

Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V.

# Beschlüsse der Delegiertenversammlung 2018

Gesamtübersicht

## Inhalt

1) Beschluss zum Antrag „Istanbul Konvention konsequent umsetzen“ des frauenpolitischen Runden Tisches der Landeshauptstadt Magdeburg und des Vorstandes des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. zur Delegiertenversammlung am 07.04.2018.....	3
Positionspapier Wildwasser Magdeburg e.V. an die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. 2018.....	5
2) Beschluss zum Antrag „elternunabhängiges Beratungs- und Schutzangebot für Kinder und Jugendliche“ der Landesarbeitsgemeinschaft der Interventionsstellen an die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. -07.04.2018.....	8
3) Beschluss zum Antrag „Digitalisierung, Arbeit 4.0“ des Vorstandes des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. gemeinsam mit dem DGB an die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. -07.04.2018 .....	10
4) Beschluss zum Antrag „Chancen und Herausforderung der Arbeit 4.0 für Frauen“ des Vorstandes des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. gemeinsam mit dem DGB an die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. -07.04.2018.....	11

## **1) Beschluss zum Antrag „Istanbul Konvention konsequent umsetzen“ des frauenpolitischen Runden Tisches der Landeshauptstadt Magdeburg und des Vorstandes des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. zur Delegiertenversammlung am 07.04.2018**

Die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. (LFR) möge beschließen, dass der LFR sich gemeinschaftlich und umfassend mit seinen Mitgliedsverbänden für die vollständige Umsetzung des Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) in Sachsen-Anhalt positioniert und alle handelnden und beteiligten Akteurinnen und Akteure auffordert, eine effektive und koordinierte Strategie zur Prävention und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt zu entwickeln.

Der Vorstand des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt wird beauftragt, eine entsprechende politische Initiative bei der Konferenz der Landesfrauenräte im Jahr 2018 in Hamburg einzubringen.

### **Der LFR fordert folgende konkrete Maßnahmen:**

Anlässlich des Inkrafttretens des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention) für Deutschland am 1. Februar 2018 fordert der Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V.:

#### **Auf Landesebene:**

- Entwicklung eines Aktionsplans auf Länderebene, damit verbunden die Erarbeitung einer umfassenden Strategie zur Prävention und zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt unter Einbeziehung eines Runden Tisches gegen Gewalt
- Zeitnahe Einstellung entsprechender Haushaltsmittel im Landeshaushalt

#### **Auf Bundesebene:**

- Aktionspläne auf Bundesebene sollen entwickelt werden, damit verbunden die Erarbeitung einer umfassenden Strategie zur Prävention, Opferschutz und Strafverfolgung und zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt
- Einrichtung einer staatlichen Koordinierungsstelle
- Einrichtung einer unabhängigen Monitoring-Stelle (ähnlich der UN-BRK)
- Rücknahme des Vorbehalts der Bundesregierung zum Artikel 59<sup>1</sup>.

Der Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt schließt sich damit die Forderungen des djb, des Deutschen Institutes für Menschenrechte und des Deutschen Frauenrates an.

#### **Hintergrund:**

Das klare Bekenntnis zur Umsetzung aller Verpflichtungen aus der Istanbul-Konvention, die ab dem 1. Februar 2018 in Deutschland geltendes Recht ist, muss zwingend erfolgen. Nach Auffassung verschiedener Bundesverbände besteht hierfür noch erheblicher Handlungsbedarf. So erklärte der

---

<sup>1</sup> Mit seinem Vorbehalt zu Artikel 59 entzieht sich Deutschland der Vorschrift, geflüchteten oder migrierten Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind oder als Zeuginnen in Strafverfahren aussagen, ein eigenständiges Aufenthaltsrecht zu ermöglichen. Durch die dreijährige Ehebestandszeit bis zur Erlangung eines eigenständigen Aufenthaltstitels können gewaltbetroffene Frauen erneut massiver bis lebensbedrohender Gewalt ausgesetzt werden. (vgl. Pressemeldung Deutscher Frauenrat vom 23.11.2017)

djb: „Beispielsweise fehlen Maßnahmen zur Unterstützung und zum Schutz der Betroffenen von sexualisierter Gewalt sowie zur effektiven Strafverfolgung von sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt, darunter die Einrichtung von Krisenzentren, die Ausweitung des Rechts auf kostenfreie psychosoziale Prozessbegleitung und die Einführung einer Fortbildungspflicht für Polizei, Staatsanwaltschaften und Justiz zum angemessenen Umgang mit sexualisierter Gewalt. Ein wichtiger Schritt ist im Rahmen dieser Vorhaben zum Thema Schutz vor Gewalt, dass der Bund endlich Mitverantwortung für die Frauenhausfinanzierung übernehmen wird. Der djb wird diese Prozesse konstruktiv begleiten.“<sup>2</sup>

Anlässlich des Inkrafttretens des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention) für Deutschland am 1. Februar 2018 erklärt das Deutsche Institut für Menschenrechte: "Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigungen sind in Deutschland nach wie vor weit verbreitet. Sie öffentlich zu thematisieren – wie derzeit in der Me-Too-Debatte – ist wichtig, um ein Bewusstsein für das Ausmaß und die Folgen geschlechtsspezifischer Gewalt zu schaffen. Politik und Gesellschaft stehen in der Verantwortung, eine effektive und koordinierte Strategie zur Prävention und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt zu entwickeln.

Deutschland hat bereits viele Verpflichtungen aus der Konvention umgesetzt. Eine gute Gesetzeslage, ein ausdifferenziertes spezialisiertes Hilfesystem und eine starke Zivilgesellschaft bieten eine gute Grundlage dafür, jetzt den weiteren Ausbau des Gewaltschutzes in die Hand zu nehmen. Dafür muss etwa sichergestellt werden, dass alle betroffenen Frauen deutschlandweit Zugang zu Beratungs- und Schutzangeboten wie Frauenhäusern und Frauenberatungsstellen haben und dass der Gewaltschutz insbesondere für Flüchtlingsfrauen und für Frauen mit Behinderungen in Recht und Praxis verbessert wird. Mehr in den Fokus kommen sollte auch der Schutz wohnungsloser und obdachloser Frauen.“

Für Sachsen-Anhalt ergibt sich ein differenzierteres Bild. Dieses wird im Positionspapier von Wildwasser Magdeburg verdeutlicht. (siehe nächste Seite)

---

<sup>2</sup> Pressemitteilung djb vom 08.02.2018

## Positionspapier Wildwasser Magdeburg e.V. an die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. 2018

Ein Schwerpunkt der Arbeit des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. im Jahr 2018 und den nächsten Jahren soll die dringend notwendige Sensibilisierung und Etablierung des Themenfeldes „sexualisierte Gewalt“ auf Landesebene und Sicherstellung des Zugangs für alle Menschen unabhängig von kulturellen oder ethnischen Aspekten, Behinderung/Beeinträchtigung, Alter, Religion oder sexueller Identität zu den spezialisierten Fachberatungsstellen sein.

Die viel zitierte Studie des BMFSFJ aus dem Jahr 2004<sup>3</sup> zeigt, dass mindestens 40% der befragten Frauen strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt erlebt haben. Die Forscher\*innen stellen deutlich die Zusammenhänge heraus:

- Frauen, die sexualisierte Gewalterfahrungen in der Kindheit erfahren hatten, waren 3x so häufig von Gewalt in Paarbeziehungen betroffen.
- Frauen, die sexualisierte Gewalt innerhalb der Kernfamilie (innerfamiliärer Missbrauch) erfahren hatten, waren sogar 4x so häufig von derselben Form von Gewalt im Erwachsenenalter betroffen.

Sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung sind nicht erst durch die aktuellen Debatten wie #metoo oder #timesup, die angekündigte Beschwerdestelle für die Filmbranche, die „Missbrauchsskandale“ in Internaten und der Kirche und/oder die Sexismus-Debatten in der Politik zunehmend in den öffentlichen Fokus gerückt. Die UN-BRK liefert ein Mittel zur Gleichstellung von Frauen\* und Mädchen\* mit Beeinträchtigung. Aktuell bietet die Istanbul Konvention ein wichtiges Instrument politisch aktiv zu werden, weil sie auf die Beendigung von Gewalt gegen Frauen durch eine koordinierte Gesamtstrategie dringt und die Stolpersteine des Föderalismus der Länder anprangert.<sup>4</sup>

Gemäß Artikel 22 der Konvention sind erforderliche Maßnahmen zu treffen, um spezialisierte Hilfsdienste für alle Opfer von Gewalttaten bereitzustellen. Dabei sind eine angemessene geografische Verteilung und die Ausstattung mit angemessenen Ressourcen<sup>5</sup> fokussiert. Die finanzielle und personelle Ausstattung der spezialisierten Fachberatungsstellen für gewaltbetroffene Frauen\* und Mädchen\* in Sachsen-Anhalt ist schlecht. Seit langem gibt es Forderungen<sup>6</sup>, dass in Deutschland für alle gewaltbetroffenen Frauen\* und Mädchen\* (ebenso für Männer\* und Jungen\*) ein bedarfsgerechtes, flächendeckendes, gut ausgestattetes sowie qualitativ hochwertiges und finanziell abgesichertes Hilfesystem vorgehalten werden muss. Die spezialisierten Fachberatungsstellen stellen einen zentralen Baustein dieses Hilfesystems dar. Auch die sozialwissenschaftliche Forschung im Bericht der Bundesregierung<sup>7</sup> aus dem Jahr 2012 belegt das Vorhandensein eines ausdifferenzierten, spezialisierten und hoch qualifizierten

<sup>3</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2004). Lebenssituation und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland.

<sup>4</sup> Stellungnahme des Bundesverbandes Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff). April 2017. Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen des Europarats vom 11. Mai 2011 zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

<sup>5</sup> vgl. Erläuternder Bericht zum Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, Artikel 22, S. 68.

<sup>6</sup> BKSF – Bundeskoordinierung der spezialisierten Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend. [www.bundeskoordinierung.de](http://www.bundeskoordinierung.de), letzter Zugriff 28.02.2018

<sup>7</sup> Bericht der Bundesregierung zur Situation der Frauenhäuser, der Fachberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder (2012). Deutscher Bundestag, Drucksache 17/10500.

Unterstützungssystem für gewaltbetroffene Frauen\* (und deren Kinder) und zeigt zugleich die Lücken in der Versorgung auf.

- „Das Unterstützungsangebot ist regional unterschiedlich ausgebaut. Es gibt regionale Versorgungsprobleme. Eine besonders defizitäre Situation besteht im ländlichen, strukturschwachen Raum.“<sup>8</sup>, so die sozialwissenschaftliche Forschung des Berichtes der Bundesregierung.

In ländlichen Regionen und dem Flächenland Sachsen-Anhalt besteht vielmehr eine gravierende Unterversorgung. Die Fachberatungsstellen verfügen in der Regel über sehr wenig Personal, mit dem sie ein sehr großes Einzugsgebiet abdecken müssen. Für die Betroffenen sind die Wege zu nächsten spezialisierten Beratungsstellen weit. So muss beispielsweise eine Frau\* aus Wernigerode (LK Harz) die von sexualisierter Gewalt betroffen ist, einen Weg von fast 100 km zurücklegen, um spezialisierte Beratung (Wildwasser Magdeburg e.V.) in Anspruch nehmen zu können.

- „Das Unterstützungsangebot ist mehrheitlich unterfinanziert. Das Volumen an Personal/ Arbeitszeit reicht oft nicht aus, um spezifische Aufgabenbereiche in gewünschter Qualität umzusetzen.“<sup>9</sup> so die sozialwissenschaftliche Forschung des Berichtes der Bundesregierung.

Die Finanzierung wird im Rahmen freiwilliger Leistungen erbracht und muss in regelmäßigen geringen zeitlichen Abständen (mit dem Haushalt jährlich/alle 2 Jahre) neu beantragt werden, so dass es keine Absicherung über das jeweils laufende Haushaltsjahr hinaus gibt. Die Finanzierung setzt sich in der Regel als Mischfinanzierung aus öffentlichen Zuwendungen von Kommune, Landkreisen und/oder dem Land bzw. zusätzlichen Drittmitteln (Bund/ESF) zusammen. Die Fachberatungsstellen müssen Eigenmittel in Höhe von 10% - z.B. aus Spendengeldern, Bußgeldern oder Honoraren - selbst einwerben. Die Mittelbeschaffung bedeutet für die Fachberatungsstellen einen sehr hohen personellen und zeitlichen Aufwand. Investive Mittel werden seit Jahren nicht finanziert. Kennzeichnend für den Arbeitsbereich der ambulanten Fachberatungsstellen ist eine Unterbezahlung der Beraterinnen, ein hohes Maß an ehrenamtlichen Tätigkeiten und/oder Überstunden.

- „In der Regel müssen Frauen auf ein persönliches Erstgespräch warten, 9,7 % der Fachberatungsstellen geben an, dass eine Frau in der Regel innerhalb von ein bis zwei Tagen einen Termin bekommt, aber immerhin ein Viertel aller Einrichtungen hat für Klientinnen je nach aktueller Situation Wartezeiten von zwei bis fünf Wochen.“<sup>10</sup>

Die Dauer der Beratungsangebote liegt in der Regel weit unter dem Bedarf der Betroffenen, zumal auch im Bereich der therapeutischen Versorgung eine massive Unterversorgung besteht. Die meisten Fachberatungsstellen können nur eine begrenzte Erreichbarkeit per Telefon oder E-Mail, in vielen Fällen des Erstkontaktes nur über einen Anrufbeantworter, gewährleisten. Oft müssen gewaltbetroffene Frauen mit einer Wartezeit rechnen, bevor sie einen Termin in der Fachberatungsstelle erhalten. Es gibt große Zugangshürden für Frauen\* mit Beeinträchtigungen zum Unterstützungssystem. Die Studie des BMFSFJ aus 2012<sup>11</sup> weist explizit auf den Zusammenhang von Behinderung und dem Erleben sexualisierter Gewalt hin: mehr als jede zweite bis dritte Frau\* mit Behinderung ist/war von sexualisierter Gewalt betroffen! In Sachsen-Anhalt ist keine der vier spezialisierten Fachberatungsstellen barrierearm zugänglich.<sup>12</sup> Den Fachberatungsstellen stehen

---

<sup>8</sup> ebd., S. 191.

<sup>9</sup> ebd., S.193.

<sup>10</sup> ebd., S. 78.

<sup>11</sup> Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen. (2012). BMFSFJ. Vgl. Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. 2013.

<sup>12</sup> vgl. Bericht der Bundesregierung zur Situation der Frauenhäuser, der Fachberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder (2012). Deutscher Bundestag, Drucksache 17/10500, S.63 und S.83.

jedoch seit Jahren keine finanziellen Mittel für barrierefreie Umbauten zur Verfügung, da bspw. Anträge für Mittel aus dem Vermögen der Parteien und Massenorganisationen der ehemaligen DDR nicht bewilligt wurden. Zugleich fehlen Mittel für das Dolmetschen von Beratungsgesprächen in die Deutsche Gebärdensprache, obwohl Frauen\* mit Hörbeeinträchtigungen/ -behinderung<sup>13</sup> explizit als Risikogruppe benannt werden. In vielen Städten stehen grundsätzlich keine finanziellen Mittel egal in welcher Sprache zur Verfügung, um z.B. Sprachmittler\*innen in die Beratungsprozesse mit einzubeziehen. So ist der Zugang für Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte erschwert. Aufsuchende Beratungsangebote, beispielsweise im ländlichen Raum oder in Einrichtungen der Behindertenhilfe, können meist nur auf Kosten anderer Angebote vorgehalten oder gar nicht realisiert werden.

Wildwasser Magdeburg e.V. erachtet für die Umsetzung der Konvention für das Land Sachsen-Anhalt eine politische Gesamtstrategie für zentral. Deshalb empfiehlt die MO der Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V., den Auftrag zu erteilen, das Themenfeld „Schutz vor sexualisierter Gewalt und verlässliche und dauerhafte Finanzierung der spezialisierten Fachberatungsstellen“ im Jahr 2018 in die öffentliche Diskussion zu bringen.

---

<sup>13</sup> „Fast 50% der gehörlosen Frauen sind/waren von sexualisierter Gewalt betroffen.“ Aus: Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen. (2012). BMFSFJ.

## **2) Beschluss zum Antrag „elternunabhängiges Beratungs- und Schutzangebot für Kinder und Jugendliche“ der Landesarbeitsgemeinschaft der Interventionsstellen an die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. -07.04.2018**

Am 1. Februar trat das „Gesetz zum Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt“ in Kraft. Damit hat sich Deutschland verpflichtet, die weitreichenden Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen und ihrer Kinder umzusetzen. Wir nehmen dies zum Anlass, um die insbesondere im „Kapitel III Prävention“ und „Kapitel IV Schutz und Unterstützung“ aufgeführten Empfehlungen im Land Sachsen-Anhalt umzusetzen.“

Daher beantragt die Landesarbeitsgemeinschaft der Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt und Stalking, dass sich der Vorstand des Landesfrauenrates im Jahr 2018/2019 dafür einsetzen möge, dass

- ein landesweites elternunabhängiges Beratungs- und Schutzangebot für Kinder und Jugendliche mit dem Ziel der Gewaltverarbeitung und Information zu Hilfsangeboten eingerichtet wird
- diese so zu gestalten, dass alle betroffenen Kinder und Jugendliche in ihrer Region Zugang haben
- bei der Umsetzung die vorhandenen Fachkompetenzen (Interventionsstellen) zur Unterstützung benannt

Begründung:

Die Landesarbeitsgemeinschaft sieht in der Umsetzung dieser Forderung einen aktiven Schritt der Landesregierung zur Wahrung und Realisierung von Kinderrechten. Die Partizipation von Kindern und Jugendlichen ist vor allem für diejenigen notwendig, deren von Gewalt betroffenen Eltern keine Hilfe aufsuchen. Das Angebot vervollständigt fehlende Hilfsdienste zur Beendigung von Gewaltverläufen im System Familie.

Im Jahr 2004 führte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Studie durch, in der Frauen zu ihren Gewalterfahrungen<sup>14</sup> befragt wurden. Die Auswertung ergab, dass mindestens jede vierte Frau in Deutschland gewalttätige Übergriffe durch einen Beziehungspartner erlebt hatte bzw. aktuell erlebte. 60% der befragten Frauen gaben an, dass in der von Gewalt belasteten Familie Kinder lebten. Die Mehrzahl der Mütter berichtete, dass die Kinder und Jugendlichen die Gewalt miterlebten, diese also Zeugen wurden, wie ihre Mutter vom Vater misshandelt wurde (57% der Befragten gaben an, ihre Kinder hätten die Situation angehört, 50% gaben an, die Kinder hätten die Situation gesehen und bei 21% seien die Kinder in die Auseinandersetzung mit hineingeraten). Kinder sind in der Familie von verschiedenen Formen von Gewalt betroffen. Darunter fällt das Miterleben elterlicher Paargewalt.

Mitbetroffenheit von Gewalt in der elterlichen Paarbeziehung bedeutet, dass Kinder während der Gewalt im gleichen Raum anwesend sind, die Gewalt in einem angrenzenden Raum mitanhören oder die Verletzungen an den Eltern wahrnehmen. Kinder werden Zeug\*innen der Gewalt, sind denn Taten ausgesetzt. Laut einer Studie der Hochschule Eichstätt erleben bis zu 90% der Kinder dies als existenzielle Bedrohung.<sup>15</sup> Sie werden als Mittel Gewalt auszuüben instrumentalisiert und erleben psychische Gewalt im Umgang. Kinder erleben Landesarbeitsgemeinschaft der Interventionsstellen (IST) in Sachsen-Anhalt chronische Gewaltverläufe, die kurzfristige und langfristige Auswirkungen auf die Gesundheit haben.

---

<sup>14</sup> vgl. hierzu "Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland" 2004, BMFSFJ

<sup>15</sup> vgl. hierzu z.B. Murafi (2017)



Dennoch werden Kinder bei der Hilfe häufig immer noch „übersehen“, nicht auf Ihre Bedürfnisse eingegangen. Neben der mangelnden Wahrnehmung der mitbetroffenen Kinder bei häuslicher Gewalt, liegt dies an fehlenden strukturierten Beratungsstellen für Kinder und Jugendliche.

Doch nur durch Intervention und Beratung bei den Kindern können lebensbegleitende Risikofaktoren minimiert werden und eine Vermittlung gewaltfreier Kommunikationsstrategien erfolgen. Beratung für Kinder und Jugendliche ist die Chance im späteren Erwachsenenleben das Risiko Opfer häuslicher Gewalt zu werden, zu minimieren. Sie benötigen individuelle, zeitnahe und bedarfsgerechte Unterstützung.

Kinder und Jugendliche sind jedoch davon abhängig, dass Eltern oder Bezugspersonen ihnen entsprechende Beratungs- oder Hilfsmöglichkeiten zukommen lassen. Da bei häuslicher Gewalt diese entscheidenden elterlichen Qualitäten wie emotionale Konstanz, Verfügbarkeit und Erziehungsfähigkeit der Mütter bzw. Elternteile oder Bezugspersonen beeinträchtigt sind<sup>16</sup>, benötigen Kinder und Jugendliche ein eigenes Hilfe- und Unterstützungsangebot, um die gewalttätigen Erfahrungen verstehen und verarbeiten zu können.

Es gibt jedoch kein adäquates Unterstützungs- und Beratungsangebot für direkt bzw. indirekt betroffene Kinder und Jugendliche in unserem Land.

Es besteht dringender Handlungsbedarf den Gewaltkreislauf für Kinder und Jugendliche zu durchbrechen. Kinder und Jugendliche benötigen Schutz vor weiterer Gewalt. Sie benötigen Gesprächsangebote zur Aufarbeitung der Gewalterfahrungen, Strategieerarbeitung zum Umgang mit zukünftigen Gewaltsituationen sowie Bestärkung des von Beziehungsgewalt betroffenen Elternteils. Ein flächendeckendes, zeitnahes und aufsuchendes Beratungsangebot für mitbetroffene Kinder und Jugendliche muss installiert werden. Zur Nutzung der fachlichen Ressourcen im Land empfiehlt sich eine enge Verzahnung der Angebote in und mit den Fachberatungsstellen im Land, den Interventionsstellen in Magdeburg, Halle, Dessau und Stendal.

---

<sup>16</sup> 3 vgl. hierzu Tschupp (2007)

**3) Beschluss zum Antrag „Digitalisierung, Arbeit 4.0“ des Vorstandes des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. gemeinsam mit dem DGB an die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. -07.04.2018**

Die aktuelle Diskussion über die Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland wird auch unter den Begriffen „Industrie 4.0“ und „Arbeiten 4.0“ geführt. Digitalisierung beinhaltet die Chance und die Verpflichtung die Arbeitswelt 4.0 von Anfang an geschlechtergerecht zu entwickeln, um von vornherein möglicher struktureller Diskriminierung von Frauen und Männern entgegenzutreten. Gute Arbeit 4.0 geht nur mit Gleichberechtigung 4.0.

Die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. (LFR) möge beschließen, dass der LFR sich in unserem Land dafür einsetzt, dass bei der Digitalisierung die Geschlechterperspektive von Anfang an mitgedacht wird.

Der LFR fordert,

- dass bei der anstehenden Förderung der Digitalisierung der Arbeitswelt die Fördermittel im selben Umfang den Frauen wie den Männern zu Gute kommen.
- dass bei der Digitalen Agenda die Zielgruppen geschlechtsdifferenziert benannt werden.

Begründung:

Bei der Gestaltung der Arbeitswelt 4.0 greift die öffentliche Hand gestaltend in Aufbau- und Ablaufstrukturen ein. Unsere Forderung zielt darauf, dass Frauen die Chancen der Digitalisierung nutzen können. Es gilt die digitale Zukunft geschlechtergerecht zu gestalten. Wird der digitale Wandel in diesem Sinne beeinflusst, eröffnet er Chancen für die gerechte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, klassische Rollenbilder können aufgebrochen und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beseitigt werden: Gute Arbeit 4.0 geht nur mit Gleichberechtigung 4.0.!

#### **4) Beschluss zum Antrag „Chancen und Herausforderung der Arbeit 4.0 für Frauen“ des Vorstandes des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. gemeinsam mit dem DGB an die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. -07.04.2018**

Die aktuelle Diskussion über die Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland wird auch unter den Begriffen „Industrie 4.0“ und „Arbeiten 4.0“ geführt. Bisher richtet sich der Fokus oft auf technische, männerdominierte Branchen, Berufe und Tätigkeiten. Wenig diskutiert werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung, z.B. auf Beschäftigte in frauendominierten Berufen. Dabei ist der digitale Wandel längst kein Branchenphänomen mehr. Heute sind nahezu alle Berufe von Digitalisierungsprozessen betroffen, ein Großteil der erwerbstätigen Frauen arbeitet mit digitalen Technologien<sup>17</sup>. Die Aufgabenteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sowie die Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen, Berufe und Tätigkeiten führen aber dazu, dass sich der digitale Wandel unterschiedlich auf weibliche und männliche Erwerbstätige auswirkt.

Damit Frauen die Chancen der Digitalisierung nutzen können, gilt es die digitale Zukunft geschlechtergerecht zu gestalten. Wird der digitale Wandel in diesem Sinne beeinflusst, eröffnet er Chancen für die gerechte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, klassische Rollenbilder können aufgebrochen und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beseitigt werden: Gute Arbeit 4.0 geht nur mit Gleichberechtigung 4.0!

Die Delegiertenversammlung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. (LFR) möge beschließen, dass der LFR sich gemeinschaftlich und umfassend mit seinen Mitgliedsverbänden dafür einsetzt, dass in den umfassenden Prozessen im Rahmen der Digitalisierung die Geschlechterperspektive von Anfang an mitgedacht wird.

Der LFR fordert folgende konkrete Maßnahmen:

- Der Strukturwandel ist zu nutzen, um die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auszubauen, u. a. durch eine bessere Verknüpfung zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und familiärer Arbeit für beide Geschlechter (z. B. das Kinderbetreuungsangebot kostenfrei, qualitativ und mit flexiblen Betreuungszeiten weiter ausbauen.).
- Beschäftigungsprognosen sind differenziert nach frauen- und männerdominierten Branchen und Berufen zu erstellen
- Dem Bedarf nach flexiblerer Lebenslaufgestaltung und Berufsbiographie ist durch faire, sozialpartnerschaftliche und verlässlich geregelte Modelle zu begegnen. Das Konzept der „Kurzen Vollzeit“ (30 bis 32 Stunden) und damit eines Kulturwandels in der Gesellschaft für alle (Männer und Frauen) ist weiter zu verfolgen.
- Die Vermittlung digitaler Kompetenz für alle Altersgruppen muss ausgebaut und für Frauen und Mädchen attraktiver gestaltet werden. Berufsbilder sind weiterzuentwickeln und an zukünftige Anforderungen anzupassen: Der zukünftige Bedarf an Fähigkeiten und Fertigkeiten ist zu erheben, Zusatzqualifikationen für Digitalisierung und Vernetzung sind zu definieren und die Anpassung von Ausbildungsinhalten ist mit den Sozialpartnern zu beraten.
- Der gleichstellungspolitische Kampf um die Aufwertung personenbezogener Berufe ist entsprechend der neuen Chancen und Herausforderungen durch die Digitalisierung mit neuer Durchsetzungskraft fortzuführen.
- Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote (lebenslanges Lernen) nach der Ausbildung oder dem Studium müssen ermöglicht, finanziert und ausgebaut werden.
- Die Flexibilisierungen, die sich durch den digitalen Wandel ergeben, bedürfen der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung: Die Sozialversicherungspflicht soll auf die Solo-Selbständigen

<sup>17</sup> DGB-Bundesvorstand (Hg.): „Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen? Eine Beschäftigtenumfrage“, Berlin 2016. <http://index-gute-arbeit.dgb.de/>

ausgeweitet werden. Neue Arbeitsplätze müssen als echtes Anstellungsverhältnis ausgestattet sein. Die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen müssen eingehalten werden.

- Das System der Mitbestimmung muss mit dem nötigen Werkzeugkasten für das Zeitalter der Digitalisierung ausgestattet werden. Hierbei geht es vor allem um Aus- und Weiterbildung, Gestaltung von Arbeitszeiten, erweiterte Mitbestimmungsrechte bei Änderungen im Arbeitsablauf sowie bei der Personalplanung, Ausgestaltung der Home-Office-Arbeitsplätze (Ausstattung, Versicherung, Miet- und Nebenkosten sowie regelmäßige Überprüfung der Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen), Datenschutz und existenzsichernde Löhne.
- Unternehmen sollen familiensensible Vereinbarungen zu Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung anbieten.
- Neue Führungsmodelle – partizipativ und auf Zeit – müssen in den Betrieben etabliert werden; Karriere darf nicht von Präsenzkultur abhängen.

Begründung:

Mit der Digitalisierung werden zwei Grundmodelle der Auswirkungen verbunden.

Das eine Modell fokussiert die Gefahren, die mit der Veränderung verbunden sind. Hier finden sich die Stichworte „Tsunami am Arbeitsmarkt“ und der damit verbundene Verlust von Arbeitsplätzen oder die permanente Verfügbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Verschlechterung der Chancen für Frauen, steigende Belastungen und Burnout etc..

Das andere Modell stellt die Vorteile sowie Spielräume in den Vordergrund und verbindet damit eine neue Humanisierung der Arbeitswelt. Auch wird hier nach den Bedingungen einer gendergerechten Gestaltung der Arbeit und Tätigkeit gefragt. Das Empowerment der Menschen wird in den Mittelpunkt gestellt sowie die Chancen für Zeitsouveränität und die aktive Gestaltung der Arbeit. Weitere Stichworte sind Demokratisierung, neue Beteiligungsmöglichkeiten sowie egalitäre Gestaltung.

Im Folgenden sollen die Chancen und Herausforderung der Arbeit 4.0 für Frauen und Familien beleuchtet werden.

### **Kritische Perspektiven und die Folgen der Digitalisierung<sup>18</sup>**

Expertinnen und Experten befürchten, dass in den nächsten 20 Jahren viele Jobs wegfallen werden. Stark betroffen sind insbesondere die Bereiche Industrie und Dienstleistung. Während Studien wie die von Bowles (2014) davon ausgehen, dass 51 Prozent der Jobs in Deutschland wegrationalisiert werden könnten, sieht das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung 12 Prozent der deutschen Jobs gefährdet, und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung prognostiziert bis 2025 einen Nettoverlust von 60.000 Jobs, dagegen sieht die Boston Consulting Group ein Potential von netto 350.000 zusätzlichen Jobs bis 2025.<sup>19</sup>

Die TOP 10 der gefährdeten Berufe betreffen auch Berufe mit einem hohen Frauenanteil, wie z. B. Büro- und Sekretariatsberufe, kaufmännische und technische Betriebswirtschaft und Buchhaltung, Berufe im Verkauf und im Gastronomieservice<sup>20</sup>. In der Arbeitswelt findet aber auch ein Paradigmenwechsel statt, der eine Chance für neue Berufe mit einem höheren Frauenanteil bedeuten könnte.

---

<sup>18</sup> 2 Vortrag von Dr. Kira Marrs beim Fachausschuss Familienrecht/-politik am 15. Februar 2017 und Handlungsbroschüre: Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V., Dez. 2016

<sup>19</sup> 3 quer – ver.di frauen zeigen FORMAT, Ausgabe 3/2016. Digitalisierung 4.0 – schöne neue Arbeitswelt?, S. 2

<sup>20</sup> 4 Prognosen zum technischen Wandel – Anteil von Frauen in den betroffenen Berufen. Vortrag von Dr. Markus M. Grabka, „Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender“, anlässlich der 3. Gender Studies Tagung des DIW Berlin am 22. September 2016

Personenbezogene Dienstleistungen leiden trotz ihrer gesellschaftlichen Relevanz an einer geringen finanziellen Anerkennung. Sie sind zwar durch Digitalisierung schwer substituierbar, es besteht aber das Risiko, dass sich die Arbeitsbedingungen durch den Einsatz digitaler Technologien (z.B. durch lückenlose Kontrolle der Beschäftigten) verschlechtern. Daher gilt es weiterhin, die Aufwertung von sozialen

Berufen voranzutreiben, Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu verbessern und durch Digitalisierung freiwerdende Zeitressourcen sind zur Qualitätsverbesserung zu nutzen.

Bei der Produktentwicklung nimmt die Bedeutung der Software gegenüber der Hardware immer mehr zu, d. h. Produkte und Dienstleistungen können am Rechner entwickelt und simuliert werden. Entwicklungsarbeit ist nicht mehr ausschließlich technisch geprägt, sondern bemisst sich in der Gesamtorganisation auch am Kundennutzen und an der ökonomischen Verwertbarkeit. Dieses Arbeiten in virtuellen Welten bietet neue Chancen für flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice und die Abkehr von Präsenzzeiten.

Es hat den Anschein, dass die Digitalisierung wie ein Motor auf die Entgrenzung von Erwerbs- und Familienleben wirkt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint leichter zu werden. Home-Office ist möglich. 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich dies, aber lediglich 11 Prozent nutzen dieses Angebot.<sup>21</sup>

Im Home-Office fehlen direkte face-to-face-Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen, dabei zählt in Betrieben und Firmen immer noch die Präsenzkultur. Wer Home-Office nutzt, ist häufig von weiteren Karriereschritten ausgeschlossen. Generell dürfen bei Home-Office die Arbeitsschutzgesetze nicht außeracht gelassen werden. Nicht ohne Grund gibt es Vorschriften für die Ausgestaltung eines Arbeitsplatzes, mit Bürostuhl, richtiger Tischhöhe und Beleuchtung, damit die Gesundheit nicht unter den Arbeitsbedingungen leidet.

Die Gefahr, dass die Trennung zwischen Berufsleben und Privatleben verwischt wird, ist sehr hoch. Die Abgrenzung und Verteidigung von Familienzeit gegenüber Arbeitsanforderungen wird immer schwieriger. Erwerbsquoten bei Männern und Frauen nehmen weiter zu, Eltern verbringen aber gleichzeitig mehr Zeit mit ihren Kindern. Sie „sparen“ dafür bei ihrer Regeneration, bei Partnerschaft, Sport und Ehrenamt. Die Folge sind zunehmende Erschöpfungskrankheiten, denn die meisten Eltern stellen das Wohlergehen ihrer Kinder ins Zentrum und bringen sich selbst ans Limit.<sup>22</sup>

Es braucht persönliche und strukturelle Strategien, um dies einzugrenzen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen in der digitalisierten Arbeitswelt eigene Entscheidungsräume behalten. Hier sind auch die Unternehmen gefragt, die auch bei „fluiden“ Strukturen die Grenzziehungsstrategien der Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer unterstützen müssen. Das Konzept der 30-Stunden-Woche und der Lebensarbeitszeitmodelle für alle stellen in diesem Zusammenhang diskussionswürdige Perspektiven dar.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet die Chance, Erziehung, Betreuung und Pflege besser vereinbaren zu können.

Durch die zunehmende Vereinzelung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und durch die Möglichkeit Arbeitsaufträge von überall erledigen zu können, können Löhne leichter nach unten

---

<sup>21</sup> BMFSJ 2015 Digitalisierung Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf

<sup>22</sup> Dr. Karin Jurczyk/Dr. Claudia Zerle-Elsäßer in: Herausforderungen für Familien im Digitalzeitalter, FPI 2/2017 in eaf Bayern und Statistisches Bundesamt 2015: Wie die Zeit vergeht – Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013

gedrückt werden. Dienstleistungen, wie z. B. Reinigung, Handwerkstätigkeiten und Medienbereich, werden immer mehr auf Onlineplattformen mit starkem Preisdruck durch Wettbewerb angeboten. Solange die Gesetze, wie das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze, nicht entsprechend novelliert werden, wird die Mitbestimmung der Beschäftigten schwieriger. Festanstellungen und damit Absicherung für die Menschen könnten dadurch abnehmen.

Geschäftsmodelle in der Dienstleistungsbranche werden immer mehr von der Datenzeit, der Datenmenge und deren Verwertung in immer kürzeren Zyklen gedacht (Beispiele finden sich in den Branchen Transportdienstleistung und Taxiunternehmen, z. B. Uber, auf dem Automobilmarkt oder in der Hotelbranche, z. B. Booking.com). Damit verändern sich die Anforderungen an die Beschäftigten. Vernetztes Denken, Koordinations- und Kommunikationstalent und eine neue Arbeitskultur sind nun gefragt. Gleichzeitig besteht die Gefahr der Ausweitung von prekären Arbeitsverhältnissen.

Eine heutige Standardkarriere baut in der Regel auf Vollzeit, Präsenz und einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie auf. Die digitale Arbeitswelt kann zukünftig viele neue Freiräume schaffen, die Kombination von Job und Familie vereinfachen und neue Karrierechancen eröffnen. Die Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsort könnte damit ein Weg zu mehr Zeitsouveränität und Arbeitsplatzgestaltung sein. Sie birgt allerdings auch die Gefahr, dass die Erwartungen der permanenten Verfügbarkeit (zeitlich, örtlich, motivational) weiter ansteigen und so eine familienbewusste Arbeitsorganisation verhindert wird.

Im Zuge der Digitalisierung muss auch die Rolle von Führungskräften hinterfragt und neu definiert werden. Was bisher von fachlicher Autorität und autonomen Entscheidungen mit einem festen Platz in der Hierarchie geprägt war, muss sich in Zukunft ins große Ganze einfügen. Führungskräfte müssen nun transparent agieren und sind auf das „Empowerment von Teams und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ angewiesen. Führung wird damit zur kooperativen Aufgabe in vernetzten Strukturen mit Fähigkeiten zur Integration und Moderation. Für Frauen könnten diese Netzwerk-Strukturen mit veränderten Anforderungsprofilen und flachen Hierarchien einen neuen Zugang zu Führungsaufgaben und neuen Arbeits- und Karrieremöglichkeiten eröffnen.

Junge Menschen wachsen selbstverständlich mit der Digitalisierung auf. Das Nutzungsverhalten der Geschlechter ist jedoch unterschiedlich. „Der digitale Graben zwischen den Geschlechtern schließt sich nicht automatisch durch die jüngere Generation: Mädchen sind zwar aktive Anwenderinnen, bleiben aber der technischen Seite der Digitalisierung vergleichsweise fern. Das erschwert eine aktive Mitgestaltung der Digitalisierung.“<sup>23</sup> In der Schule müssen die Qualifizierungen zur Digitalisierung (fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten in den IT-Grundlagen sowie Genderkompetenz) ausgebaut und vertieft werden. Nur so kann vermieden werden, dass Mädchen und junge Frauen nicht von der Digitalisierung abgehängt werden.

Der vorliegende Antrag ist in weiten Teilen aus dem Antrag des Bayrischen Landesfrauenrates zu Arbeit 4.0 und den Kernforderungen entnommen.

---

<sup>23</sup> Prof. Barbara Schwarze, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., <https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/PM-Frauen-Digitalisierung-D21-Digital-Index-2016>