mensch gleichberechtigt teilhaben kann. Im Juli 2024, dem Disability Pride Month und in jedem anderen Monat. Inklusive Schulklassen, ein bedarfsgerechter Arbeitsplatz und ein selbstbestimmter und barrierefreier Alltag – all das bringt unsere Gesellschaft und Berlin weiter.“

Der SPD-Landesvorsitzende Martin Hikel erklärt: „Der Juli ist ein Monat, in dem wir die Vielfalt feiern und darauf hinweisen, dass

Menschen mit Behinderungen ein gleichwertiger Teil unserer Gesellschaft sind. Die SPD Berlin setzt sich für Inklusion und Gleichstellung ein. Es liegt aber an allen Berlinerinnen und Berlinern im Berufsalltag und Privatleben darauf zu achten, Teilhabe zu ermöglichen und Diskriminierung und Ausgrenzung zu vermeiden."

Für die Arbeitsgemeinschaft „Selbst Aktiv“ der SPD Berlin erklärt deren Landesvorsitzender Thomas Koch: „Es ist wichtig, dass die ganze SPD den Disability Pride Month mitfeiert, denn Inklusion geht alle an!“

Die Landesvorsitzende der Arbeitsgemeinschaft „Selbst Aktiv“ Mechthild Rawert ergänzt: „Es bleibt aber noch viel zu tun: Inklusive Bildung, barrierefreie Arztpraxen und ein diskriminierungsfreier Zugang zum Arbeitsmarkt sind die wichtigsten Forderungen der AG Selbst Aktiv im Disability Pride Month 2024.“

Zum Hintergrund:

Im Juli 1990 erklimmen Aktivist*innen der Disability Pride Bewegung die Stufen des Kapitols in Washington, um den US-Präsidenten George H.W. Bush zur Unterzeichnung des Americans with Disabilities Act (ADA), das Diskriminierung von Menschen wegen ihrer Behinderung verbietet, zu drängen. Dies geschah auch am 26. Juli 1990. So wurde der Juli zum Monat des Stolzes, zum Disability Pride Month.

Die Farben der Disability Pride-Flagge stehen für unterschiedliche Behinderungen: Rot für körperliche, gelb für kognitive, weiß für unsichtbare, blau für psychische Einschränkungen, grün für eingeschränkte Sinneswahrnehmung und schwarz für die Menschen, die wegen einer Behinderung gestorben sind. Die Zick-Zack-Linie steht für die Geschicklichkeit, die das Leben mit einer Behinderung im Alltag verlangt, um alle möglichen Hindernisse zu umgehen.

- **Antifeministische Narrative - Ein Diskursatlas**

Wer kennt das nicht: Hass, Beleidigungen, Abwertungen, Hetze, Lügen, Verschwörungserzählungen und Gewalt greifen in den Sozialen Medien und vermehrt auch im analogen Leben um sich. Zum Teil sind diese Angriffe organisiert und politisch motiviert. Antifeministische Gruppen und Strömungen verwenden bei ihren Angriffen auf Andersdenkende, politisch engagierte Personen, Feminist*innen oder gesellschaftliche Minderheitengruppen bestimmte Erzählungen.

Die Leipziger Autoritarismusstudien zeigen, dass Antifeminismus eine wichtige Grundlage rechter Mobilisierungsstrategien darstellt. Er fungiert als antimoderne Brückenideologie in (rechts-)konservative Teile der Gesellschaft hinein. Deshalb ist es für zivilgesellschaftliche und politische Akteur*innen wichtig im Blick zu behalten, welche antifeministischen Narrative bei den beobachteten Normalisierungsprozessen und Diskursverschiebungen eine Rolle spielen, welche Ideologien dahinterstecken und wie sie miteinander verknüpft sind.

Das E-Paper „Antifeministische Narrative“ beschreibt 26 Erzählungen, die sehr häufig vorkommen.

https://antifeminismus-begegnen.de/sites/default/files/2024-04/abds_e_paper_diskursatlas_web_final_final.pdf

- **Flexible Arbeitszeitmodelle stärken Erwerbsbeteiligung von Müttern - Studie zum australischen Modell der "Wunscharbeitszeit" für Eltern: Mütter arbeiten mehr, aber Hausarbeit bleibt ungleich verteilt**

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/work-arrangements-matter-for-the-child-penalty/>

- **Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0**

In einer Arbeitshilfe des Paritätischen Gesamtverbands werden die neuen Regelungen für die Aufenthalte zum Zwecke der Arbeit, des Studiums oder der Ausbildung vorgestellt, die im novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz festgeschrieben sind.

Arbeitshilfe: <https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/fachkraefteeinwanderungs-gesetz-20-die-neuen-regelungen-fuer-die-aufenthalte-zum-zwecke-der-arbeit-des-studiums-oder-der-ausbildung/>

- **Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung zu Antisemitismus**

In der aktuellen Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung „Aus Politik und Zeitgeschichte“ (APuZ) liefern mehrere Autor*innen Hintergründe, Denkanstöße und Impulse, die zum Verständnis des Antisemitismus und der aktuellen Debatten beitragen können.

<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/antisemitismus-2024/>

- **Reaktion auf Altersdiskriminierung**

Altersdiskriminierung ist ein weit verbreitetes, aber wenig erforschtes Phänomen. Im Allgemeinen versteht man darunter die ungleiche Behandlung und Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Alters. Altersdiskriminierung kann sich gegen Menschen aller Altersgruppen richten, betrifft aber hauptsächlich Kinder und Jugendliche sowie ältere und sehr alte Menschen. Diskriminierung basiert auf Stereotypen und wird durch Ausschlüsse, beispielsweise aufgrund der gebauten Umgebung, oder gesetzlichen Vorschriften verschärft.

Im EU-Projekt Smart Against Ageism (SAA) konzentrieren wir uns auf die betroffene Gruppe der älteren Menschen und wollen das Bewusstsein für das Thema Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Alter schärfen. Veröffentlicht wurde ein Kompendium zum Thema Altersdiskriminierung, das Beiträge und Erfahrungsberichte aus mehreren europäischen Ländern vereint.

<https://saa-game.eu/wp-content/uploads/2023/03/SAA-Compendium-DE.pdf>

- **Das Recht auf inklusive Berufsausbildung und Arbeit von Menschen mit Behinderungen in Berlin**

Die Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Deutschen Instituts für Menschenrechte hat einen Bericht veröffentlicht, in dem die Umsetzung der UN-BRK im Land Berlin untersucht wird. Bemängelt wird die hohe Arbeitslosigkeit

von Menschen mit Behinderungen, die vielen Werkstattbeschäftigten und eine niedrige Zahl von Übergängen auf den ersten Arbeitsmarkt.

<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/das-recht-auf-inklusive-berufsausbildung-und-arbeit-von-menschen-mit-behinderungen-in-berlin>

- **Migrant-Gender-Pay-Gap**

Eine Auswertung der IQ Fachstelle Einwanderung analysiert die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen eingewanderten und nichteingewanderten Personen. Die Analyse zeigt große Gehaltsunterschiede, die vor allem Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit betreffen und weist damit auf eine multiple Benachteiligung von eingewanderten Frauen hin.

<https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-einwanderung-und-integration/publikationen/analysen-und-studien/migrant-gender-pay-gap>

- **Menschen in Arbeit – Fachkräfte in den Regionen**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) laden **vom 16.-29.09.24** Netzwerke, Unternehmen, Institutionen und weitere Arbeitsmarktakteur*innen zur Teilnahme an den bundesweiten Aktionswochen „Menschen in Arbeit – Fachkräfte in den Regionen“ ein.

<https://www.inqa.de/DE/vernetzen/veranstaltungen/aktionswochen-2024-menschen-in-arbeit-fachkraefte-in-den-regionen.html>

- **Sensibilisierung für Rassismus**

Der Charta der Vielfalt e. V. hat einen Onlinekurs zu antirassistischer Bewusstseinsbildung im Arbeitskontext entwickelt. Die Bearbeitungszeit wird mit etwa 45 Minuten angegeben.

<https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/toolbox-antirassismus/kompetenz-staerken/online-kurs/>