

Lust auf Gleichstellung 25 Jahre





25 Jahre erfolgreiche Netzwerkarbeit



Barbara Steffens

Frauenpolitik ist und bleibt ein zentrales gesellschaftspolitisches Arbeitsfeld. Das zeigt die Lebenswirklichkeit in Deutschland mit zahlreichen un-erledigten Aufgaben in der Gleichstellung. Um eine wirklich geschlechtergerechte Gesellschaft zu schaffen, brauchen wir eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, über alle Lebensphasen hinweg.

Dies betrifft z. B. die Gestaltung des demografischen Wandels. Dem prognostizierten Fachkräftemangel können wir nur mit einer vollständigen beruflichen Gleichstellung von Frauen entgegenreten. Frauen brauchen am Arbeitsmarkt die gleichen Chancen. Und der Arbeitsmarkt braucht gut qualifizierte und gut ausgebildete Frauen auf allen Ebenen, vor allen Dingen jedoch endlich in ausreichender Zahl als Führungskräfte und in den Entscheidungsgremien. Daher müssen wir konkret über neue rechtliche Wege wie verbindliche Zielquoten und wirksame Sanktionen nachdenken.

Für eine konsequente und nachhaltige Gleichstellungspolitik brauchen wir die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie müssen wir in ihren Rechten stärken, damit sie wirksam tätig werden können. Eine wichtige Aufgabe ist daher die anstehende Reform des Landesgleichstellungsgesetzes.

Aber die kommunalen Akteurinnen benötigen auch inhaltliche und organisatorische Unterstützung, denn Gleichstellungspolitik ist eine sehr komplexe Querschnittsaufgabe und erfordert eine besondere Zusammenarbeit. Dafür steht seit 25 Jahren die LAG. Sie ist die gemeinsame Plattform, die Impulsgeberin zur Entwicklung neuer Strategien und der Knotenpunkt eines wertvollen Netzwerkes. Sie hat von ihrer Bedeutung in der Landschaft der frauenpolitischen Netzwerke nichts eingebüßt.

Als Emanzipationsministerin bin ich dankbar, jederzeit auf den Sachverstand und das Engagement der LAG zurückgreifen zu können. Ich freue mich auf unsere weitere Zusammenarbeit. Und ich wünsche den Frauen in der LAG, dass sie in ihrem Engagement nicht nachlassen, bis wir gemeinsam unser Ziel erreicht haben – die vollständige Gleichstellung von Frauen auf allen Ebenen unserer Gesellschaft!

A handwritten signature in blue ink that reads "Barbara Steffens".

Barbara Steffens

Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW wird 25 Jahre alt. Ein passender Anlass für eine Festschrift? Eine Bilanz? Einen Rechenschaftsbericht oder visionäre Botschaften? Schon der fesselnde Prozess, diese Sammlung von Texten und Dokumenten zusammenzutragen von der ersten Idee über manch ausdiskutiertes Wort bis zum entschiedenen Mut zur Lücke hat uns erneut bewiesen: Das Arbeitsfeld der Gleichstellung ist reich an Möglichkeiten, bunt an Inhalten und – nicht überraschend – so vielfältig wie seine Akteurinnen. Sie halten deshalb jetzt eine Momentaufnahme unserer Arbeit in der LAG in den Händen: Mit Rückblicken, Einblicken und Appellen, mit Berichten zu vielen, aber immer noch nicht allen Aufgaben, mit unterschiedlichen Einsichten von innen und Ansichten von außen, ohne Anspruch auf Konsens in allen Einzelfragen, aber mit dem Ehrgeiz, Ihr Interesse zu wecken oder Ihren Widerspruch, neugierig zu machen auf das Netzwerk der LAG und den ganz normalen und von Nahem besehen nie langweiligen Alltag kommunaler Gleichstellungsarbeit.

Dafür, dass wir diese Schrift veröffentlichen können, danken wir dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter für seine finanzielle Unterstützung, für die Beiträge aus unserer Arbeitswelt den mitschreibenden Kolleginnen, für die fachliche Beratung Ulrike Schultz' und den Kolleginnen Elke Fonger und Anne Frenzel aus der LAG-Geschäftsstelle, die wie immer zielstrebig alle Fäden zusammengebunden und das Werk fristgerecht zur Fertigstellung gebracht haben.

Allen, die mit diesem vielfarbigen Blick in die Arbeit der LAG neugierig auf mehr geworden sind oder die zu einzelnen Themen weitere Informationen suchen und Beiträge in voller Länge lesen möchten, empfehlen wir das Spezial „25 Jahre LAG“ auf unserer Website www.frauenbueros-nrw.de.

Viel Spaß beim Blättern und Lesen wünschen

die Sprecherinnen der LAG NRW

Vorworte

Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen

5

Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW

7

Prolog

Von Beruf: Kommunale Gleichstellungsbeauftragte Christel Steylaers

12



16

Ein starkes Netzwerk!

Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW

- 18 Mit uns ist zu rechnen!
Verena Mäckle/Ingeburg Josting
- 22 Netzwerkarbeit mit zwei Gesichtern
Die LAG-Geschäftsstelle
- 24 Unser Arbeitsverständnis
Wir debattieren, vernetzen, informieren, streiten
- 26 Vernetzung auf Landesebene
- 27 Wir besetzen Themen
LAG-Arbeitskreise
- 28 Wir schaffen Mehrwert durch Vernetzung!
Institutionalisierung der Frauenpolitik
Ingeburg Josting/Martina Arndts-Haupt
- 31 Die Konferenz der Frauenbeauftragten
beim Städtetag NRW
Jutta Troost



32

Wir haben Rechte!

- 34 Landesgleichstellungsgesetz –
bekämpft, ignoriert und umgesetzt!
Michaela Fahner
- 38 Nicht der Rede wert?
Über das Sichtbarmachen von Frauen
in einer männlich geprägten Sprache
Sabine Schlemmer



40

Wir mischen mit!

Lobbyistinnen für Gleichstellung

- 42 Frauen sind anders krank
... Männer auch
Kornelia Six
- 44 Frauengesundheit in NRW
Wie fing es an und was hat
die Enquetekommission erreicht?
Marianne Hürten
- 46 Gewalt gegen Frauen
Ein Uralt-Thema gerät in Bewegung
Ingeburg Josting
- 50 Regionalstellen Frau und Beruf
Einrichtungen zur Förderung
der Frauenerwerbstätigkeit
Ingrid Wawrzyniak
- 52 Frau und Erwerbsarbeit
Petra Hommers
- 56 Fortschritte im Zeitlupentempo
Der Dauerbrenner Kinderbetreuung
Ingeburg Josting
- 58 Wir vertreten frauen-
politische Interessen
Die Regionalräte
Antje Buck
- 60 "Think global - act local!"
Agenda 21 - Frauen
und Nachhaltigkeit
Doris Freer





64

Wir fördern den Zusammenhalt auf regionaler Ebene

- 66 Was hilft? Gleichstellung im Prozess der Haushaltskonsolidierung und Haushaltssicherung
Roswitha Bocklage
- 68 ALLEINerziehend - Die Lebenssituation Alleinerziehender
Britta Costecki
- 71 Wie viel Gender braucht die Stadt? Von der Frauensicht zur Genderperspektive in Stadtentwicklung und Stadtplanung
Gudrun Kemmler-Lehr
- 73 Frauengeschichtsschreibung Eine Forschungslücke wird offensichtlich
Doris Freer



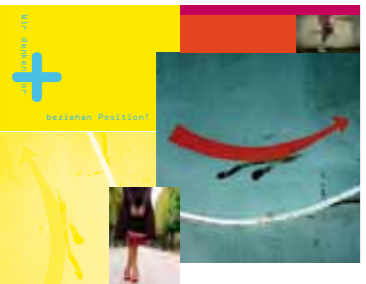
Lady's uns gehört ♡ die Welto



96

Wir lernen und profitieren voneinander!

- 98 Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
Der erste Gleichstellungs-Aktionsplan der Kreisverwaltung Steinfurt
Anni Lütke-Brinkhaus
- 100 Interkulturelle Frauen- und Mädchenarbeit
Ein wichtiges Handlungsfeld für kommunale Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
Gilla Knorr
- 102 Betriebliche Frauenförderung heißt auch: Quoten für Männer!
Christine Kronenberg
- 104 Mentoring für Frauen als Instrument der Personalentwicklung
Ein Beispiel interkommunaler Zusammenarbeit der Kreise Lippe und Soest
Regina Pramann
- 106 Frauen und Sport
Am Beispiel einer kommunalen Sportstättenentwicklung
Michaela Fahner



78

Wir denken vor und beziehen Position!



108

Ein Blick von außen

Die Karawane zieht weiter
Von der Frauenbewegung zur professionellen Frauenpolitik
Barbara Sichtermann

- 80 Männer und Jungen! Neue Aufgaben und neue Partner in der Gleichstellungsarbeit?!
Martina Arndts-Haupt/Michaela Fahner
- 82 Der demografische Wandel - wirklich ein Thema für Frauen?
Simone Fey-Hoffmann
- 83 Das Projekt FrauenZeitAlter der Stadt Münster
Martina Arndts-Haupt
- 85 Gender Mainstreaming: Zwei Streitschriften zu einem sperrigen politischen Konzept
Gilla Knorr: Gender Mainstreaming, alter Wein in neuen Schläuchen?
Christine Weinbömer: Wo Gender draufsteht, ist noch lange kein Gender drin!
- 89 Gender Budgeting Vom schwierigen Geschäft, Dinge (nicht nur) zu zählen, die (noch) niemand zählen will
Martina Arndts-Haupt
- 92 Die weibliche Seite der Armut
Christine Weinbömer
- 95 Inklusion! - Mehr als nur modern
Verena Mäckle



Epilog

Wir bleiben dran!
Christel Steylaers

114

Anhang

Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW

Biografien

117

118

Impressum

122

Neugierig?
Weitere Themen und Informationen sowie ungekürzte Beiträge finden Sie im Spezial „25 Jahre LAG“ unter www.frauenbueros-nrw.de.



Christel Steylaers

Von Beruf: Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Es ist ein eigenartiger Berufsstand, der sich Mitte der 80er Jahre entwickelt hat: Es gab weder ein Berufsbild noch eine einheitliche Berufsbezeichnung, und es gab keinen klaren Arbeitsauftrag, als die ersten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ab 1982 die Arbeit aufnahmen.

Die Frauenbewegung begann sich zu professionalisieren und „den Marsch durch die Institutionen“ anzutreten. In jeder Stadt, jeder Gemeinde, die zu der Zeit eine Frauenbeauftragte einstellte, war eine intensive politische Diskussion vorausgegangen. Autonome Frauen und Ratsfrauen hatten vehement gefordert, dass eine Frauenbeauftragte bestellt werden muss, damit endlich mehr Frauen bei der Stadt eingestellt werden, mehr Frauen in Führungspositionen kommen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht wird. Die Stadt sollte Politik für alle Bürgerinnen und Bürger machen, damit Frauen von allem die Hälfte bekommen. Alle Benachteiligungen sollten aufgezeigt und abgebaut werden: sozialpolitisch, arbeitsmarktpolitisch, familienpolitisch, kulturpolitisch, gesundheitspolitisch, im gesamten städtischen Raum; Gewalt gegen Frauen sollte beendet werden.¹ Kurzum, die

Frauen forderten eine feministische Revolution und die neue Frauenbeauftragte sollte sie umsetzen, in einer Verwaltung, in der die Männer nichts anderes zu verlieren hatten als ihre Macht, ihre Positionen und ihr Geld. Was der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes und der Gesetzgeber bisher nicht regeln konnten, sollten jetzt die Gleichstellungsbeauftragten erledigen. Und so machten sie sich ans Werk.

Diese kleine Einführung verdeutlicht den riesigen Spagat zwischen dem Anspruch der Frauenbewegung und den realen Möglichkeiten der Arbeit in den eher konservativen Verwaltungen. Das Fehlen jeglicher Arbeitsgrundlagen kennzeichnet den Beginn der kommunalen Gleichstellungsarbeit.

Immerhin schreibt der Landesgesetzgeber 1984 in die Gemeindeordnung: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Zur Erfüllung dieser Aufgabe **können** die Gemeinden eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Seitdem heißt der Beruf in NRW offiziell „**Gleichstellungsbeauftragte**“, auch wenn viele aus der Frauenbewegung kommende Amtsinhaberinnen sich lieber „Frauenbeauftragte“ nennen, um sprachlich deutlich zu machen: Hier

geht es in erster Linie um Frauen.² Seitdem wurde in den Verwaltungen darüber gestritten, ob die Gleichstellungsbeauftragte eher innerhalb der Verwaltung wirken oder mehr etwas für Bürgerinnen tun sollte.

Beratungsstunden für benachteiligte Frauen waren ein beliebtes Arbeitsfeld in den Augen der Stadtväter. Auf jeden Fall führte die neue freiwillige Bestimmung dazu, dass es in Nordrhein-Westfalen bald mehr als 100 Gleichstellungsbeauftragte gab, allerdings weiterhin ohne konkreten Arbeitsauftrag und ohne eigenständige Rechte, aber mit viel frauenpolitischem Rückenwind und dem Willen, sich zu vernetzen.

1989 wurde mit dem Frauenfördergesetz NRW erstmalig in der Bundesrepublik

eine Frauenquote für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen eingeführt. Damit erhielten die Gleichstellungsbeauftragten eine konkrete Arbeitsgrundlage: Bei Einstellungen und Beförderungen müssen sie darüber wachen, dass bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Aber das ist ja ganz einfach. Zumal viele Verwaltungen aufgrund der Klagen gegen die Quotenregelung für sich beschlossen, das Gesetz nicht anzuwenden.

Weitere fünf Jahre später wird 1994 die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten in allen Städten, Gemeinden und Kreisen ab 10.000 Einwohnerinnen/Einwohnern zur



Pflicht. Seitdem arbeiten – idealerweise – 375 Frauen in Nordrhein-Westfalen **hauptamtlich** als Gleichstellungsbeauftragte. Zudem gibt es im neu gefassten § 5 der Gemeindeordnung NRW einen Arbeitsauftrag: „Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben. Das Nähere regelt die Hauptsatzung.“ Apropos „hauptamtlich“: Die Festsetzung einer Mindeststundenzahl ist damit ausdrücklich nicht verbunden. Manche kommunale Gleichstellungsbeauftragte in NRW arbeiten mit wenigen Stunden neben einer anderen Tätigkeit in der Verwaltung (in der Praxis reicht dies schon von der Reinigungskraft bis zur Amtsleiterin), andere verfügen über Büros mit

mehreren Mitarbeiterinnen. Der Arbeitsauftrag ist jedoch der gleiche. Die Reform bringt also gleichzeitig eine erhebliche Ausweitung der Zahl der Gleichstellungsbeauftragten im Land, führt aber auch zur Problematik, dass es Amtsinhaberinnen gibt, denen zwar die Funktion übertragen wurde, die aber nie von sich sagen würden: „Mein Beruf ist Gleichstellungsbeauftragte.“

Noch einmal fünf Jahre später wurden dann endlich mit dem Landesgleichstellungsgesetz NRW solide Arbeitsgrundlagen geschaffen: Seitdem steht der Arbeitsauftrag fest: Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte in NRW ist sowohl für die Beschäftigten innerhalb der Verwaltung als auch für Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde zuständig. Sie arbeitet intern und extern. Gleichzeitig wurden umfassende Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten festgelegt.³ Der Gesetzgeber war – nach entsprechender Intervention der LAG – großzügig.

Rechtlich ist demnach alles zum Besten bestellt. Mit der Umsetzung hapert es jedoch, stellt auch die Politik gut 10 Jahre später fest und kündigt Reformen und besseres Controlling an.

„Wenn sie sich doch nur daran halten würden“ ist ein beliebter Stoßseufzer der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. In einer Umfrage zu Veränderungsbedarfen beim Landesgleichstellungsgesetz im Jahr 2011 beklagen viele Gleichstellungsbeauftragte, dass die rechtlichen Bestimmungen zur Stellenbesetzung, Gremienbesetzung, zu sprachlicher Gleichbehandlung und zu Beteiligungsrechten schlicht ignoriert werden. Manche Verwaltungen handeln vorbildlich, andere lassen die Gleichstellungsbeauftragte ständig vor Mauern laufen, bis hin zu persönlichem Mobbing.

Der heimliche Arbeitsauftrag vieler Gleichstellungsbeauftragter in NRW besteht also darin, Menschen, die einen Amtseid abgelegt haben, die Gesetze des Landes zu wahren, dazu zu bringen, es auch zu tun. Unmögliche Arbeitsaufträge sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gewohnt, und sie werden präzise und gern ausgeführt.

Parteilich für Frauen zu arbeiten, hauptamtlich, mit Büroausstattung und Verwaltungsapparat hätten sich viele Aktivistinnen der ersten Stunde kaum vorstellen können. Frauenpolitik und Beruf miteinander vereinbaren zu können, verursacht geradezu Lustgefühle.

Doch „Lust“ und „Frust“ liegen bei der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten oft eng nebeneinander: Rechte zu haben heißt noch lange nicht, sie auch nutzen oder umsetzen zu können.

Einige Beispiele

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen personellen Maßnahmen zu beteiligen. Das funktioniert in vielen Verwaltungen. Nicht selten jedoch geschieht es, dass die Gleichstellungsbeauftragte einer wertgleichen Umsetzung eines männlichen Beschäftigten zustimmt, dessen neue Stelle ein halbes Jahr später plötzlich höher bewertet wird, wobei dann eine Intervention nicht mehr möglich ist.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des wichtigsten Gremiums innerhalb der Verwaltung, teil. Manche Absprachen werden allerdings vorher oder nachher beim Kaffee oder auf der Herrentoilette getroffen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte thematisiert „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Die Presse greift das Thema süffisant auf, und in der Verwaltungsbelegschaft bricht ein Sturm der Entrüstung los: „Bei uns gibt es SO WAS doch nicht.“ Am nächsten Tag lassen sich gleich mehrere Kolleginnen beraten ...
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird nach ihrer Meinung gefragt, kann Stellungnahmen abgeben, in politischen Ausschüssen und sogar im Rat. Die Stellungnahme verschwindet alsbald in der Vorgangsakte, oder die Ratsmitglieder werden bei Wortbeiträgen der Gleichstellungsbeauftragten unaufmerksam, verlassen den Raum oder fangen an, Bonbontüten herumzureichen.

Entscheidend ist es, den Spagat zwischen Verwaltung, Politik, Institutionen und der Fraueninfrastruktur positiv zu gestalten. Oft sitzt die Gleichstellungsbeauftragte zwischen allen Stühlen. Sie kann es nicht jeder Seite recht machen. Auch wenn sie sich erst daran gewöhnen muss: Das ist gut so.

Bereichernd in der Arbeit ist die große Themenvielfalt. Wenn ein Thema „nicht läuft“, gibt es immer noch viele andere, die gewinnbringend für die Frauen in der Stadt bearbeitet werden können oder müssen. Darunter sind leider sehr viele, die auf der „Ewigkeitsliste“ stehen: Minijobs, Privatisierung des Reinigungsbereichs, Frauenanteil bei der Feuerwehr, Frauen in Führungspositionen, Besetzung von DezernentInnenstellen, Frauenhaus-Finanzierung, häusliche Gewalt, fehlende Kitaplätze, niedrige Frauenlöhne und vieles mehr. Diese Themen können von der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort nicht allein gelöst werden. Der Zusammenschluss zur LAG NRW war daher eine notwendige Konsequenz. Nur die Vernetzung auf lokaler, regionaler, landes- und bundesweiter Ebene hilft, diese Themen zu bewegen.

Gleichstellungsarbeit ist verbunden mit stetigem Wandel und auf gesellschaftliche Veränderung hin ausgerichtet. Gleichstellungsbeauftragte können diesen Wandel beschleunigen, aber nicht allein. Die Arbeitsbedingungen und die Ausstattung der Stellen sind ebenso wichtig wie der Veränderungswille durch die Politik, eine immer aufgeschlossener werdende Verwaltung und eine lebendige Fraueninfrastruktur, um weiterhin mit Rückenwind an einer geschlechterdemokratischen Stadt zu bauen.

1 Heute nennt man das „Gender Mainstreaming“, neues Gedankengut ist mit dem Begriff jedoch nie verbunden gewesen.
2 Zum sprachlichen Wirrwarr und zur näheren Begriffsbestimmung: Christel Sleylaers: Von Beruf: Frauenbeauftragte – Zum Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, in: Berghahn/Schultz (Hrsg.): Rechtsanhandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Loseblattsammlung, Dashöfer-Verlag, Hamburg
3 Dass diese nicht über die Experimentierklausel (§ 129 GO NRW) disponibel sind, ist übrigens eine der wichtigen Errungenschaften der LAG.

Was ist die

LAG NRW?

Das Netzwerk der 375 Frauen
und Gleichstellungsbeauftragten
in NRW, gegründet 1988

- zum landesweiten Austausch von Informationen und Erfahrungen
- zur Entwicklung gemeinsamer Positionen zu frauenpolitischen Themen und zur Erarbeitung von Materialien und Handlungsempfehlungen für die Arbeit vor Ort.

Mitgliederversammlung als
beschlussfassendes Organ

8 Sprecherinnen, gewählt für
jeweils zwei Jahre

Ein starkes Netzwerk

Die Landesarbeitsgemeinschaft
kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW

kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW



Verena Mäcke



Ingeburg Josting

Mit uns ist zu rechnen!

Ein Interview mit Verena Mäcke, einer der Mitbegründerinnen der Landesarbeitsgemeinschaft

Verena, Du bist eine der Gleichstellungsbeauftragten, die von Anfang an dabei waren und noch aktiv im Dienst sind. Wenn Du zurückblickst: Wie kam es eigentlich zur Gründung der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG NRW)? Was waren die Beweggründe?

Es gab zu Beginn nur wenige Gleichstellungsbeauftragte in den kommunalen Verwaltungen. Wir trafen uns zur Vernetzung und zum Austausch zunächst ausschließlich auf der Bundesebene. Bei diesen Treffen zeigte sich jedoch, dass es viele Themen und Fragestellungen von landespolitischer Relevanz gab. Daher kamen wir mit der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft allein nicht weiter, und rasch war der Entschluss gefasst: „WIR BRAUCHEN EINE VERTRETUNG AUF DER LANDESEBENE.“

Wir wollten mit unserem Fachwissen die Landesfrauenpolitik konstruktiv und kritisch begleiten, unsere Ideen und Vorstellungen initiativ einbringen und durchsetzen. Dazu wollten wir ein Mandat aller nordrhein-westfälischen Gleichstellungsbeauftragten haben. Mit diesem Anliegen erfuhren wir in den regelmäßigen Gesprächen mit der damaligen parlamentarischen Staatssekretärin und späteren Ministerin für die Gleichstellung von Frau und Mann Ilse Ridder-Melchers große Unterstützung. Die Gründungsversammlung zur LAG NRW haben wir an eines dieser Treffen angedockt. Sie fand am 20.06.1988 statt. DAS WAR QUASI DIE GEBURTSTUNDE DER LAG NRW. Die Einladung erfolgte noch über die Bundesarbeitsgemeinschaft.

Als erste Sprecherinnen wurden folgende fünf Gleichstellungsbeauftragte gewählt: Sigrid Jaschinski, Essen; Gaby Schäfer, Gelsenkirchen; Birgit Fischer, Bochum; Anemarie Frage-Rüther, Troisdorf; und ich vom Landschaftsverband Rheinland.

Verena, wie ging es weiter? Was waren Eure ersten konkrete Schritte, welche Themen haben Euch bewegt, wie habt Ihr Euch organisiert?

Zum ersten Mal traf sich das Sprecherinnengremium im September 1988. Die von den Kolleginnen eingebrachte Themenvielfalt sprengte die Tagesordnung. Im Vordergrund standen Stellungnahmen

- zum Frauenfördergesetz NRW
- zur Zusammenarbeit mit den Personalämtern in den Kommunalverwaltungen
- zu Fortbildungen für Gleichstellungsbeauftragte
- zur Einbringung von LAG-Positionen in die Gremien der kommunalen Selbstverwaltung, sprich Städtetag, Städte- und Gemeindebund und Landkreistag.

Über die eigene thematische Arbeit hinausgehend wollten wir uns bei anderen landesweit tätigen Organisationen wie den Gewerkschaften oder den unterschiedlichen Frauenorganisationen bekannt machen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit ausloten. Zunächst stand jedoch unsere eigene Organisationsstruktur im Vordergrund. Immerhin gab es zu dieser Zeit bereits an die 150 kommunale Gleichstellungsbeauftragte in NRW. Wir strebten ein Profil an in dem Sinne: Wir, die Landesarbeitsgemeinschaft, sind ein Netzwerk, das die frauenpolitischen Ziele und Positionen der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vertritt. Unser Motto war: „MIT UNS IST ZU RECHNEN, WIR MISCHEN UNS EIN UND BEZIEHEN FRAUPOLITISCH STELLUNG.“

Landespolitische Themen, von denen Frauen betroffen waren, gab es mehr als genug.

Das ist auch meine nächste Frage: Um welche Themen ging es damals vor 25 Jahren und um welche Themen geht es heute? Sind es völlig andere Themen, haben sich Themen erledigt?

In unserer ersten Stellungnahme befassten wir uns mit dem Frauenfördergesetz NRW. Ich erinnere mich, dass es höchst strittig war, ob wir diese überhaupt im Landtag vortragen dürften, denn schließlich wurden und werden die kommunalen Interessen von den Spitzenverbänden wie dem Städtetag, dem Städte- und Gemeindebund und dem Landkreistag vertreten. Hierzu gab es bei den Landtagsfraktionen keine Übereinstimmung und bei den Spitzenverbänden war keine Begeisterung für unser Anliegen zu vernehmen. Letztendlich gelang es dann doch – wir durften unsere Stellungnahme vortragen. DAMIT WAR DER DURCHBRUCH GESCHAFFT! Heute wird die LAG selbstverständlich bei frauenpolitischen Themen angefragt und einbezogen und ist in zahlreichen Gremien in den Ministerien, bei den Bezirksregierungen und den kommunalen Spitzenverbänden vertreten. Unsere Hartnäckigkeit und unsere fachliche Kompetenz haben sich durchgesetzt und sind anerkannt. Diese in den Anfängen erkämpfte Struktur konnten wir bis heute erhalten, festigen und ausbauen.

Auch auf der Ebene der kommunalen Spitzenverbände mussten wir als LAG um eine strukturelle Einbindung kämpfen. Am 1.04.1990 nahm die erste Gleichstellungsauftragte beim Städtetag – Birgit Collisi – ihren Dienst auf, und am 27.09.1990 fand ein erstes Treffen der kommunalen Gleichstellungsauftragten der kreisfreien Städte statt, aus dem das heutige Gremium der „Konferenz der



Susanne Espenhahn, Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Senden

Die LAG, ein kompetentes und starkes Netzwerk von Frauen für Frauen und wichtige Unterstützerin der Gleichstellungsarbeit vor Ort.



kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“ beim Städtetag NRW hervorging. Wir haben weiter erreicht, dass in jedem Fachausschuss des Städtetages eine Gleichstellungsbeauftragte Mitglied ist. Dadurch können wir an einem frühen Punkt in die fachpolitischen Debatten einbezogen werden und Aspekte von gleichstellungspolitischer Relevanz einbringen. Eine der „Konferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“ beim Städtetag ähnliche Struktur gibt es mit dem Gleichstellungsausschuss beim Städte- und Gemeindebund.

Um die Vernetzung mit anderen Landesarbeitsgemeinschaften voranzutreiben, waren wir vor einigen Jahren maßgeblich an der Gründung des **FrauenMädchenNetzes NRW** beteiligt. Dies ist ein breites Bündnis, welches sich bei landespolitischen Richtungsentscheidungen wie z.B. der Finanzierung der Frauenhäuser oder der Streichung der Regionalstellen Frau und Beruf mit Aktionen und Stellungnahmen einmischt. Die über die Jahre gewachsene Zusammenarbeit dokumentiert der im Jahr 2007 gemeinsam organisierte und durchgeführte frauenpolitische Kongress **„ES GEHT UMS GANZE, KONSTANZE! – PERSPEKTIVEN FÜR NRW“**. Bereits 1992 gab es einen Beschluss der damaligen Sprecherinnen, einen **RUNDBRIEF** herauszugeben. Damit sollte der Informationsfluss zwischen den zweimal jährlich stattfindenden Landesver-

sammlungen der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt werden. Die einfachen Möglichkeiten der Information über Internet gab es zu dieser Zeit noch nicht. Dieser Rundbrief war also quasi ein Vorläufer-Modell der heutigen, per E-Mail versandten und über die Website der LAG bereitgestellten LAGazette.

Welche Themen haben euch beschäftigt? Sind es heute andere als vor 25 Jahren?

Landespolitische Themen, von denen Frauen betroffen waren, gab es mehr als genug. An der Bandbreite der Themenvielfalt hat sich wenig geändert. Aber wie das so ist, der Zeitgeist spült Themen nach oben, da werden hartnäckige gesellschaftliche Debatten geführt, neue gesetzliche Regelungen beschlossen oder Fördergelder zur Verfügung gestellt. Andere Themen geraten dadurch aus dem aktuellen Blickwinkel, werden unbedeutender.

Es gibt natürlich auch Dauerthemen. Seit der Gründung der Landesarbeitsgemeinschaft haben uns immer wieder die **HAUSHALTSKONSOLIDIERUNG** und die **FRAUENHAUS-FINANZIERUNG** beschäftigt, ebenso das Thema **KINDERBETREUUNG**. Dies ist ein Paradebeispiel für die Langsamkeit und Schwerfälligkeit von Strukturveränderungen. Die LAG hat von Beginn an die Verbesserung, den **AUSBAU EINER FÜR ALLE ALTERSGRUPPEN VERLÄSSLICHEN**

KINDERBETREUUNG, gefordert, einer aus unserer Sicht grundlegenden Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Lösung im Sinne eines gesamtgesellschaftlichen Konsenses ist, wie die aktuellen Diskussionen zeigen, noch immer nicht in Sicht. Bei diesem alten Thema mit unveränderter Aktualität und neuen Facetten müssen wir uns fortlaufend in die Debatte einbringen und Stellung beziehen.

Aktuelle Fragestellungen haben wir von Anfang an in landesweiten Arbeitskreisen bearbeitet, und wir haben Positionspapiere geschrieben wie beispielsweise zu den **„RAHMENBEDINGUNGEN FÜR TEILZEITARBEIT“** oder zu **„FRAUEN UND NEUE TECHNOLOGIEN“**. Mit diesem nachhaltigen Engagement haben wir erreicht, dass eine Kommission **„FRAUEN IN DER STADT“** beim Städtetag NRW etabliert wurde.

Zu Beginn der 1990er Jahre lenkten die gesellschaftlichen Debatten unseren Blick auf weitere Themen wie z. B. die **ENTWICKLUNG EINER PARTEILICHEN MÄDCHENARBEIT**. Diese versteht sich als ein Arbeitsansatz, der Mädchen und junge Frauen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stellt. Unsere Vorschläge fanden Niederschlag in Veränderungen der Kinder- und Jugendhilfearbeit und neuen gesetzlichen Regelungen.⁴ Gleichstellungspolitisch gefordert waren wir auch bei der **AUSGESTALTUNG DER EU-STRUKTURFONDS ESF UND EFRE**. Bei der Zusammensetzung der Regionalräte ist es heute selbstverständlich, dass wir als Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einen Platz pro Regionalrat besetzen. Auch hier hat sich der konsequente, hartnäckige Einsatz gelohnt. Neue Themen, wie Integration, Gesundheit und Inklusion, gewannen an Bedeutung, und die LAG NRW forderte neue Formen der Zusammenarbeit

ein, beispielsweise die Teilnahme der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten an den örtlichen Gesundheitskonferenzen.

Um auf der konkreten Ebene der kommunalen Arbeit mit dieser Vielfalt umgehen zu können, wurden und werden **TAGUNGEN, WORKSHOPS UND INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN** für die Kolleginnen durchgeführt. Damit sichert die LAG nicht nur den Austausch auf Landesebene, sondern bietet auch die Möglichkeit, auf breiter Basis gleichstellungsrelevante Positionen zu erarbeiten. Durch aktive Teilnahme an themenspezifischen Arbeitskreisen und -treffen bei den unterschiedlichen Ministerien sichert die LAG, dass die gleichstellungspolitischen Aspekte und Erfahrungen in die Erarbeitung von Stellungnahmen einfließen.

Das Spektrum unserer Arbeit umfasst alle gesellschaftlichen Bereiche. Da es kaum ein Thema gibt, das nicht Auswirkungen auf die Lebensbedingungen von Frauen und Mädchen hat, handeln wir aus dem Selbstverständnis heraus, uns auf breiter Front einzumischen und unsere gleichstellungspolitische Sicht einzubringen.

Wenn ich zurückblicke, dann stelle ich fest, dass wir uns seit Bestehen der LAG in die Strukturen der kommunalen Familie eingebracht haben. Wir haben uns landesweit mit anderen Organisationen vernetzt und stehen mit ihnen im Austausch. Wir haben Steine ins Rollen gebracht. Manches Mal waren wir auch der Stein des Anstoßes. Wir sind ab und zu ins Stolpern geraten, aber wir sind nicht gestürzt. Aus den Steinen, die uns in den Weg gelegt wurden, haben wir ein starkes Fundament für ein solides, schönes Haus gebaut – die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen.

4 s. Kinder- und Jugendplan des Bundes 1995, S. 3

Netzwerkarbeit mit zwei Gesichtern

Die LAG-Geschäftsstelle



Anne Frenzel

Elke Fonger

Im Oktober 1997 wurde die **Geschäftsstelle der LAG NRW** in der Landeshauptstadt Düsseldorf eingerichtet. Vorausgegangen waren mehrjährige Verhandlungen mit der Landesregierung um die Finanzierung einer Koordinierungsstelle für die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Damit war und ist Nordrhein-Westfalen das einzige Bundesland, das den ca. 375 Kolleginnen vor Ort eine landesweit agierende Vernetzung zur Seite stellt.

Die Landesgeschäftsstelle unterstützt die LAG NRW, um den komplexen Herausforderungen an eine innovative Gleichstellungsarbeit und Frauenpolitik begegnen zu können.

Die Geschäftsstelle wird durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW finanziert und nimmt die Funktion einer Anlauf-, Koordinierungs- und Servicestelle für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wahr. Die Vernetzung mit den anderen frauenpolitischen Akteurinnen und Akteuren im Land, die Bereitstellung eines zentralen Infopools und die Umsetzung landesweiter Tagungen, Aktivitäten und Kampagnen gehören zu den wichtigsten Aufgaben. **Die LAG-Geschäftsstelle**

- organisiert Mitgliederversammlungen, Fachtagungen und Diskussionsveranstaltungen,
- informiert die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu frauenpolitischen Ereignissen,
- unterstützt die Arbeit der LAG-Sprecherinnen.



Beate Vinke, Geschäftsführerin der LAG Mädchenarbeit in NRW e.V.

Die Geschäftsstelle der LAG kommunale Frauenbüros/Gleichstellungsstellen ist aus Sicht der LAG Mädchenarbeit in NRW:

- eine kompetente Ansprechpartnerin für Themen und Fragen rund um die Gleichstellung von Mädchen und Frauen!
- eine engagierte Vernetzungs- und Bündnispartnerin für die mädchen- und geschlechterpolitische Lobbyarbeit in NRW – auch als Koordinatorin des FrauenMädchenNetzes NRW!
- ein Ort für Informationen, fachliche Diskurse und Lebensfreude!



Christine Kronenberg, Leiterin des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Köln

Immer freundlich, immer à jour, immer hilfsbereit, immer kompetent, immer flink, immer chic: Das ist für mich die LAG-Geschäftsstelle! ... Und das in Düsseldorf!

Rede von Michaela Fahner auf der Mitgliederversammlung am 7. November 2007

Liebe Kolleginnen, ich möchte euch jetzt auf eine Zeitreise mitnehmen.

Mitte der 90er Jahre war die Landesarbeitsgemeinschaft auf 250 Kolleginnen angewachsen und die Anforderungen an die Sprecherinnen, die ihre Tätigkeit neben der Arbeit vor Ort leisteten, waren ohne Unterstützung durch eine Geschäftsstelle nicht mehr leistbar. Zu der Zeit begannen Verhandlungen mit Politikerinnen, aber vor allem auch mit dem damaligen Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann über die Einrichtung einer Geschäftsstelle in NRW. Wir hatten großes Glück, denn mit dem Ministerium und mit der damaligen Frauenministerin Ilse Ridder-Melchers hatten wir Partnerinnen, die sich zusammen mit uns für die Geschäftsstelle einsetzten und bereit waren, diese auch zu finanzieren. Nichtsdestotrotz gab es große Hürden zu überwinden. Am 7. Mai 1996 trafen sich die kommunalen Spitzenverbände mit unseren Sprecherinnen zu einem einzigen Thema: „Finanzierung einer LAG-Geschäftsstelle durch das Frauenministerium des Landes NRW“.

Nach einer langen, hitzigen und sehr kontroversen Verhandlung (Gilla Knorr und Christel Steylaers waren damals dabei) wurde im Protokoll Folgendes festgehalten: „... die Vertreter und Vertreterinnen der kommunalen Spitzenverbände können sich mit der Einrichtung der LAG-Geschäftsstelle nicht einverstanden erklären. Sie sind aber bereit, die Finanzierung einer LAG-Geschäftsstelle durch das Land zu dulden.“

Eineinhalb Jahre später, am Freitag, dem 5. September 1997, stellen sich den LAG-Sprecherinnen sieben hoch qualifizierte Frauen vor. Die sieben Frauen waren die Bewerberinnen, die nach kritischer Prüfung den Sprung in die Endausscheidung geschafft haben. Sie haben sich beworben um die Stellen in der neuen Geschäftsstelle der kommunalen Frauenbüros. Dabei sind Anne Frenzel und Elke Fonger.

Wir Sprecherinnen waren darauf vorbereitet, die Bewerberinnen auf Herz und Nieren zu prüfen. Wir hatten Fragen vorbereitet, mit denen wir herausfinden wollten, wie gut die Bewerberinnen über aktuelle frauenpolitische Themen informiert sind. Wir haben den Umgang mit stressigen und politisch brisanten Situationen erfragt, wir haben erfragt, wie die Bewerberinnen inhaltlich die ersten Monate der Geschäftsstelle gestalten wollten, und abschließend haben wir eine ganz besonders wichtige Frage gestellt: Wir haben gefragt: „Wie gehen Sie damit um, dass Sie sieben Chefinnen haben werden?“ Elke Fonger hat übrigens auf diese Frage geantwortet: „Davor habe ich Respekt, es erschreckt mich aber nicht!“

Obwohl im Auswahlgremium alle sieben Sprecherinnen saßen, fiel uns die Entscheidung sehr leicht: Wir haben uns einstimmig für Elke Fonger und Anne Frenzel ausgesprochen, und am 1. Oktober 1997 haben die beiden ihre neuen Stellen angetreten. Heute, 10 Jahre später, wissen wir: Wir hatten unser Dreamteam gefunden!

Liebe Elke und liebe Anne,

wir, die Sprecherinnen – und ich bin sicher, ich kann das auch im Namen aller NRW-Kolleginnen sagen – wir möchten uns bei euch bedanken für

- 10 Jahre Kompetenz, Engagement und Professionalität,
- 10 Jahre Aufbau von Vernetzungs- und Kommunikationsstrukturen,
- 10 Jahre zuverlässige und wirkungsvolle Arbeit durch die Organisation von Fachveranstaltungen, Mitgliederversammlungen, Arbeitskreisen und von unserem hervorragenden Rundbrief.
- Dank auch dafür, dass ihr 10 Jahre lang temperamentvolle und streitbare Sprecherinnen ausgehalten habt, ohne zu verzweifeln.
- Dank für die Lust und Freude, mit der ihr die nicht immer einfache Aufgabe bewältigt.

Jetzt gleich gibt es noch Geschenke für euch, aber vorher möchte ich mich stellvertretend für alle Gleichstellungsbeauftragten in NRW beim Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration bedanken. Wir sagen Dank dafür, dass das Gleichstellungsministerium die wichtige Netzwerkarbeit der LAG durch die Weiterfinanzierung anerkennt und mitträgt.

Claudia Zimmermann-Schwarz und Ruth Köhler-Büssow, wir freuen uns auch in Zukunft auf eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsministerium.

Wir debat- tieren, vernetzen, informieren, streiten

Unser **Arbeitsverständnis**



3 Mitgliederversammlungen – organisiert und vorbereitet durch die LAG-Geschäftsstelle

Themen:

- aktuelle frauen- und gleichstellungsrelevante Sachvorträge mit intensiver Diskussion unter den Kolleginnen
- Standpunkte, Positionen, Resolutionen beschließen
- Bericht der LAG-Sprecherinnen
- Bericht aus den Landes- und Regionalgremien
- Bericht aus dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW



LAG-Mitgliederversammlung 2007 in Oberhausen

Regelmäßige Sitzungen der LAG-Sprecherinnen – organisiert und vorbereitet durch die LAG-Geschäftsstelle

Themen:

- Anfragen der Kolleginnen aus den Kommunen und Kreisen
- Diskussion grundsätzlicher und/oder aktueller Themen der Gleichstellungs- und Frauenpolitik in Land und Kommune
- Inhaltliche Vorbereitung der Mitgliederversammlungen, von Arbeitskreisen, Info-Veranstaltungen, Fachtagungen
- Gespräche mit frauenpolitischen AkteurInnen im Land, dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW, den kommunalen Spitzenverbänden
- Mitarbeit im FrauenMädchenNetz NRW
- Vorbereitung und Auswertung der landespolitischen Gremien



Tagung „Männer- und Jungenarbeit in der Gleichstellung“ 2012

Info-Veranstaltungen / Seminare – organisiert und vorbereitet durch die LAG-Geschäftsstelle

- zu gleichstellungsrelevanten Themen- und Problemstellungen für die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Fachtagungen – organisiert und vorbereitet durch die LAG-Geschäftsstelle

- zu frauenpolitischen und gleichstellungsrelevanten Fragestellungen und Entwicklungen sowie zur Meinungsbildung in der LAG NRW

Fachgespräche – organisiert und vorbereitet durch die LAG-Geschäftsstelle

- mit den frauenpolitischen AkteurInnen der Frauenpolitik, dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW, den frauenpolitischen Sprecherinnen der Landtagsfraktionen etc.

Öffentlichkeitsarbeit

- Pressearbeit zu aktuellen (frauen-)politischen Themen
- Broschüren und Dokumentationen zu Fachtagungen
- Handlungsempfehlungen zu gleichstellungsrelevanten Aufgaben und gesetzlichen Rahmenbedingungen
- LAGazette – regelmäßig erscheinender Newsletter, erstellt von der LAG-Geschäftsstelle
- MädchenMerker – Mädchenkalender zur Berufswahlorientierung, herausgegeben in rund 20 Kreisen und kreisfreien Städten



Beratung und Information

- für die Kolleginnen der Kreise, Städte und Gemeinden in NRW durch die LAG-Sprecherinnen und die LAG-Geschäftsstelle
- Zur-Verfügung-Stellen von Materialien zu frauenpolitischen Themen

Vernetzung auf Landesebene

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA)

Dachverband autonomer Frauenberatungsstellen NRW

LAG autonomer Frauen-Notrufe NRW

Frauenpolitische Organisationen/Verbände (z. B. Gewerkschaften, Landesarbeitsamt, Parteien)

LAG Mädchenarbeit NRW

LAG autonomer Mädchenhäuser/ feministische Mädchenarbeit NRW

LAG Wildwasser NRW

FrauenRat NRW

Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderungen NRW

LAG Lesben in NRW

LAG autonomer Frauenhäuser NRW

Frauenpolitische Sprecherinnen der Fraktionen im Landtag NRW

LAG NRW



LAG-Mitgliederversammlung 2011 in Oberhausen

Wir besetzen Themen

LAG-Arbeitskreise

- Neue Technologien
- Personelle Ausstattung der Gleichstellungsstellen
- Anforderungs- und Aufgabenprofil der kommunalen Frauenbeauftragten
- Frauen im privatwirtschaftlichen Bereich
- Kinderbetreuungseinrichtungen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Fort- und Weiterbildung
- Frauenförderplan
- Teilzeitarbeit
- Gleichstellungsbeauftragte im ländlichen Raum
- Frauen in der Wohnungs- und Stadtplanung
- Tarif- und Beamtenrecht

Sitz und Stimme – LAG-Vertretung in Landesgremien

- Runder Tisch Häusliche Gewalt beim Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW
- Runder Tisch Menschenhandel beim Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW
- Runder Tisch Prostitution beim Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW
- Begleitausschuss NRW-EU-Ziel2-Programm (EFRE) beim Wirtschaftsministerium NRW
- Landesbegleitausschuss ESF beim Arbeitsministerium NRW
- Koordinierungskreis Klimaschutzplan NRW
- Vertreterinnen in den Regionalräten
 - Regionalrat Arnsberg
 - Regionalrat Detmold
 - Regionalrat Münster
 - Regionalrat Düsseldorf
 - Regionalrat Köln
- Vertreterin in der Verbandsversammlung des Regionalverbands Ruhr
- Städte- und Gemeindebund NRW – Gleichstellungsausschuss
- Landkreistag
 - Fachausschuss Wirtschaft und Verkehr
 - Fachausschuss Soziales und Jugend
- Fachausschuss Gesundheit
- Fachausschuss Schule und Kultur
- Fachausschuss Verfassung, Verwaltung und innere Sicherheit
- Städtetag NRW
 - Konferenz der Frauenbeauftragten
 - Rechts- und Verfassungsausschuss
 - Finanzausschuss
 - Umweltausschuss
 - Personalausschuss
 - Gesundheitsausschuss
 - Schul- und Bildungsausschuss
 - Bau- und Verkehrsausschuss
 - Kultur- und Sportausschuss

Wir schaffen Mehrwert durch Vernetzung!

Institutionalisierung der Frauenpolitik



Ingeburg Josting



Martina Arndts-Haupt

Vorbemerkung

Die 70er Jahre waren geprägt von Aktionen und Demonstrationen der neuen Frauenbewegung, deren feministische Protagonistinnen neben der Entgeltgleichheit, der Partizipation und der sexuellen Selbstbestimmung auch institutionelle Lösungen der „Frauenfrage“ forderten. Ganz im Sinne dieses Zeitgeistes setzte der Deutsche Bundestag 1973 die Enquetekommission „Frau und Gesellschaft“ ein. In ihrem Zwischenbericht im Jahr 1976 stellte die Kommission u. a. fest, dass zur Verwirklichung der Chancengleichheit in Deutschland auf allen gesellschaftlichen Ebenen angesetzt werden müsste.

Auf der kommunalen Ebene erfolgte die politische Umsetzung durch Einrichtung von Stellen für Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in den Verwaltungen. In den ersten Jahren geschah dies ohne gesetzliche Verpflichtung ausschließlich auf der Grundlage politischer Beschlüsse in den Kommunen. Als erste Stadt richtete Köln 1984 eine Gleichstellungsstelle ein. Mehrere Großstädte folgten in kurzen Abständen. Diese Institutionalisierung der Frauenpolitik verdeutlicht den stark von der neuen Frauenbewegung geprägten Zeitgeist, der eine bis dahin unbekannte Mobilisierung von Frauen in ihrem Kampf um gleiche Rechte hervorgebracht hatte.

Die Anfänge

Die neue Aufgabe stellte die ersten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor besondere Herausforderungen. In den Kommunalverwaltungen selbst gab es weder klare Konzepte noch strukturelle Überlegungen, wie die Aufgabe zu organisieren sei. Die Stelleninhaberinnen, vielfach Hochschulabsolventinnen mit einer persönlichen frauenpolitischen, je nach eigener Zugehörigkeit oder politischem Verständnis differenzierten Haltung, brachten in vielen Fällen einschlägige frauenspezifische politische und/oder berufliche Erfahrungen mit. Damit verbunden war der für die Arbeit und ihre Wirkung prägende externe und durchaus aneckende Blick auf die gewachsenen Strukturen und Arbeitsabläufe in den Kommunalverwaltungen.

Die durch die Räte gewählten oder von der Verwaltung bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten waren überwiegend direkt der Verwaltungsführung unterstellt. Damit sollten die neue Querschnittsorientierung der Aufgabe hervorgehoben werden und der Zugang zur Steuerungsebene wie zu den unterschiedlichen Fachebenen in der Kommune sichergestellt werden. Die neu bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hatten zügig die vordringlichsten frauenpolitischen Arbeitsfelder besetzt: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch mehr öffentlich geförderte Kinderbetreuungsangebote und flexiblere Arbeitszeiten, Ausbau und Unterstützung der Hilfesysteme bei Gewalt gegen Frauen, Mädchenarbeit. Innerhalb der jeweiligen Verwaltungen stellten die Kolleginnen die ersten Frauenförderpläne mit umfangreichen Maßnahmenkatalogen zur Frauenförderung auf. Diese umfassten Maßnahmen zur Förderung der Frauen in Führungspositionen, frauenspezifische Fortbildungen, die Teilbarkeit von Stellen und die Öffnung aller Berufsausbildungen, insbesondere die der gewerblich-technischen Berufe. Als besonders langwierig erwies sich die Öffnung der Feuerwehr.

Bei den genannten externen Themen und Sachfragen war insbesondere die Netzwerkarbeit mit den lokalen frauenpolitischen Initiativen und zunehmend mit den örtlichen Institutionen und Hilfeangeboten von Bedeutung. Forderungen nach der notwendigen politischen Lobbyarbeit entwickelten sich parallel zu der Erkenntnis, dass landespolitische Regelungen und Finanzierungsmodelle (z. B. für den Ausbau der Kinderbetreuung und die Frauenhaus-Finanzierung) unverzichtbar seien. Bei den auf die Arbeitsabläufe in der Verwaltung ausgerichteten Aufgaben standen die für die Zuständigkeiten und Rechte in der Kommune maßgebliche Gemeindeordnung (GO NRW) und die möglichen landespolitischen Vorgaben für eine an einheitlichen Maßstäben ausgerichtete Frauenförderpolitik im Fokus. Dennoch sollte es einige Jahre brauchen, bis sich die neue kommunale Aufgabe

Gleichstellung vom „Beauftragtenwesen“ zu einer systematisch verankerten kommunalen Einrichtung entwickelte. Der gesellschaftspolitisch eindeutige und klare Auftrag, die kommunalpolitischen Strukturen durch frauenpolitische Akzente zu erweitern und zu verändern, sollte sich als langwierig und mit zahlreichen Stolpersteinen verbunden, erweisen.

Der endgültige Durchbruch ging einher mit der Änderung der GO im Jahr 1994, die eine Pflicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten verankerte. Diese Entwicklung bedeutete einen Meilenstein in der kommunalen Gleichstellungsarbeit, nachdem bereits 1989 mit der Verabschiedung des Frauenfördergesetzes NRW eine Quotenregelung für Arbeitnehmerinnen eingeführt worden war.

Für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bedeutete dies in der Konsequenz, sich nunmehr auf rechtlich sicherem Boden als Teil der Verwaltung in die tägliche Verwaltungsarbeit, die Ratspolitik und die gesellschaftlichen und sozialen Strukturen ihrer Kommunen einmischen und die frauenspezifischen Themen und Belange platzieren zu können. Es galt, in den Strukturen anzukommen und sie für die frauenpolitischen Ziele zu nutzen, gleichzeitig den Blick für wichtige vom Zeitgeist geprägte frauenpolitische Veränderungen zu behalten und im Bündnis mit den frauenpolitischen Kräften politische Beschlüsse im Sinne der Gleichstellung herbeizuführen. Dies stellte sich im Arbeitsalltag als ein wahrhaftiger Spagat dar.

Die Legitimität des Amtes zu beweisen, erscheint auch heute noch als eine für die Position der in den Kommunalverwaltungen tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unvermeidbare Herausforderung. Verbunden ist dieses Amt mit einem hohen Erwartungsdruck von durchaus divergierenden Interessengruppen, wie der Verwaltungsführung, der Politik oder den verschiedenen Frauengruppierungen und -verbänden. Hinzu kam und kommt die häufig unzureichende personelle und finanzielle Ausstattung.

Eine richtungweisende Entscheidung

Da die meisten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Kommune als „Einzelkämpferinnen“ begannen, entstand sehr schnell das Bedürfnis nach und die Notwendigkeit zu kollegialem Austausch und zur Zusammenarbeit. Zunächst, weil es noch wenige Frauen und Gleichstellungsbeauftragte gab, erfolgte eine Vernetzung auf der Bundesebene. Die Themen und Sachfragen sowie die föderalen Strukturen zeigten jedoch rasch, dass auch eine Vernetzung auf der Landesebene erforderlich war. Gleichzeitig machte dies die Konfliktlinien zum Grundsatz der kommunalen Selbstverwaltung deutlich. Den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihrem „Einzelkämpferinnenstatus“ war an

landeseinheitlichen gesetzlichen Regelungen und Verfahren gelegen, die ihnen in ihren Verwaltungen eindeutige Handlungsmöglichkeiten verliehen und die Positionen der Einzelnen vor Ort stärken konnten. Deshalb forderte die LAG NRW im Rahmen ihrer Kontakte mit dem zuständigen Ministerium und über engagierte Lobbyarbeit mit den frauenpolitischen und kommunalpolitischen Fachleuten der Landtagsfraktionen entsprechende gesetzliche Initiativen ein, die schließlich zunächst zum Frauenfördergesetz und dann zur Verabschiedung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW führten. Auch an dieser Stelle wurde die Notwendigkeit einer eigenständigen, Kommunen und Kreise jeder Größenordnung umfassenden Landesarbeitsgemeinschaft deutlich.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein

Bei der Ausgestaltung des kommunalen Aufgabenfeldes zeigte sich rasch, dass es wichtig war, auch die vorhandenen kommunalen Kooperationsstrukturen, die kommunalen Spitzenverbände, als Unterstützungsstruktur einzubeziehen und für die Netzwerkarbeit zu nutzen. Die Einrichtung entsprechender Gremien, der Frauenkonferenz beim Städtetag NRW, des Gleichstellungsausschusses beim Städte- und Gemeindebund NRW, und des Arbeitskreises Gleichstellung beim Landkreistag waren in der Konsequenz die richtigen Entscheidungen und gingen auf Initiativen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zurück. Diese Strukturen wurden durch eine Bestellung zuständiger hauptamtlicher Mitarbeiterinnen bei den Spitzenverbänden institutionell unterstützt.

Und so ging die Entwicklung weiter

Die Interessenvertretung LAG NRW entwickelte sich im Laufe der Jahre zu einer auf Landesebene anerkannten Stimme, deren Sachverstand bei frauenpolitischen Entscheidungen gefragt ist. Über diese unmittelbare, auf die eigenen Arbeitsstrukturen bezogene

Lobbyarbeit hinaus wurde die Netzwerkarbeit der LAG im Hinblick auf weitere frauen- und gleichstellungsrelevante Strukturen und Rahmenbedingungen ausgeweitet: Die Kooperation mit anderen Netzwerken (LAG autonomer Frauennotrufe, LAG autonomer Frauenhäuser, LAG Wildwasser, LAG Mädchenarbeit, LAG autonomer Mädchenhäuser, Dachverband autonomer Frauenberatungsstellen, Landesfrauenrat, Gewerkschaften, Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderungen etc.) entwickelte sich zu einem wichtigen strukturellen Merkmal der LAG-Arbeit: Die LAG sieht sich in dieser Rolle als „stakeholderin“ und Ansprechpartnerin für alle, die auf Landesebene frauen- und gleichstellungspolitisch wirksame Ziele, Beschlüsse und Strukturen bestimmen oder beeinflussen und damit die Rahmenbedingungen für kommunale Gleichstellungsarbeit mitgestalten. Auf Bundesebene vertritt sie die Interessen der NRW-Gleichstellungsarbeit in der Bundesarbeitsgemeinschaft. Zahlreiche Kolleginnen haben in den vergangenen zwei Jahrzehnten auch die Arbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft entscheidend mitgeprägt.

Das Fazit

Der Weg der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die landesweite Vernetzung spiegelt die umfangreiche, intensive Arbeit der LAG wider. Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben einen entscheidenden strategischen Mehrwert geschaffen: **WIR HABEN UNS RAUM GENOMMEN, DIE VORHANDENEN KOMMUNALEN STRUKTUREN EROBERT, UM DIE FRAUENSPEZIFISCHE SICHTWEISE ERWEITERT UND DAMIT NEUE FRAUENFÖRDERLICHE STRUKTUREN UND HANDLUNGSSPIELRÄUME GESCHAFFEN UND GESICHERT.**

Das Ergebnis: Aus der individuellen Vielfalt eines frauenpolitischen Selbstverständnisses ist das strukturelle frauenpolitische Selbstverständnis des Netzwerks gewachsen.

Gabriele Bischoff, Geschäftsführerin der LAG Lesben in NRW

Die Geschäftsstelle der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW ist für mich als Geschäftsführerin der LAG Lesben in NRW seit über 12 Jahren häufig erste Ansprechpartnerin für Absprachen von landesweiten Aktionen oder Überlegungen, wie wir die Themen von Lesben-Gruppen und -initiativen in die Rathäuser und damit in die Kommunen bringen können.

Durch die Zusammenarbeit unserer Landesarbeitsgemeinschaften konnten viele Gespräche und Veranstaltungen initiiert werden, um Vorurteile abzubauen und die Sichtbarkeit von lesbischen Frauen zu fördern.



Jutta Troost

Die Konferenz der Frauenbeauftragten beim Städtetag NRW

Gleichstellungspolitische Themen in den Gremien des Städtetages NRW

Der Städtetag Nordrhein-Westfalen vertritt die im Grundgesetz und in der nordrhein-westfälischen Landesverfassung garantierte kommunale Selbstverwaltung. Er nimmt aktiv die Interessen der Städte gegenüber dem Landtag, der Landesregierung und zahlreichen Organisationen wahr. Er berät seine Mitgliedsstädte, informiert sie über alle kommunal bedeutsamen Vorgänge, stellt den Erfahrungsaustausch zwischen seinen Mitgliedern her und fördert ihn in zahlreichen Gremien. In den 11 Fachausschüssen des Städtetages NRW werden die Entscheidungen des Vorstandes vorbereitet und beraten. Eine paritätische Besetzung der Gremien mit Mitarbeiterinnen der Städte in NRW war aufgrund des geringen Frauenanteils in den einschlägigen Bereichen der Stadtverwaltungen nicht erreichbar.

Am 27.9.1990 fand zum ersten Mal ein Treffen der Frauenbeauftragten aus den Mitgliedsstädten beim Städtetag NRW statt, sie tagen seitdem institutionalisiert als Konferenz der Frauenbeauftragten beim Städtetag NRW regelmäßig zweimal jährlich. Damit Fraueninteressen auch in den Gremien des Städtetages NRW vertreten werden, haben die Frauenbeauftragten gefordert, Mitglieder in die Fachausschüsse entsenden zu können, die zu den einzelnen Themenbereichen Einfluss auf die Arbeit der Fachdezernate nehmen. Der Landesvorstand des Städtetages NRW schloss sich dem an, so dass seit diesem Zeitpunkt Frauenbeauftragte als ordentliche Mitglieder an den Sitzungen der Fachausschüsse teilnehmen.

Regelmäßiger Tagesordnungspunkt der Konferenz der Frauenbeauftragten ist seitdem der Bericht aus den Fachausschüssen, womit die Vernetzung gewährleistet ist und

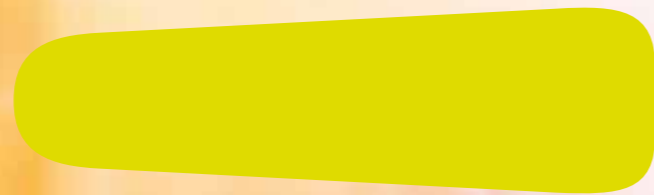
die Möglichkeit besteht, sich bei Themen, die einen frauenpolitischen Ansatz haben, einzubringen. Die Themenbereiche sind auch nach über 20 Jahren vielfach gleich geblieben. Die Konferenz der Frauenbeauftragten berät regelmäßig aktuelle Themen wie Entgeltgleichheit, gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt, Aufbrechung tradierter Rollenbilder, Finanzierung von Frauenhäusern und die Förderung von Alleinerziehenden. Ein besonders wichtiges Thema ist die Erreichung einer paritätischen Besetzung in Gremien und in Führungspositionen – auch und gerade auf Grund der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes für die Gesellschaft und die private Wirtschaft.

Ist die Frage der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen zwar zunächst eine Frage der Beteiligungsgerechtigkeit, führt diese Beteiligung aber letztlich auch zu mehr Effektivität. Politische Entscheidungen können vielfach effizienter und nachhaltiger getroffen werden, wenn Sichtweisen und Wertvorstellungen beider Geschlechter in Diskussionen und Entscheidungsprozesse einfließen. Außerdem kann auf das vielfach brachliegende Potenzial der gut ausgebildeten Frauen in einer Gesellschaft, die sich demografisch im Umbruch befindet und demnächst einen erheblichen Fachkräftemangel zu verzeichnen hat, nicht verzichtet werden, auch nicht im kommunalen Bereich.

Frauen- und Gleichstellungspolitik ist also auch beim Deutschen Städtetag/ Städtetag NRW nach wie vor ein Dauerthema, und Hartnäckigkeit und „Dicke-Bretter-Bohren“ sind oft nötig, um wichtige gleichstellungspolitische Überzeugungen und Argumente an den Mann und die Frau zu bringen.



Wir haben Rechte

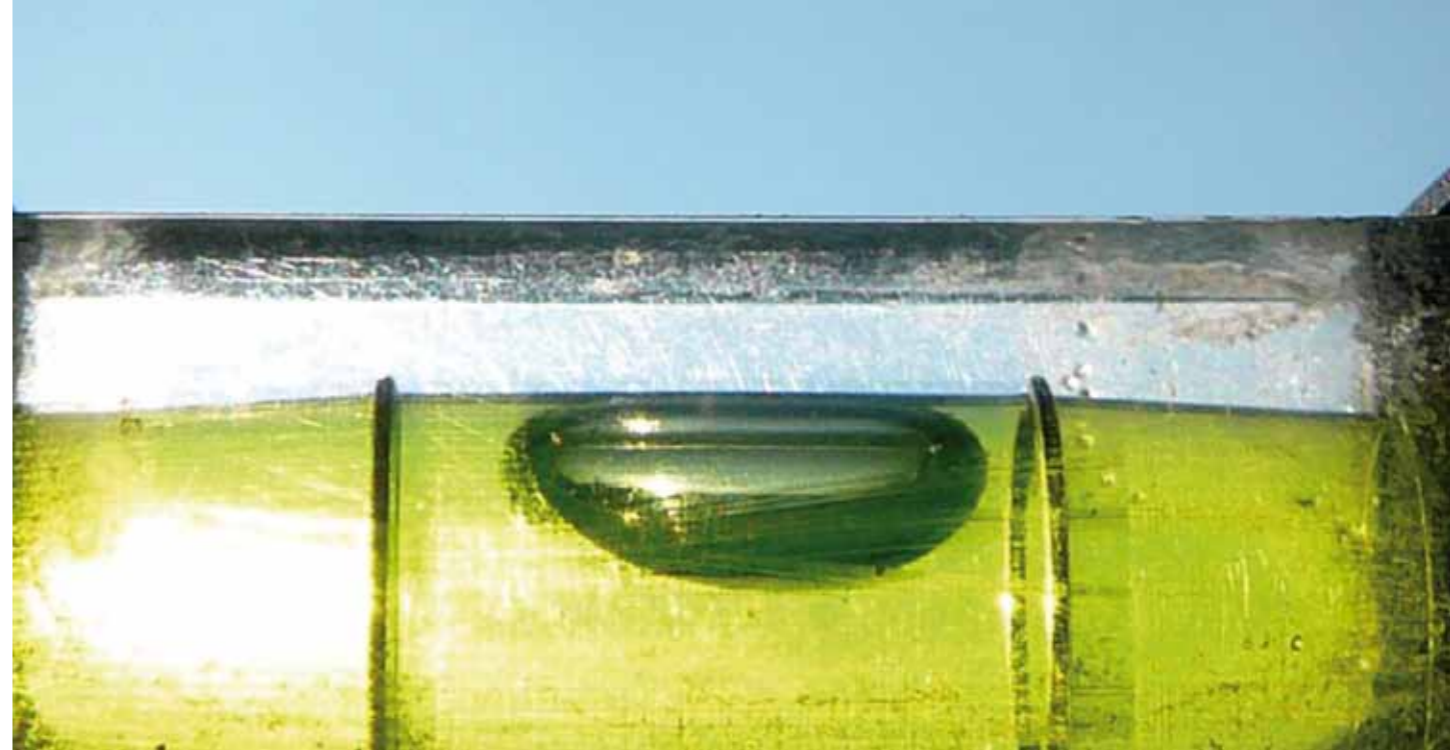




Michaela Fahner

Jahre

Landesgleichstellungsgesetz bekämpft, ignoriert und umgesetzt!



Selten hat ein Gesetz so viel Widerstand hervorgerufen wie das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). So war von der „Auflösung der kommunalen Selbstverwaltung“ die Rede und davon, dass die Entscheidungskompetenzen von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern unzulässig eingeschränkt würden. Dabei führte das Land Nordrhein-Westfalen mit der Verabschiedung des LGG im November 1999 konsequent einen Weg fort, der bereits 1975 mit der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene und ab 1982 mit der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in Kommunen begonnen hatte. Mit dem LGG wurde eine umfassende Regelung verabschiedet, die der strukturellen Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst entgegenwirken sollte. Damit wurde auch die Querschnittsfunktion der 375 Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen unterstrichen. Eine Vielzahl von Maßnahmen, von Personalplanung über Anforderungen an Stellenausschreibungen und Vorstellungsgespräche, Auswahlkriterien bei Stellenbesetzungen, Fortbildung und Arbeitsplatzgestaltung, Teilzeitregelungen und Beurlaubungen, den Rechten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Verwaltungen wird, unter dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann – und damit der Förderung von Frauen – aufgeführt.

Welches Fazit zieht die Landesarbeitsgemeinschaft nach dreizehn Jahren LGG? Ist die Umsetzung der Ziele „Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in den

Verwaltungen erreicht? Sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten überflüssig, oder gibt es nach wie vor die Notwendigkeit, an der Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele zu arbeiten? Die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Kommunen sind sehr unterschiedlich. Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Informationsstand zum LGG in den Städten und Gemeinden nach wie vor differiert bzw. dass unterschiedliche Auffassungen über die Auslegung des LGG existieren. Im Folgenden wird aufgezeigt, welchen Diskussionen sich die Gleichstellungsbeauftragten nach über zehn Jahren LGG auch heute noch stellen müssen.

Sprachliche Gleichstellung im § 4 LGG

Die Praxis zeigt, dass der § 4 eine gute Ausgangsposition bietet, um das Ziel „Bürgernähe“ auch über die Sprache zu vermitteln. Leider wird trotz zahlreicher Broschüren, die Ungeübte dabei unterstützen sollen, bei geschlechtergerechten Formulierungen komplizierte und unleserliche Texte zu vermeiden, permanent gegen den Grundsatz der sprachlichen Gleichstellung verstoßen. Bezeichnendes Beispiel für einen Verstoß gegen § 4 LGG war die Präsentation von Studierenden einer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung anlässlich der Einführung der leistungsorientierten Bezahlung, die mit dem Einleitungssatz begann: „Aus Vereinfachungsgründen wird der Vortrag in männlicher Sprachform gehalten, Frauen sind immer mitgemeint.“ Dieser Umgang mit Sprache wurde und wird von der LAG erfolgreich gerügt.

Erfahrungen mit der Erstellung von Frauenförderplänen (FFP)

Im LGG ist praxisgerecht geregelt, wann Frauenförderpläne zu erarbeiten sind und welche Differenzierungen nötig sind, um aussagekräftige Statistiken dafür zu erstellen. Das im LGG beschriebene Verfahren ist aufwändig, bietet aber eine hervorragende Grundlage, um differenzierte Aussagen für die Personalentwicklung zu erhalten. Diskussionen gibt es leider immer noch um die Frage, wer für die Erstellung des Frauenförderplans (FFP) zuständig ist. Bewährt hat sich in der Praxis eine Arbeitsgruppe, die sich aus Personalverwaltung, Statistikstelle, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten zusammensetzt. In dieser Konstellation ist sichergestellt, dass sowohl die aktuellen Personaldaten und Erfahrungen der Personalstrategen als auch Aspekte der Arbeitnehmervertretung und der Gleichstellungsbeauftragten in die FFPs einfließen und professionell aufbereitet werden.

Bei der im LGG geforderten Zieldefinition haben sich zwei unterschiedliche Wege als sinnvoll herauskristallisiert: Grundsätzlich sollten die vereinbarten Ziele auch tatsächlich erreichbar sein. Das Ziel „Erhöhung des Frauenanteils um x Prozent“ sollte immer dann genutzt werden, wenn einerseits Stellen frei werden und andererseits hinreichend Bewerbungen von Frauen für den jeweiligen Bereich erwartet werden können. Dort wo dies nicht der Fall ist, sind eher flankierende Maßnahmen der richtige Weg. Ein Beispiel dafür ist die Feuerwehr. Den Prozentsatz von Frauen in der Berufsfeuerwehr signifikant zu erhöhen,

scheitert in der Regel daran, dass sich bisher nur wenige Frauen für die Berufsfeuerwehr bewerben. Daher führen eher maßnahmenbezogene Zielvereinbarungen zum gewünschten Erfolg: Mädchen sollen z.B. mit bestimmten Aktionen auf die Feuerwehr aufmerksam gemacht oder zu einer Bewerbung motiviert werden. Vorstellbar ist dies z.B. durch die Beteiligung der Feuerwehr am Girls' Day, durch Veröffentlichungen, die sich speziell an Mädchen wenden, wie z.B. die Kampagne der freiwilligen Feuerwehr „Frauen an den Brandherd“, oder durch Veranstaltungen in Schulen, die Mädchen gezielt ansprechen.

In vielen Kommunen ist die Pflicht zur internen Ausschreibung von Stellen selbstverständlich, da darin auch ein Instrument der Personalmotivation gesehen wird. Es ist aber festzustellen, dass in einzelnen Kommunen auch in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dagegen verstoßen wird.

Kein Widerspruch zwischen dem LGG und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ein nach wie vor grassierender Irrglaube ist, dass Regelungen des LGG Frauen unangemessen bevorzugen und Männer i.S. des im Jahr 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) diskriminieren würden. Zwischen LGG und AGG besteht aber keinerlei Widerspruch, ganz im Gegenteil: Das AGG sieht ausdrücklich in § 5 positive Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile vor.



§ 17 LGG NRW Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsberechungen;

2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 5 Abs. 3 GO Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.



Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien

Nach dem LGG sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden. Schon bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen ist auf die paritätische Repräsentanz zu achten. In der Regel haben die Räte der Kommunen und die Verwaltungsleitungen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung dieser LGG-Forderung. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten ist, hierauf immer wieder aufmerksam zu machen.

Führungspositionen und Teilzeit

Gerade die Forderung, Führungspositionen in Teilzeit auszuscheiden, führte in den ersten Jahren des LGG zu heftigem Widerstand. Die bis dahin angewandte Praxis, Führungspositionen als Vollzeitstellen auszuzeichnen, wurde mit dem Argument verteidigt, dass Führungspositionen nur in Vollzeit wahrnehmbar seien. Mittlerweile hat die Praxis diese Annahme widerlegt.

Die Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten

Selbst nach zehnjähriger Anwendung des LGG wird das Recht auf Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten in Einzelfällen in Frage gestellt, obwohl das LGG hierzu eindeutig Auskunft gibt. „In der fachlichen Weisungsfreiheit liegt die Durchbrechung der sonst für Angehörige der Verwaltung geltenden Regel, den Weisungen der Vorgesetzten unterworfen zu sein. Sie ist Ausgleich für die fehlende Entscheidungskompetenz und besteht im Hinblick auf den in § 17 LGG näher bezeichneten „Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten“. (Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des LGG in den Kommunen § 16 Abs. 1 LGG)⁵

Zur Situation der Gleichstellungsbeauftragten in NRW

Die Gleichstellungsbeauftragten sind die zentralen Stellen, die für die Umsetzung des LGG in den Kommunen Verantwortung übernommen haben. Bei der Betrachtung der Rahmenbedingungen der Gleichstellungsstellen ist festzustellen, dass die Situation in den einzelnen Kommunen in NRW extrem unterschiedlich ist. Es gibt Büros mit bis zu sieben Mitarbeiterinnen, aber auch zahlreiche Gleichstellungsbeauftragte, die mit einem Stundenkontingent von wenigen Stunden (z. B. 3 bis 5 Stunden) auskommen müssen.

Ähnlich stellt sich die finanzielle Ausstattung dar, die von keinerlei finanziellen Ressourcen bis zur Ausstattung mit mehreren 10.000 Euro reicht. Auch die Qualifikation der eingestellten Gleichstellungsbeauftragten weist kein einheitliches Bild auf: Die fachlichen Qualifikationen haben eine Bandbreite von Ausbildungen im mittleren Dienst über Ausbildungen im gehobenen Dienst bis zum wissenschaftlichen Universitätsstudium.

Angesichts der in § 17 LGG ergänzt durch § 5 Abs. 3 Gemeindeordnung NRW formulierten Aufgabenbeschreibung für die Gleichstellungsbeauftragten, die für „alle Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben“, zuständig sind, passen die zeitlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit in einzelnen Kommunen nicht zu dem zu erfüllenden Aufgabenspektrum. Wenn Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann und damit die Umsetzung des LGG ernsthaft gefördert werden sollen, bedarf es eines angemessenen Stundenkontingentes, um den vielfältigen im LGG definierten Aufgaben gerecht zu werden. Der Verweis darauf, dass in kleineren Kommunen weniger zu tun sei, hat sich nicht bestätigt. Gerade in kleineren Gemeinden, die über keine frauenpolitische Infrastruktur verfügen wie z. B. ein Frauenhaus oder Beratungsstellen, ist die Gleichstellungsbeauftragte in Beratungsfragen zusätzlich gefordert.

Fazit: 13 Jahre Landesgleichstellungsgesetz

Wie die oben erwähnten Beispiele zeigen, bietet das LGG eine hervorragende Grundlage, um nachhaltig die Ziele „Abbau bestehender Nachteile für Frauen“ und „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer“ zu verfolgen. Viele Städte und Gemeinden unterstützen die Umsetzung des Gesetzes durch konsequente Anwendung in der Praxis und eine angemessene Ausstattung und Besetzung der Gleichstellungsstellen. Nicht zuletzt dadurch hat sich die Führungskultur in Verwaltungen nachhaltig verändert. Gleichstellungsthemen stehen heute selbstverständlich auf der Tagesordnung, werden gemeinsam diskutiert, und die Schritte zur weiteren Umsetzung werden gemeinsam abgestimmt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei kompetente Expertin.

Kritisch zu betrachten ist die Tatsache, dass Kommunen bei Nichtanwendung des Gesetzes mit keinerlei Konsequenzen zu rechnen haben. Das gern bemühte Argument, dass Kommunen in Zeiten der Haushaltskonsolidierung kein Geld für die Umsetzung des LGG haben, führt in die falsche Richtung. Es steht für den Bereich Personalpolitik außer Frage, dass mit einer vorausschauenden betrieblichen Frauenförderung erhebliche Kosten gespart und Personalressourcen effektiv genutzt werden können. Angesichts der wirtschaftlichen, demografischen und sozialen Herausforderungen, die auf die Kommunen zukommen, sind trotz einer spürbaren Verbesserung der Beschäftigungslage von Frauen weitere Anstrengungen nötig, um die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer weiter zu verbessern.

Aktuell ist die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes in NRW in Planung. Die LAG kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen bringt dabei ihre positiven wie negativen Erfahrungen aus den vergangenen 13 Jahren ein.

Aktionswochen 2003 Frauen und Recht



Das Recht spielt in unserer Gesellschaft eine eminent wichtige Rolle – für Frauen und Männer gleichermaßen. Es zeichnet gesellschaftliche Wirklichkeit nach und prägt sie. Nur durch konsequente Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes aus Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz kann Chancengleichheit verwirklicht werden.

Der anlässlich der Aktionswochen herausgegebene Reader informiert über die für Frauen wichtigen Rechtsfragen und ermutigt Frauen, ihre Rechte wahrzunehmen und durchzusetzen.



Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Alter und Pflege des Landes NRW

Nordrhein-Westfalen ist für Frauen und Mädchen lebenswert, weil wir daran arbeiten, dass Emanzipation nicht nur auf dem Papier steht.



Sabine Schlemmer

Über das Sichtbarmachen von Frauen in einer männlich geprägten Sprache

Nicht der Rede wert?



Wie kann man (in) einer von männlichen Leitbildern geprägten Welt erklären, wie es sich anfühlt, in der Sprache als Frau gar nicht vorzukommen?

Aktuell ist in vielen Büchern oder Schriften zu lesen: Um die Lesbarkeit des Textes zu verbessern, wurde darauf verzichtet, neben der männlichen auch die weibliche Form anzuführen; die gedanklich selbstverständlich immer mit einzubeziehen ist.

Rechtliche Regelungen

Seit Jahren schreiben aber Gesetze klar und deutlich vor, dass die Sprache beiden Geschlechtern gerecht werden muss. Bereits 1993 hat die Landesregierung NRW Grundsätze für eine gleichstellungsgerechte Gestaltung der Amts- und Rechtssprache gebilligt.⁶ Das Landesgleichstellungsgesetz NRW von 1999 regelt in § 4 Sprache.

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Nur ‚Mit-Meinen‘ verstößt gegen diese Grundsätze und wird der Leistung von Frauen und ihrer Stellung in der Gesellschaft nicht gerecht.

Ein Beispiel: „Bereits um 1840 schrieben Mathematiker die ersten Computerprogramme.“ Bei dieser Formulierung denken wir zuerst an Männer. Dass eine Frau (Ada Lovelace) um 1840 das erste Computerprogramm geschrieben hat, wird hier verschwiegen und auch nicht ‚mitgedacht‘.

Bedeutung der Benennung beider Geschlechter

„Sprache führt“, Kommunikation prägt unser Zusammenleben. Formulierungen haben signifikanten Einfluss auf Assoziationen. Sprache steuert die kognitiven Funktionen wie Wahrnehmung und Bewertung von Sachverhalten. Auch die Gedächtnisspeicherung und Problemlösung werden von unserer Sprache beeinflusst. Der sprachliche Ausdruck hat nicht nur Auswirkung darauf, wie gedacht, sondern auch darauf wie gehandelt wird. Kommen Frauen gar nicht in einer Darstellung vor (der Arzt, der Professor, der Richter usw.), so werden sie schlicht und einfach diskriminiert.

Allein schon die Benennung von bisher Unsichtbaren zeigt, wie groß die Gruppe der Frauen neben den Männern ist. Erst so rücken Frauen auch als Zielgruppen – im Arbeitsleben, im politischen Leben, in der Wirtschaft – in den Blick.

Reaktionen und Sanktionen

Erstmalig in den 70er Jahren reichten Frauen ihre Abschlussurkunden den Ausbildern oder Professoren zurück, protestierten und forderten ihre Berufsbezeichnung schwarz auf weiß in weiblicher Form ein. Die Friseurin, die Ingenieurin und viele Fachfrauen wollten nicht mehr simpel von einer männlichen Bezeichnung verschluckt werden.

Dennoch sperren sich Entscheidungsverantwortliche, die rechtlichen Vorgaben umzusetzen. Denjenigen, die an alten Zöpfen festhalten, ist kaum mit guten Worten und Argumenten beizukommen. Vielleicht mit finanziellen Sanktionen? Gem. §§ 7 und 11 AGG besteht seit 2006 bei Stellenausschreibungen, die nicht geschlechtergerecht formuliert sind, die Möglichkeit der Klage auf Schadensersatz.

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte als Sprachbeauftragte

Einer Gesellschaft, welche „Eheleute Herr X“ oder „Familie Otto Y“ sogar von Amts wegen nach wie vor traditionell anspricht, muss geholfen werden. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben den gesetzlichen Auftrag, das Umsetzen einer geschlechtergerechten Sprache anzumahnen, einzufordern, Hilfestellungen zu geben. Gleichstellungsbeauftragte geben Einführungen in den geschlechtergerechten Sprachgebrauch, und sie geben entsprechende Handreichungen heraus.⁷

„... unser Job ist es, in Kommunen und Kreisen einzufordern, endlich geschlechtergerecht zu reden, zu schreiben. Zwar sind laut Rechtsvorschriften sämtliche Formulare oder Geschäftsanweisungen neu zu fassen, so dass Frau wie Mann gleichberechtigt nebeneinander stehen; doch auch in unserer Verwaltung entdeckte ich in einer Niederschrift nach wie vor alle Formulierungen in rein männlicher Form.“ So die Gleichstellungsbeauftragte von Sprockhövel.⁸

Wichtig ist vor allem, Überzeugungsarbeit zu leisten. Im Laufe der Jahre ließen sich im kommunalen Bereich zumindest bei Reden Fortschritte erkennen: Erkennbar hat es Aha-Effekte bei Rednern/Rednerinnen gegeben, so dass sie beide Geschlechter nennenswert finden.

Formulierungsprobleme und -hilfen

Dass es sich manchmal sperrig anhört, wenn paritätisch formuliert wird, hat mit der fehlenden Übung zu tun. Es gibt vielfältige Lö-

sungsmöglichkeiten für die ansprechende Gestaltung von Texten. Neutrale Bezeichnungen wie „Fachkraft für ...“, „Studierende“, „Amtsleitung“ oder die „Ansprechperson“ usw. werden allmählich gebräuchlich. Warum nicht auch erfinderisch „gerechter“ formulieren?! Beispielsweise: vom Rednerpult zum Redepult.

Aufzählungen dürfen Paarformen benennen! Also Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Neben dem leider noch zu häufig und grammatikalisch oft nicht korrekten Schrägstrich (der/die Antragsteller/in) finden sich in Texten immer häufiger das große Binnen-I, der paritätische Unterstrich oder das Binnen-Sternchen.

Neuerdings verwenden Autoren und Autorinnen neue Sprachformen. So wird z.T. der Plural im Text in weiblicher Form gehalten, der Singular männlich – oder umgekehrt.

Einige – Männer wie Frauen – haben verstanden! **TROTZDEM WERDEN WIR NOCH LANGE AN DIESEM DICKEN BRETT WEITERBOHREN MÜSSEN.**

Literatur zum Weiterlesen

- Grabruker, Marianne: Vater Staat hat keine Muttersprache. Fischer Tb 1997
- Müller, Sigrid; Fuchs, Claudia: Handbuch zur nichtsexistischen Sprachverwendung in öffentlichen Texten. Fischer Tb 1998
- Pusch, Luise: Alle Menschen werden Schwestern: Feministische Sprachkritik. Suhrkamp 1990
- Dies.: Deutsch auf Vorderfrau. Sprachkritische Glossen. Wallstein 2011
- Trömel-Plötz, Senta: Frauensprache – Sprache der Veränderung. Fischer Tb 1986
- Landesregierung NRW: Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechtssprache. Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele. 2008. www.mik.nrw.de/fileadmin/user_upload/editors/import/ser/doks/leitfaden_gleichstellung.pdf

Aktionswochen 2005 Frauenbilder



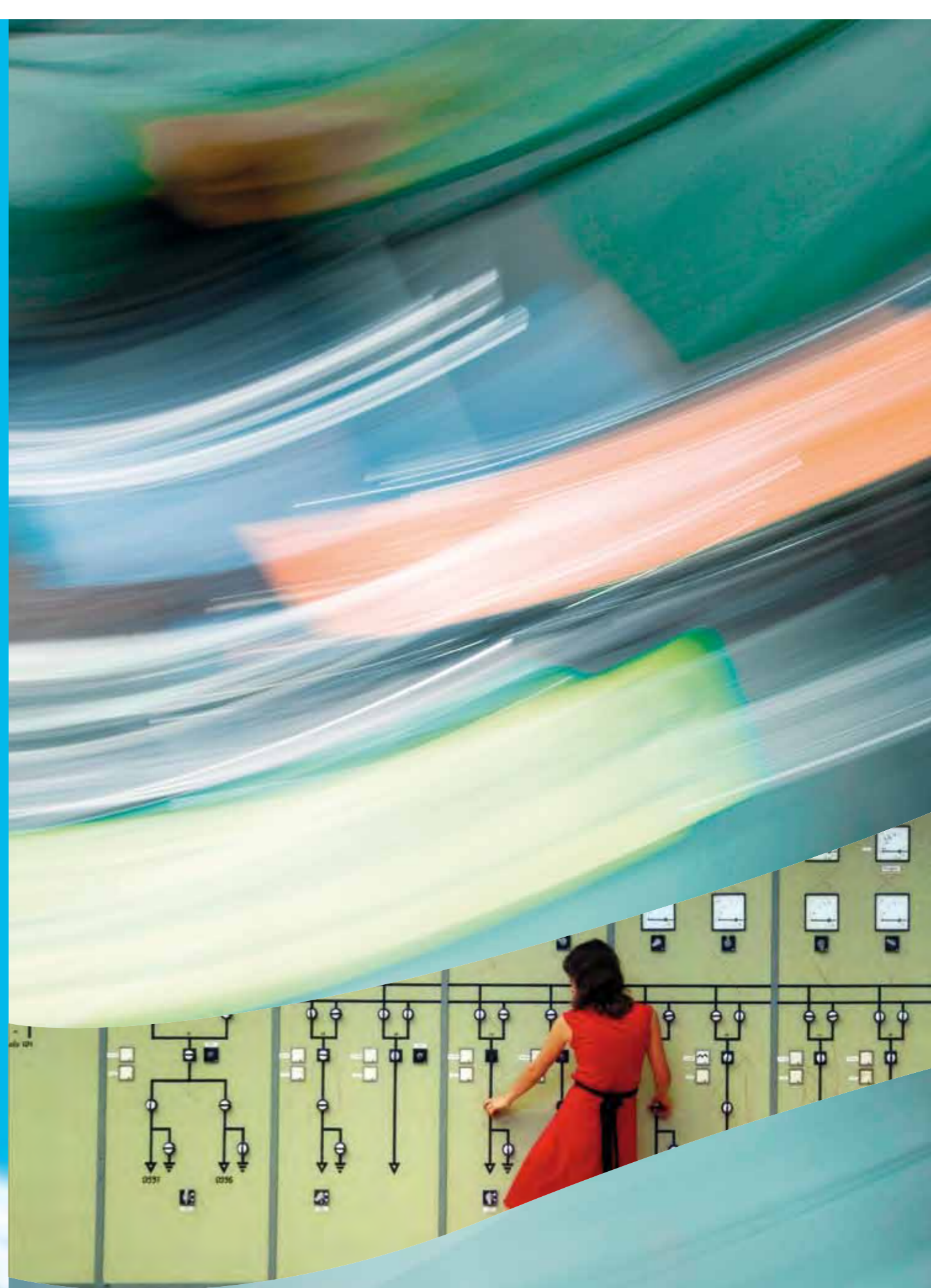
Welche Bilder möchten wir sehen? Wie entstehen Bilder, wie und warum wandeln sie sich oder haben sich gewandelt, wie und warum werden bestimmte Bilder konstruiert, ja auch aufoktroiert und untergeschoben? Diesen Fragen waren vielfältige Informationsveranstaltungen, Aktionen, Diskussionen, Ausstellungen und Veröffentlichungen in den Kommunen gewidmet. Anregungen gab ein umfangreiches Handbuch mit vielfältigen Beiträgen und Bildmaterial.

<https://services.nordrheinwestfalen.direkt.de/broschuerenservice/download/1259/frauenbilder-reader.pdf>

6 Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache Gem. RdErl. d. Justizministeriums (1030 - II A, 325), d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien vom 24. März 1993 – JMBL NRW S. 85 – www.datenbanken.justiz.nrw.de/pls/jm/jv_proc_bestand?v_bes_id=95
7 z.B. Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig (2010): Ingenieur und Sekretärin gesucht?! Geschlechtergerechtes Formulieren an der TU Braunschweig. www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/gbsprache.pdf
8 „Feminin – Maskulin: Eine Einführung in die geschlechtergerechte Sprache“ (Gleichstellungsstelle des EN-Kreises, Broschüre)

Wir mischen mit!

Lobbyistinnen für Gleichstellung





Kornelia Six

Frauen sind anders krank

... Männer auch

Spricht man das Thema Frauengesundheit an, gehen die Gedanken zunächst immer in Richtung Gynäkologie mit den speziellen Krebserkrankungen der weiblichen Geschlechtsorgane, Wechseljahre, Osteoporose, Gewalterfahrungen, und als kleinen Erfolg gibt es auch schon erste, minimale Kenntnisse über weibliche Symptome bei Herzinfarkt.

Aber ist das alles? Nein, es müssen komplexe Zusammenhänge von weiblichem und männlichem Verhalten, ihrer psychischen und physischen Bedingungen, hormonelle und genetische Geschlechtsunterschiede und gesellschaftliche Aspekte in Verbindung gebracht werden. Faktoren wie geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Armut, Stress, Ernährung und Gewalt haben eine enorme Bedeutung für die Gesundheit.

In der medizinischen Forschung galt und gilt der junge männliche Körper als Ausgangspunkt medizinischer Untersuchungen und Therapien. In den meisten Studien werden Diagnosen, Therapien und Medikamente nur an Männern getestet und dann auf Frauen übertragen, aber Frauen sind keine verkleinerten Männer und untereinander auch nicht alle gleich.

Wir, die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, fordern schon lange eine neue Sichtweise in der Diagnostik und Behandlung von Frauen und Männern.

Bereits im Jahr 2001 fanden die landesweiten Aktionswochen NRW „Frauen und Gesundheit“ statt, und mit vielen regionalen und überregionalen Aktionen wurden gesundheitliche Themen aufgegriffen und dargestellt, auch im europäischen und globalen Vergleich.

Fragen waren und sind damals wie heute:

- Warum versterben nach einem Herzinfarkt mehr Frauen als Männer, obwohl Frauen weniger Herzinfarkte erleiden?
- Warum sind die Heilungserfolge nach einem Schlaganfall bei Frauen schlechter als bei Männern?
- Warum erhalten Frauen fünfmal mehr Psychopharmaka als Männer?
- Warum bekommen Frauen bei gleicher Krankheit die nicht so wirksamen Medikamente und Behandlungen?
- Warum kann bei gleicher Diagnose das gleiche Medikament in gleicher Dosierung dem Mann helfen und die Frau töten?
- Warum schädigen Rauchen und Alkohol Frauen mehr als Männer?

Aber auch folgende Fragen zeigen auf, dass eine geschlechterdifferenzierte Prävention und Therapie Beachtung finden müssen:

- Warum sind 70 Prozent aller Suizidopfer Männer, obwohl Frauen viermal so viele Selbstmordversuche ausüben?
- Warum liegt die Lebenserwartung von Männern seit Jahrzehnten durchschnittlich sechs Jahre unter der der Frauen? Allerdings verkürzt sich die Lebenserwartung von Raucherinnen im Durchschnitt um 10,5 Jahre, die von Rauchern aber nur um 2,9 Jahre.
- Warum wirkt ASS bei Männern Herzinfarkt verhütend, bei Frauen nicht?
- Warum muss ein Antibiotikum nicht nur nach Gewicht und bei Mann und Frau unterschiedlich dosiert werden?
- Warum wird Osteoporose bei Männern verkannt?

Die Prüfung von Medikamenten und Medizinprodukten, wie Implantaten (z. B. erhalten Frauen über viele Jahre völlig ungeeignete Kniegelenkimplantate), nach geschlechts- und auch alterssensiblen Gesichtspunkten ist ebenfalls längst überfällig.

Der Fragenkatalog wäre noch um einiges zu erweitern, aber die Auswahl macht schon deutlich, wie (lebens)wichtig Geschlechterforschung in der Medizin ist. Die einzige medizinische Fakultät in Deutschland, die sich des Themas systematisch annimmt, ist die Berliner Charité.

Gendermedizin, die sowohl das biologische wie auch das soziokulturelle Geschlecht beachtet, muss in der Forschung mehr Beachtung finden, und die Geschlechterdifferenzierung sollte Voraussetzung für die Vergabe von Forschungsgeldern sein. Nur eine geschlechtsspezifische Medizin ist eine Qualitätsmedizin und führt zu dem Ziel einer optimalen Versorgung in Diagnose, Therapie und Prävention.

Abschließend noch ein paar Zahlen: Der Frauenanteil in den medizinischen Berufen ist hoch, allein 63 Prozent aller Medizinstudentinnen und -studenten sind weiblich. Mädchen machen schließlich die besseren Schulabschlüsse und die Zugangsvoraussetzungen zum Medizinstudium sind hoch.

Aktionswochen 2000 Frauen und Gesundheit



Im Jahr 2000 hat das Land Nordrhein-Westfalen erstmals einen geschlechterdifferenzierten Gesundheitsbericht „Gesundheit von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen“ vorgelegt, und die Koordinierungsstelle Frauen und Gesundheit NRW hat ihre Arbeit aufgenommen. Das waren große Schritte zu einer besseren gesundheitlichen Versorgung von Frauen. Die Aktionswochen sollten diese Entwicklung unterstützen und in den Städten und Gemeinden das Bewusstsein für Defizite schärfen, insbesondere bei den Verantwortlichen im Gesundheitswesen, in der Bevölkerung sowie bei den Ärztinnen und Ärzten und dem Pflegepersonal.



Im Juni 2012 fand der Hauptstadttag Medizin und Gesundheit in Berlin statt. Auf dem Programm standen 528 Referentinnen und Referenten, davon waren nur 125 Frauen. 110 Referentinnen und Referenten hatten den Professorentitel, davon nur 11 Frauen. Bei 34 Veranstaltungen waren nur Männer am Podium, bei lediglich 3 nur Frauen. Zumindest auf der Karriereleiter der medizinischen Berufe (und bei den Honorarvereinbarungen) sind die Männer keine Gesundheitsmuffel.

Die Gesundheit ist unser höchstes Gut. Wir wollen alle gesund bleiben und im Krankheitsfall die optimale Behandlung erhalten. Deshalb werden wir, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Entwicklungen in der Medizin genau im Blick behalten und nicht aufhören, die Verantwortlichen aufzufordern, für eine bessere Gesundheitspolitik und Gendermedizin einzutreten.

Beratung:
Dr. med. L. Nolting, Greven
Quellennachweis:
www.gendermed.info;
www.akf-info.de; www.hauptstadttag.de



Marianne Hürten

Frauengesundheit

Frauengesundheit in NRW

Wie fing es an und was hat die Enquetekommission erreicht?

Ausgelöst durch die Ignoranz gegenüber der Gesundheit von Frauen entwickelte sich vor etwa 40 Jahren aus der Frauenbewegung die Frauengesundheitsbewegung. Sie machte Körper, Gesundheit und Sexualität von Frauen und all das, was Frauen durch Männer körperlich und seelisch erleiden, zum Thema. Selbsthilfegruppen wurden gegründet und das Wissen über den eigenen Körper und alternative Heilmethoden vertieft. Die Kritik an den Unzulänglichkeiten der etablierten Gesundheitsversorgung und an ihrer Blindheit gegenüber frauenspezifischen Belangen wurde immer stärker und differenzierter. 1998 wurde in einer Studie die Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen in Gesundheitsberichten als äußerst defizitär beklagt und darin eine der Ursachen für die fehlende kommunale Gesundheitsförderpolitik für Frauen identifiziert.

Schließlich war es unausweichlich, dass auch die Politik sich intensiver des Themas „Frauen und Gesundheit“ annahm. Die grüne Landtagsfraktion führte mehrere Veranstaltungen durch, u. a. zu psychischen Erkrankungen von Frauen und – unter Beteiligung etlicher Gleichstellungsbeauftragter – zu „Frauengesundheit als Aufgabe für den öffentlichen Gesundheitsdienst“. Sowohl der Landtag NRW als auch der Bundestag befassten sich Ende der 90er Jahre mit den besonderen gesundheitlichen Belangen von Frauen. 2000 wurde der erste geschlechtsdifferenzierte Gesundheitsbericht für das Land NRW vorgelegt. Im Mai 2001 folgte der erste Frauengesundheitsbericht auf Bundesebene.

Noch vor der Landtagswahl 2000 werteten wir im Arbeitsbereich Frauen der grünen Landtagsfraktion die Erfahrungen aus und kamen zu dem Ergebnis, dass das Thema Frauengesundheit durch Anträge im Landtag

nur unzureichend bearbeitet und die Praxis nur minimalst beeinflusst werden konnte. Die Vielfalt der Aspekte, die Notwendigkeit, wissenschaftliche Erkenntnisse auszuwerten und Defizite aufzuarbeiten, sprengen den Rahmen üblicher parlamentarischer Beratungen. Erschwerend kommt hinzu, dass das Gesundheitswesen äußerst vielschichtig ist und weitgehend unabhängig von Parlamentsbeschlüssen handelt. Wir entwickelten die Idee, eine Enquetekommission zum Thema Frauengesundheit einzusetzen. Eine parlamentarische Enquetekommission wird zu einem bestimmten Thema mit einer näher definierten Aufgabenstellung eingesetzt und erhält den Auftrag, dazu einen Bericht zu erstellen und Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Im Gegensatz zu allen anderen Gremien des Landtags arbeitet eine Enquetekommission über einen längeren Zeitraum kontinuierlich an der ihr gestellten Aufgabe. Sie setzt sich nicht nur aus den VertreterInnen der Fraktionen zusammen, sondern darüber hinaus werden externe Sachverständige in die Kommission berufen. Die Enquetekommission hat einen eigenen Etat, aus dem sie Gutachten, Expertisen und die Durchführung von Anhörungen, Veranstaltungen oder Studienfahrten finanzieren kann.

Ein Antrag wurde vorbereitet, mit den SPD-Kolleginnen abgestimmt, und im Dezember 2000 beschloss der Landtag einstimmig die „**Einrichtung einer Enquete-Kommission zur Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW**“. Anfang Mai 2001 wurde ich zur Vorsitzenden gewählt und hatte die spannende Aufgabe, den Arbeitsprozess der Kommission zu steuern und zu moderieren.

Der Einsetzungsbeschluss für die Enquete-Kommission forderte, basierend auf einer Bestandsaufnahme, Defizite zu erfassen,

ihre Ursachen zu analysieren und darauf aufbauend Empfehlungen auszusprechen für die Bereiche Zugang zum Gesundheitswesen, Prävention, Diagnostik und Behandlung und klinische, medizinsoziologische und epidemiologische Forschung. Wichtig war uns an der Stelle, diese Themenfelder nicht einfach zu untersuchen, sondern ihre Bearbeitung von vornherein auf das Ziel „Handlungsempfehlungen“ zu orientieren. Deshalb wurden folgende Leitfragen formuliert:

- Wie kann sichergestellt werden, dass jede Frau Zugang zu der für sie besten gesundheitlichen Versorgung erhält?
- Wie kann sichergestellt werden, dass die Lebensumstände von Frauen bei der gesundheitlichen Versorgung angemessen berücksichtigt werden?
- Wie kann eine angemessene, qualitätsgesicherte, gender-sensitive Gesundheitsförderung und Prävention, Diagnostik, Therapie und Rehabilitation erreicht werden, die soziale, psychosoziale und biologische Aspekte berücksichtigt?
- Wie müssen Konzepte für Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation gestaltet sein, und wie können diese verwirklicht werden, damit sie Frauen und Mädchen in ihren jeweiligen Lebensphasen und Lebenswelten gerecht werden?
- Welche Maßnahmen sind im Bereich Forschung notwendig, und an welchen Kriterien muss sich Forschung ausrichten, damit allen Beteiligten alle notwendigen Erkenntnisse für eine frauengerechte Gesundheitsversorgung zur Verfügung stehen?
- Wie kann sichergestellt werden, dass jede Frau in alle ihre Gesundheit betreffenden Fragen und Entscheidungen einbezogen wird?

Diese Leitfragen gaben eine Orientierung bei der Bearbeitung von für Frauen besonders relevanten Themen wie Gewalt, Medikation, gesundheitliche Belange von Müttern und pflegenden Angehörigen, gesundheitliche Versorgung von Migrantinnen und ausgewählten Krankheitsbildern wie Herz-/Kreislaufkrankheiten (HKK), Brustkrebs, psychische Erkrankungen inklusive Abhängigkeits-erkrankungen, rheumatische Erkrankungen oder Aids/HIV.

Ein Novum war die in hohem Maße beteiligungsorientierte Arbeitsweise der Kommission. Wir wollten durch einen konsequenten Dialog mit den Akteurinnen und Akteuren des Gesundheitswesens und der Selbsthilfe bereits im Diskussionsprozess zur Umsetzung der letztendlich gemeinsam erarbeiteten

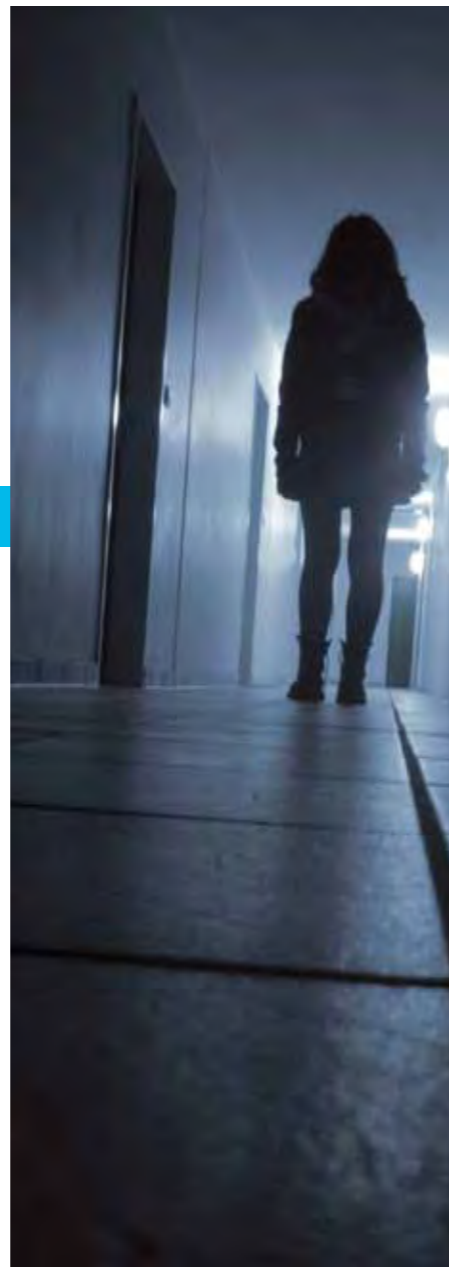
Handlungsempfehlungen motivieren. Alle von uns im Auftrag gegebenen Gutachten – insgesamt waren es neun – wurden nach der internen Auswertung über das Internet der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Neben vielen Gesprächen in kleinerer Runde führten wir allein 21 öffentliche Anhörungen und Fachgespräche durch. Über 300 Experten und Expertinnen aus Institutionen, Organisationen und Initiativen wurden eingeladen und um Stellungnahmen gebeten.

Diese breite Beteiligung im Prozess war ausschlaggebend für die Wirksamkeit unserer Kommissionsarbeit. Noch bevor wir im September 2004 unseren Abschlussbericht vorlegten, konnten wir auf der Grundlage unserer Arbeitsergebnisse z. B. Änderungen im ÖGDG (Gesetz über den öffentlichen Gesundheitsdienst) durchsetzen, auf Bundesebene eine Änderung im Arzneimittelgesetz anstoßen und im Landtag einen Antrag gegen Hormonsubstitution verabschieden. Viele der beteiligten Akteurinnen und Akteure – von der Krankenhausgesellschaft über die Psychotherapeutenkammer bis hin zum Medizinischen Institut der Universität Düsseldorf – griffen Erkenntnisse und Empfehlungen auf und starteten die Umsetzung in ihren Strukturen. Fraueninitiativen und -verbände konnten gestützt auf unsere Gutachten manche Maßnahme durchsetzen. Unsere Arbeitsergebnisse waren z. B. in Verbindung mit einer Petition ausschlaggebend dafür, dass rheumakranke Patientinnen die angemessene Medikation erhielten. Andere Dinge dauerten länger. So bedurfte es mehrerer Anläufe, bis das müttertspezifische Burn-out-Syndrom als Voraussetzung für eine Mutter-Kind-Kur anerkannt wurde. Auch hier lieferte unser Bericht wichtige Argumentationshilfen.

Dies sind nur einige Beispiele für die Wirkungen der Arbeit der Enquete-Kommission. Die Veröffentlichung unseres Berichtes liegt mittlerweile etwa acht Jahre zurück. Ein Zusammenhang zwischen heutigen Aktivitäten und der Arbeit der Enquete-Kommission 2001–2004 ist oft nicht erkennbar. Doch wenn heute Familienhebammen im Kinderschutzgesetz verankert sind, wenn in Altenheimen das Personal geschult wird, um Auswirkungen von Gewalterfahrungen zu erkennen, wenn in der Fernsehzeitung auf die unterschiedlichen Symptome von Männern und Frauen beim Herzinfarkt aufmerksam gemacht wird, dann denken viele meiner damaligen MitstreiterInnen sicherlich genau so wie ich:

„**WIR HABEN DAMALS STEINE INS WASSER GEWORFEN, DEREN WELLEN NOCH HEUTE ZU SPÜREN SIND.**“

Gewalt gegen Frauen



Ein Uralt-Thema gerät in Bewegung



Ingeburg Josting

Gewalt gegen Frauen, ein Uralt-Thema, das immer noch bewegt, das uns Frauen tief berührt, weil es uns unsere Verletzlichkeit vor Augen führt und wir wissen, dass jede von uns Opfer werden kann. Ein Uralt-Thema auch, weil die Komplexität des Problems nur ganz langsam ins öffentliche Bewusstsein rückte. Erst 2002 wurde das Gewaltschutzgesetz in Deutschland verabschiedet. Eine bundeseinheitliche Finanzierung einer Beratungs- und Hilfestruktur für die Opfer wird heute immer noch diskutiert.

„Gewalt gegen Frauen“ wird zum Thema

Vor diesem Hintergrund erscheint es daher folgerichtig, dass die ersten landesweiten Aktionswochen in Nordrhein-Westfalen 1991 das Thema „Gewalt gegen Frauen“ aufgegriffen haben. Dieses Thema war bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten immer präsent. Im Rückblick ist es eines der großen Verdienste der Frauenbewegung und der Gleichstellungsbeauftragten, dass Gewalt gegen Frauen keine private Angelegenheit mehr ist, kein einmaliger Ausrutscher und keine Bagatelle, die nur in den unteren Schichten vorkommt. Das Credo ist: Gewalt gegen Frauen ist kein Einzelschicksal, sondern ein gesellschaftliches Phänomen und Ausdruck eines ungleichen Geschlechterverhältnisses.

Die Frauenbewegung hat mit Beginn der 70er Jahre durch lautstarken Protest erstmals öffentlich gemacht, wie erschreckend ein Alltag ist, in dem das Recht auf Selbstbestimmung des Körpers, der Sexualität einge-

schränkt, bedroht und verletzt wird. Damit hat sie auch eine Entmystifizierung dieses großen Tabuthemas erreicht. In der Folge entstanden die ersten Frauenhäuser, Frauennotrufe, später die Frauenberatungsstellen und die Mädchenschutzhäuser.

In diesem langwierigen und noch immer andauernden Prozess haben sich die gesellschaftlichen Perspektiven erweitert und verändert. Es hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Heute verfügen wir dank zahlreicher Forschungsergebnisse über ein differenziertes und detailliertes Wissen. Uns steht zu den unterschiedlichen Erscheinungsformen von Gewalt gegen Frauen, Prostitution und Menschenhandel ein umfangreiches Zahlen- und Datenmaterial zur Verfügung.⁹

Das Gewaltschutzgesetz

Der gesellschaftliche Wandel wird in der Verabschiedung des Gewaltschutzgesetzes im Jahre 2002 deutlich. Der Grundgedanke des Gesetzes ist: „Wer schlägt, der geht!“, d. h., der Täter verlässt die Wohnung und das Opfer der Gewalt bleibt in der Wohnung.

In NRW wurde zeitgleich mit der Verabschiedung des Gewaltschutzgesetzes das Polizeigesetz durch Einfügen von § 34a geändert. Damit wurde eine Rechtsgrundlage geschaffen, die es der Polizei ermöglicht, den Opfern von häuslicher Gewalt wirksamen Schutz zu gewähren.

In den zehn Jahren seit Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes hat sich ein neues Selbstverständnis im gemeinschaftlichen Handeln der Fraueninfrastruktur und der zuständigen Behörden, wie der Polizei, der Ordnungsämter und Gerichte, entwickelt. Die öffentliche Ächtung von Gewalt erfolgte durch breit angelegte Aktionen der Fraueninfrastruktur, wie zum Beispiel die Aktion „Standpunkte zur Gewalt“, die von öffentlicher Unterstützung durch Sportlerinnen, Schauspielerinnen und Politikerinnen getragen wurde, durch Verabschiedung von Resolutionen oder Ratsbeschlüssen oder eine Beteiligung an Aufklärungskampagnen, wie beispielsweise der landesweiten Postkartenaktion aus dem Jahre 2002 „Gewalt ist nicht privat!“.

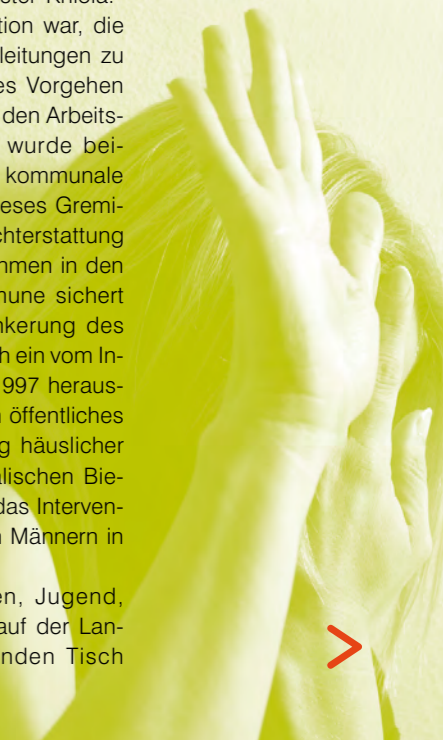
Die runden Tische gegen Gewalt

Eine besonders wirkungsvolle Arbeitsform sind die vielerorts in NRW entstandenen runden Tische und Arbeitskreise „Gewalt gegen Frauen“, die durch Vernetzung mit

anderen staatlichen und nichtstaatlichen Institutionen erfolgreich die Gewalt bekämpfen. Sie werden durch jährlich bewilligte Kooperationsmittel des Landes unterstützt. Dadurch können örtliche, kleinräumige Projekte umgesetzt werden.

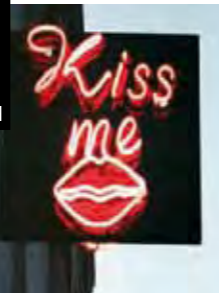
Sigrid Metz-Göckel und Susanne Eichel schreiben in ihrem Abschlussbericht:¹⁰ „Im Vorfeld der Bundesgesetzgebung und der soeben beschriebenen Lage war bereits in NRW ein Aufwind spürbar und zwar durch unterschiedliche Handlungsansätze der Landesregierung, so z. B. die Implementierung der Präventiven Räte in den Kommunen im Jahr 1996 durch den Innenminister Kniola.“ Das Ziel dieser Kriminalprävention war, die Zusammenarbeit der Behördenleitungen zu verbessern und ein einheitliches Vorgehen abzustimmen. Als Vertreterin für den Arbeitskreis „Gewalt gegen Frauen“ wurde beispielsweise in Oberhausen die kommunale Gleichstellungsbeauftragte in dieses Gremium berufen. Die jährliche Berichterstattung und Fortschreibung von Maßnahmen in den politischen Gremien der Kommune sichert eine breitere und tiefere Verankerung des Themas. Weiter hilfreich war auch ein vom Innenminister des Landes NRW 1997 herausgegebener Erlass, in dem er ein öffentliches Interesse an der Strafverfolgung häuslicher Gewalt klarstellte. Im ostwestfälischen Bielefeld entstand so in der Folge das Interventionsprojekt „Gegen Gewalt von Männern in Beziehungen“.

Das Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit hatte auf der Landesebene ebenfalls einen runden Tisch





Die Präsentation der Ausstellung
Oberhausen in einem Linienbus
3. November 2008, täglich von 10 bis 18 Uhr,
Ortschaft: Oberbürgermeister Klaus Wehling
Programm und Busstandorte unter www.oberhausen.de
4. November 2008, Mackayplatz Oberfeld, 7. November 2008, Altmarkt Alts-Oberhausen,
November 2008, Burgplatz Hauptbahnhof Oberhausen, 11. November 2008, Große Parkstraße
Ausstellung vom 10.08.08 bis 10.11.08



zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen eingerichtet, an den auch eine Vertreterin der LAG NRW berufen wurde. Es wurde ein Thesenpapier zur häuslichen Gewalt erstellt, das durch die Definition von Begrifflichkeiten sowie die Festlegung von Zielen und des dafür erforderlichen Handlungsrahmens allen Beteiligten eine Grundlage für gemeinsames Handeln bietet.¹¹

Zurzeit arbeitet ein Gremium, das sich u. a. aus den Mitgliedern des runden Tisches zusammensetzt, an einem „Landesaktionsplan zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen in NRW“. Dieser Aktionsplan soll 2013 in Kraft treten.

Die Einbeziehung des Gesundheitsbereichs

Der Gesundheitsbereich hat das Thema ebenfalls aufgegriffen mit der Fragestellung, welches Gesundheitsrisiko Frauen, die geschlechtsbezogene Gewalt erleiden, haben. Die Untersuchung von Hagemann-White aus dem Jahr 2003 liefert hierzu detaillierte Erkenntnisse.¹²

2004 hat das Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie mit der Landesgesundheitskonferenz eine gemeinsame Empfehlung zur Rolle des Gesundheitswesens herausgegeben. Dies ist eine Handreichung, die Gewalterfahrungen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit der Betroffenen sowie die besondere Verantwort-

ung aller im Gesundheitswesen Tätigen thematisiert, auf Verstärkung von Kooperationen zielt und Handlungsansätze auflistet.¹³

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haben die gesundheitlichen Auswirkungen von Gewalterfahrungen in Beziehungen in die kommunalen Gesundheitskonferenzen und in die kommunalen Parlamente eingebracht und – abgestimmt auf die differenzierten kommunalen Bedarfe – das Thema durch Fachtagungen, Workshops und Handlungsempfehlungen befördert. Gemäß § 24 Abs. 1 des Gesetzes für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGDG NRW) sind Gleichstellungsbeauftragte Mitglieder der kommunalen Gesundheitskonferenzen bzw. gem. § 18 LGG zur Teilnahme an den Sitzungen berechtigt. Damit steht ihnen ein weiteres Gremium, um frauenspezifische Belange in die Kommunen und damit in die Öffentlichkeit zu transportieren, offen. Dies fördert den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Fachdisziplinen vor Ort.

Aktuelle Themen

Weitere Facetten der Gewalt gegen Frauen rückten im Laufe der letzten Jahre in den Vordergrund der Arbeit: die Themen Prostitution, Genitalverstümmelung, „Ehren“-Morde und Zwangsheirat, Menschenhandel, K.-o.-Tropfen, anonyme Spurensicherung. Die LAG organisiert den Austausch und

die Weitergabe von Informationen für die Kolleginnen in den nordrhein-westfälischen Kommunen. Vor Ort können nur Gleichstellungsbeauftragte entscheiden, in welcher Form sie sich eines Themas annehmen. Beispielfähig sei hier auf eine Wanderausstellung der Menschenrechtsorganisation „Terre des Femmes“ über „Menschenhandel im Zeitalter der Globalisierung“ hingewiesen, die von zahlreichen Kolleginnen genutzt wurde. So reiste diese Ausstellung unter dem Titel „Ohne Glanz und Glamour“ in einem Bus der örtlichen Verkehrsbetriebe durch die Stadtteile in Oberhausen.

Diese Form war mit Blick auf die ständig wechselnden Arbeitsorte der betroffenen Frauen bewusst gewählt worden. Im Jahr 2010 hat das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter einen runden Tisch zum Thema Prostitution einberufen. Die LAG hat auch an diesem Tisch ihren Platz. Im Vorfeld wurden die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema befragt. So war es möglich, einen differenzierten Überblick über das unterschiedliche Ausmaß und die unterschiedlichen Dimensionen des Problems zu erhalten. Diese Erkenntnisse und Erfahrungen konnten durch eine Stellungnahme der Vertreterin der LAG am runden Tisch eingebracht werden.

Fazit

Im Laufe der Jahre haben wir ein umfangreiches Wissen zum Thema Gewalt gegen Frauen erlangt. Die Frauenbewegung hat durch ihr vielfältiges Engagement eine Veränderung im Bewusstsein vieler Menschen herbeigeführt, was nicht zuletzt an neu erlassenen Gesetzen und öffentlichen Förderungen sichtbar wird. Gleichwohl wissen wir, dass wir das Ziel „Frei leben ohne Gewalt!“, so wie es „Terre des Femmes“ zum jährlichen Internationalen Gedenktag am 25. November: „Nein zu Gewalt an Frauen!“ formuliert hat, noch nicht erreicht haben.

Aktionswochen 1991 Gewalt gegen Frauen

Gewalt gegen Frauen und Mädchen – insbesondere sexueller Missbrauch von Kindern, sexualisierte Gewalt und häusliche Gewalt – ist und war nicht nur ein Thema der feministischen autonomen Frauenbewegung, sondern auch schon immer eine Schwerpunktaufgabe der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. 1991 waren die vorrangigen Themen „Finanzielle Absicherung der Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen“ und „Schutz vor häuslicher Gewalt“. Heute sind mit dem Gewaltschutzgesetz und dem Opferschutzgesetz wichtige Grundlagen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen geschaffen worden. Das gesellschaftliche Bewusstsein gilt es aber auch nach mehr als 20 Jahren weiterhin für diese Themen zu sensibilisieren.

- 9 Vgl. Kongressbericht „Gewalt im Leben von Männern und Frauen – Forschungszugänge, Prävalenz, Folgen, Intervention“, Europäischer Kongress, 23.09.2004 in Osnabrück, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005
- 10 Eichler, Susanne, Metz-Göckel, Sigrid, u. a.: Ergebnisse einer Bestandsaufnahme „Kooperationsformen und -strukturen von runden Tischen/Arbeitskreisen zum Abbau häuslicher Gewalt in NRW“, Projektlaufzeit vom 01.02.–31.10. 2002, im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW, S. 8 und S. 45
- 11 Thesenpapier „Häusliche Gewalt“, hrsg. v. Runden Tisch zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen beim Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW 2001, S. 1
- 12 Hagemann-White, Carol: Versorgungsbedarf und Anforderungen an Professionelle im Gesundheitswesen im Problembereich Gewalt gegen Frauen und Mädchen, 2003
- 13 Häusliche Gewalt – Die Rolle des Gesundheitswesens, Gemeinsame Empfehlungen des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie und der Landesgesundheitskonferenz NRW 2004



Ingrid Wawrzyniak

Regionalstellen Frau und Beruf

Einrichtungen zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit

Die Geburtsstunde der Regionalstellen Frau und Beruf war im Jahr 1987. Anfang 1987 kündigten sich deutliche Einbrüche in der Montanindustrie an. Weitere Zechenschließungen und insbesondere die drohende Schließung der bedeutendsten Stahlstandorte im Ruhrgebiet veranlassten die Landesregierung NRW, ein Programm zu entwickeln, das den Strukturwandel in den Montanregionen durch gezielte Fördermaßnahmen auf regionaler Ebene unterstützen sollte. In Vorbereitung des Programms trafen sich die kommunalen Frauenbeauftragten aus Hattingen und Duisburg mit Marianne Weg aus dem Haus der damaligen Parlamentarischen Staatssekretärin und späteren Ministerin für die Gleichstellung von Frau und Mann NRW Ilse Ridder-Melchers und mit der leider viel zu früh verstorbenen Professor Dr. Ulla Knapp aus dem Wirtschaftsministerium NRW. Es ging um die Chance, bei der Entwicklung eines strukturpolitischen Programms für die Montanregionen der Tatsache Rechnung zu tragen, dass der Beschäftigtenanteil der Frauen in den Montanregionen erheblich unter dem Durchschnittswert des Landes NRW und des Bundes lag. Es bestand Handlungsbedarf, die Beschäftigungssituation für Frauen durch gezielte Maßnahmen zu bessern.

Als das Programm Zukunftsinitiative Montanregionen (ZIM) 1987 veröffentlicht wurde, zeigte es den politisch innovativen Handlungsansatz der regionalisierten Strukturpolitik, bei dem zum ersten Mal unterschiedliche gesellschaftliche Interessengruppen in die Entwicklung regionaler Zukunftsstrategien eingebunden und die regionalen Akteurinnen und Akteure aufgefordert wurden, sich auf regional bedeutsame Handlungsfelder zu einigen und daraus sich ergebende Projekte zu entwickeln. Frauenpolitisch betrachtet, bedeutete ZIM einen Meilenstein der Integration von Frauenpolitik in Wirtschafts- und Strukturpolitik. Zum ersten Mal tauchte der Begriff der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit in einem strukturpolitischen Programm auf und wurde dadurch konkretisiert, dass Maßnahmen als notwendig benannt wurden, die geeignet waren, den verschiedenen Hemmstufen von Frauenerwerbstätigkeit entgegenzutreten und den Bereich der Neuen Technologien insbesondere für Frauen zu erschließen. Der Erfolg der Zusammenarbeit von Frauen aus der Landesregierung und kommunalen Frauenbeauftragten zeigte sich in dieser Ausgestaltung von ZIM.

Auf dieser Grundlage entstanden die ersten „Kommunalstellen Frau und Beruf“ in den Montanregionen Bochum, Witten, Hattingen, Unna, Oberhausen, Duisburg und Gelsenkirchen. (In meiner Stadt Hattingen konnten wir zusätzlich ein Qualifizierungszentrum für Frauen auf dem Gebiet der Neuen Technologien mit Fördergeld von ZIM starten.) Die inhaltliche Ausrichtung verfolgte zum einen den biografischen Ansatz mit dem Schwerpunkt Berufswahlorientierung von Mädchen und jungen Frauen und zum anderen den Schwerpunkt Berufsrückkehrerinnen bzw. Wiedereinstieg in den Beruf. Der dritte Schwerpunkt lag auf der betrieblichen Frauenförderung mit der Zielrichtung betrieblicher Frauenförderpläne. Die finanzielle Förderung durch das Programm ZIM umfasste sowohl Personal- als auch Sachkosten im Umfang einer 80-prozentigen Landesförderung.

Der Erfolg des Programms ZIM veranlasste die Landesregierung 1989, das Prinzip von ZIM auf ganz NRW auszudehnen. Es wurde das Programm Zukunftsinitiative für die Regionen Nordrhein-Westfalens (ZIN) ausgerufen. ZIN ermöglichte auch die Einrichtung weiterer Kommunalstellen Frau und Beruf. Neue Schwerpunkte entwickelten sich, so die Unterstützung von Existenzgründerinnen und die verstärkte Arbeit in Arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Gremien. Die Ausarbeitung regionaler Entwicklungskonzepte zeigte in vielfältigen Ausprägungen die wirtschaftspolitische Kompetenz der frauenpolitischen

im Bereich frauenpolitisch ausgerichteter Arbeitsmarktpolitik, so z. B. „Regionen stärken Frauen“. Zwar wiesen die Maßnahmen dieses Programms die höchsten Übergangsquoten in den ersten Arbeitsmarkt gegenüber allen anderen Förderprogrammen auf, aber auch das bewahrte es nicht vor dem Kurswechsel zum Nachteil von Frauen.

Akteurinnen. Die Ansiedlung dieser Einrichtungen variierte abhängig von kommunalpolitischen Entscheidungen. Der Großteil war bei den kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen angesiedelt, einige auch bei der kommunalen Wirtschaftsförderung oder als Stabsstelle bei der Verwaltungsspitze.

Mitte der 90er Jahre erfolgte die Zusammenfassung der Frau-und-Beruf-Stellen einzelner Städte zu den Regionalstellen Frau und Beruf. Der Kompetenzfeldansatz in der Strukturpolitik eröffnete den Regionalstellen Frau und Beruf die intensiviertere spezifische Ausrichtung auf einzelne Branchen. Bis Mitte 2005 war die Förderung der Regionalstellen fester Bestandteil der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung der Landesregierung und der Ausgestaltung ihrer europäischen Strukturförderung.

Die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im gesamten wirtschaftlichen Leben ist eines der Grundelemente gesellschaftlicher Gleichstellung.

Förderung der Frauenerwerbstätigkeit, eigenständige Existenzsicherung, Frauen in Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, Abbau geringfügiger Beschäftigung, Abschaffung des Ehegattensplittings – das alles sind klassische Inhalte frauenpolitischen Handelns. Die Regionalstellen Frau und Beruf waren für die LAG ein wichtiges Instrument, diesem Bereich mehr Gewicht zu verleihen und mehr frauenpolitisches Know-how und Frauenpower einzubringen. Dies geschah sowohl durch die Vertretung der LAG im Landesbeirat zum Europäischen Sozialfonds (ESF) als auch im Landesbegleitausschuss des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Bis zum Jahr 2006 gab es mehr als 40 Regionalstellen Frau und Beruf.

Nach der Landtagswahl 2005 und dem Regierungswechsel von Rot/Grün zu Schwarz/Gelb wurde das Ende der Regionalstellen Frau und Beruf eingeläutet. Strukturen wurden zerschlagen. Ende 2006 – pünktlich zu Beginn des europäischen Jahres für Chancengleichheit – wurde die Landesförderung der Regionalstellen Frau und Beruf eingestellt. Eingestellt wurden auch andere Programme

im Bereich frauenpolitisch ausgerichteter Arbeitsmarktpolitik, so z. B. „Regionen stärken Frauen“. Zwar wiesen die Maßnahmen dieses Programms die höchsten Übergangsquoten in den ersten Arbeitsmarkt gegenüber allen anderen Förderprogrammen auf, aber auch das bewahrte es nicht vor dem Kurswechsel zum Nachteil von Frauen.

Nun gibt es wieder eine von einer Ministerpräsidentin angeführte rot-grüne Landesregierung. Frauenpolitische Hoffnungen blühen auf, gehen aber sicher nicht in die Richtung der Wiedereinrichtung von Regionalstellen Frau und Beruf. Das Gutachten der Sachverständigen-Kommission zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit dem Titel „Neue Wege – gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ zeigt gerade im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit die dringenden Handlungsbedarfe auf. Die Situation der Frauenerwerbstätigkeit in Nordrhein-Westfalen erfordert meines Erachtens verstärktes Engagement. Wie immer letztlich der Diskussionsprozess zu diesem Thema zwischen den Frauenbüros und der Landesregierung auch endet, es erscheint mir dringend geboten, dass Einrichtungen, die diesem Schwerpunkt verstärkt Rechnung tragen wollen, sich nicht in Diskussionszirkeln oder Netzwerken immer gleicher Netzwerkerinnen erschöpfen, sondern ihre Arbeit an den tatsächlichen Themen der Frauen in den Städten und Regionen ausrichten. Das aber wird nur dann möglich sein, wenn sie vor Ort auch Ansprechpartnerinnen für die Frauen sein können und in enger Zusammenarbeit mit den kommunalen Frauenbüros/Gleichstellungsstellen agieren.

Im Frühsommer 2012 haben in fast allen Regionen Nordrhein-Westfalens „Kompetenzzentren Frau und Beruf“ ihre Arbeit aufgenommen. Die LAG möchte, dass durch die Arbeit dieser Zentren unmittelbare positive Effekte für die Frauen vor Ort entstehen. Wir werden den Aufbau und die Weiterentwicklung der Kompetenzzentren daher konstruktiv und kritisch begleiten.



Jutta Troost, Gleichstellungsbeauftragte des Deutschen Städtetages und des Städtetages NRW

Der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW zunächst einen herzlichen Glückwunsch zum 25-jährigen Jubiläum! Als Gleichstellungsbeauftragte des Deutschen Städtetages/Städtetages NRW weiß auch ich um die Beharrlichkeit und den langen Atem, der manchmal nötig ist, um gleichstellungspolitische Themen zu platzieren und durchzusetzen. Ich wünsche der Landesarbeitsgemeinschaft weiterhin viele Erfolge bei ihrer Arbeit, gute Vernetzungen mit den anderen Akteurinnen und Akteuren auf Landesebene und freue mich auf eine weitere, gute Zusammenarbeit.



Petra Hommers

Frau und Erwerbsarbeit

Das Thema „Frau und Erwerbsarbeit“ ist für uns Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein fortlaufender Arbeitsschwerpunkt, eine „never ending story“. Strukturelle Ungleichheiten sind dafür verantwortlich, dass wir diesem Arbeitsfeld viel Energie, Zeit, Ideen und Kampfgeist widmen müssen.

Glaukt man den „ewig Gestrigen“, ist früher alles viel harmonischer gewesen, als Frauen überwiegend kein eigenes Einkommen hatten und für sie gesorgt wurde. Die tradierte Rollenverteilung regelte alles. Doch war das wirklich so? Die Frauengeschichte zeigt ein differenziertes Bild.

Frauen gingen für ihre Rechte auf die Straße und dieser Freiheitskampf hatte Erfolg. Die Gesetzeslage hat sich für Frauen verbessert: mit Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz, Landesgleichstellungsgesetz NRW, Teilzeit- und Befristungsgesetz, um nur einige Gesetze zu nennen. Heute sind Frauen im juristischen Sinn rechtlich den Männern gleichgestellt, de facto ist es allerdings nicht so.

Die Zukunft ist weiblich, so heißt es, weil es zukünftig an gut gebildeten Männern auf dem Arbeitsmarkt fehlen wird. Der demografische Wandel ist **die** Chance für Frauen, ihren Platz auf dem Arbeitsmarkt einzunehmen, Karriere zu machen, Führungspositionen zu besetzen und existenzsichernd erwerbstätig zu sein. Die Wirtschaft sucht Fachkräfte und kann es sich nicht länger leisten, die gut qualifizierten Frauen nicht zu beschäftigen. Die Zeichen für eine Geschlechterwende sollten gut stehen. Jedoch blicken Wirtschaft und Politik mit steigender Tendenz eher in Richtung Anwerbung ausländischer Fachkräfte als zu den Frauen.



Zahlen, Daten, Fakten

NRW ist noch weit entfernt von einer wahren Chancengleichheit. Erfreulicherweise ist die **Frauenerwerbsquote** in den letzten Jahren gestiegen. Mit 65,9 Prozent zum 31.12.2010 liegt sie dennoch auf vergleichsweise niedrigem Niveau. NRW nimmt bundesweit den vorletzten Platz ein. Die Erwerbsquote der Männer beträgt 80,6 Prozent am 31.12.2010.¹⁴

Hinzu kommt, dass hinter der Erwerbsquote der Frauen trotz leichter Zunahme ein weiterhin relativ **geringes Arbeitsvolumen** steht. Frauen arbeiten weniger in Vollzeit, sondern eher in Teilzeit oder stehen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Es teilen sich somit immer mehr Frauen die Arbeit. Rund 48 Prozent aller erwerbstätigen Frauen sind in NRW in **Teilzeit** beschäftigt.¹⁵ Gemessen an ihren Arbeitszeitwünschen würden fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und 2/3 der Minijobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten. Dazu fehlt es jedoch an Angeboten der Arbeitgeber sowie an genügend Ganztagsbetreuungsplätzen für Kinder.

In NRW sind derzeit ca. 1,3 Millionen Menschen **geringfügig beschäftigt**, davon 67 Prozent Frauen. NRW hat mit einem weiteren Bundesland den höchsten Anteil dieser Beschäftigungsform. Die **Beschäftigtenquote** der Frauen in NRW beträgt am 31.12.2010 daher nur 44 Prozent, die der Männer 55 Prozent.¹⁶

Nicht erfasst ist die stille Reserve. Es wird geschätzt, dass hier über 200.000 Frauen mit Kindern unter 18 Jahren, die gerne arbeiten würden, nicht arbeiten gehen, weil die Rahmenbedingungen für sie nicht stimmen.¹⁷

Frauen arbeiten häufig in schlechter bezahlten Branchen, und das sind die Branchen mit dem höchsten Anteil am Niedriglohnssektor (Gesundheits-/Veterinär- und Sozialwesen, Einzelhandel und unternehmensnahe Dienstleistungen). Der Frauenanteil bei den abhängig Beschäftigten im Niedriglohnssektor beträgt in NRW bereits 69 Prozent, in Westdeutschland 71 Prozent.¹⁸ Deutschlandweit arbeiten bereits fast 31 Prozent aller Frauen zu Niedriglöhnen.¹⁹

Warum haben so wenige Frauen eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit?

Existenzsichernde Erwerbstätigkeit sichert Frauen Unabhängigkeit. Familienfrauen können sich heute nicht mehr darauf verlassen, finanziell durch den (Ehe-)Partner versorgt zu sein, und das gilt nicht erst seit der Reform des Unterhaltsrechts.

Kinder stellen weiterhin ein Karrierehemmnis dar. Sie bedeuten Unterbrechungen der Erwerbsarbeit, verringerte Arbeitszeiten, eingeschränkte Verfügbarkeit, wozu Mütter weit mehr als Väter bereit sind. Darin sehen die meisten Arbeitgeber ein betriebswirtschaftliches Risiko. Solange es gewünscht, akzeptiert und zur Pflicht wird, sich Arbeit mit nach Hause zu nehmen, aber es nicht möglich ist, Kinder mit zur Arbeit zu bringen, weil hierzu die Rahmenbedingungen fehlen, wird sich an den Rollenverteilungen nichts ändern.

Die geringen Arbeitszeiten und meist niedrigen Löhne/Gehälter von Frauen führen zu einem Monatseinkommen, das oft nicht einmal für das tägliche Leben reicht, geschweige denn für eine ausreichende Altersrente aus eigener Erwerbstätigkeit. Die Altersarmut der Frauen ist vorprogrammiert und wird steigen.

Mit Teilzeitarbeit lässt sich nur wenig erreichen, die berufliche Karriere stagniert. Führung in Teilzeit ist wenig erwünscht – das gilt für die Wirtschaft und auch für den öffentlichen Dienst. Frauen mit Kindern sind in Führungspositionen kaum zu finden. Sind Frauen in Leitungspositionen, haben sie anders als Männer in vergleichbaren Positionen seltener Kinder und auch seltener einen Partner.

Frauen werden am beruflichen Aufstieg durch die sog. „Gläserne Decke“ behindert. Sie haben weniger einflussreiche Netzwerke (Seilschaften) als Männer.

Es wird nicht der gleiche Lohn für gleiche und vergleichbare Arbeit gezahlt. Frauen verdienen durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer. Obwohl der Equal Pay Day – sowohl gesellschaftlich als auch medial – zunehmend an Aufmerksamkeit gewinnt, führt dies nicht dazu, eine ernsthafte politische Debatte über diese Ungleichheit zu führen.



TOP 95, 97 und 99



Ein wichtiges frauenpolitisches Ereignis aus den letzten 25 Jahren ist die Frauenmesse top, die von 1993 bis 1999 alle zwei Jahre in der Messe Düsseldorf stattgefunden hat. Von 1995 bis 1999 hat sich die LAG NRW an diesem bundesweit einmaligen Event für Frauen mit 30.000 Besucherinnen und Besuchern beteiligt. Ein eigener Stand mit Informationen zu den frauenpolitisch aktuellen und relevanten Themen gehörte genauso zum Programm wie Foren, Podiumsdiskussionen und Fachgespräche zu Themen wie „Das neue Sorgerecht“ (1995), „Frauenpolitische Auswirkungen des Sozialabbaus“ (1997) oder „Frauen und Mädchen im Bündnis für Arbeit“ (1999).



Aktionswochen 1996 und 1997 Chancengleichheit im Beruf



Einer der wichtigsten Schwerpunkte in der Arbeit nahezu aller kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros ist die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsmarkt. Bereits 1994 hat die damalige Landesregierung mit dem Aktionsprogramm „Frau und Beruf“ die Forderungen nach gleichberechtigter Erwerbsbeteiligung und Qualifizierung von Frauen ins Visier genommen. Mit den in zwei aufeinanderfolgenden Jahren durchgeführten Aktionswochen wurden die Themenschwerpunkte „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und „Geringfügige Beschäftigung“ besonders intensiv behandelt.

Probleme und Lösungen

- Traditionelle Geschlechterrollenbilder und familienunfreundliche Beschäftigungsbedingungen machen Frauen das Erwerbsleben schwer. Familien- und Arbeitszeit muss sich zwischen den Eltern besser verteilen.
- Die männliche Versorgungsehe funktioniert nicht mehr in dem von der Politik unterstellten Maß.
Am Beispiel Skandinaviens ist zu ersehen, dass eine „Multi-Options-Politik“, die auf einer Individualisierung sozialer Rechte beruht, für Frauen sinnvoll wäre, um die besonderen Risiken, die insbesondere in Westdeutschland mit der „Mutterschaft“ verbunden sind, zu reduzieren.²⁰ Die alte Dauerforderung nach der Abschaffung des Ehegattensplittings ist aktueller denn je. Eine Individualbesteuerung bewirkt eine höhere Frauen- und Müttererwerbsquote als eine gemeinsame Besteuerung. Die Änderung des Steuersystems hat ferner einen Symbolwert: Es werden in erster Linie die erwerbswilligen Frauen aufgezeigt und weniger die Frauen als Zuverdienerinnen.
- Der Blick auf die Erwerbstätigkeit von Frauen muss sich grundsätzlich ändern. Frauen sind keine bloßen Zuverdienerinnen mehr, sondern leisten einen existenziellen Beitrag zum Familieneinkommen oder zur eigenen Existenzsicherung. Es gibt auch eine wachsende Gruppe von Frauen, die die finanzielle Verantwortung tragen und die Familie ernähren, und das nicht nur bei den Alleinerziehenden.
- Der Niedriglohnsektor muss eingedämmt werden. Gesetzlicher Mindestlohn ist auch in überwiegend von Frauen besetzten Bereichen erforderlich.
- Aufgrund der Globalisierung – und damit einhergehender Veränderung des Arbeitsmarktes – gibt es keine Garantie mehr, lebenslang bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt zu sein. Es fehlt ferner die frühere Sicherheit, mit einer einzigen Ausbildung und Qualifikation durchs Erwerbsleben zu kommen. Ein stetiger Wandel und Anpassung an die Gegebenheiten sind zwingend erforderlich. Lebenslanges Lernen hat heute eine weitaus größere Bedeutung.
- Es mangelt weiterhin an guten Ideen und – bei Männern und Frauen – an der gesellschaftlichen Bereitschaft zur Änderung der alten Rollenklischees. Eine emanzipatorische Männerpolitik könnte ein erster Schritt zum Wandel sein.
- Ein Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft mit einer verbindlichen Frauenquote, auch für Frauen in Führungspositionen, ist erforderlich; denn die seit Jahren gelebte freiwillige Regelung ist verfehlt.

Die LAG hat in ihren 25 Jahren arbeitsmarktpolitisch viel erreicht

- Wir haben uns eine regelmäßige Beteiligung in der arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Landschaft in NRW erkämpft. Viele Kolleginnen sind in den Lenkungsorganen der Regionen aktiv. In der Region Niederrhein gibt es zusätzlich einen eigenen gleichstellungspolitischen Arbeitskreis.
- Die LAG NRW gibt zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage regelmäßig gleichstellungsrelevante Stellungnahmen heraus, und wir positionieren uns in den 16 Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsregionen.
- Nach der Verabschiedung der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, der sog. „Hartz-Gesetze“, sahen wir uns veranlasst, frauenpolitische Akzente zu setzen, damit Frauen nicht die Verliererinnen der Arbeitsmarktreflexionen wurden. Wir arbeiten mit weiteren Akteurinnen und Akteuren in dem NRW-weiten Netzwerk „Frauen in Not“; denn Frauen in Not brauchen Perspektiven – auch nach Hartz.
- Wir haben Fachtagungen zur Arbeitsmarktpolitik durchgeführt, wie z. B. „Mehr Chancen für Frauen in der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik“ und zur Einführung und Umsetzung von „Hartz IV“.
- Die LAG arbeitet eng mit der jeweiligen Landesregierung zusammen und achtet darauf, dass die Landesprogramme auch gleichstellungspolitische Aspekte berücksichtigen und dass die Fördermittel für Frauen abgerufen werden.
- Wir sind im Landesbeiratsausschuss Ziel 2 und im Landesbeirat Ziel 3 beim Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk NRW vertreten. Im Rahmen des Ziel-2-Programms achten wir verstärkt darauf, dass die von der EU vorgegebene Frauenquote auch in den 16 Regionen des Landes NRW eingehalten werden.
- Über die regionalpolitischen Leitziele und Strukturkonzepte bringen wir gleichstellungsrelevante Aspekte ein und achten darauf, dass die EU-Strukturmittel auch bei Frauen ankommen.
- Wir haben einen Platz im Beirat der Jobcenter, zeitweise auch in der Trägerversammlung – je nach Jobcenter / Optionskommune.
Bei den Gründungen der Arbeitsgemeinschaften/Optionskommunen vor Ort haben wir u. a. darauf hingewirkt, dass Frauen bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt nicht die Verliererinnen sind, sondern dass sie entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit auch an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, dass Alleinerziehende eine besondere Zielgruppe sind und dass das Fallmanagement gendergerecht eingeführt wird.
- An der Entwicklung und Einrichtung der neuen Kompetenzzentren Frau und Beruf war die LAG beteiligt.
- Über Kooperationen und Netzwerke arbeiten wir mit den Beauftragten für Chancengleichheit zusammen und initiieren unterschiedliche Qualifizierungsprojekte, wie z. B. zur Niederrheinischen Gästeführerin oder zur Reiseverkehrskauffrau mit dem Schwerpunkt touristische/ kulturelle Angebote.
- Wir zeichnen verantwortlich dafür, dass es in den Kommunen und Landkreisen viele Gründerinnen- und Unternehmerinnentreffs gibt. Über das Programm „Region stärken Frauen“ haben die Gleichstellungsbeauftragten bspw. in der Region Niederrhein mit Unterstützung des Facharbeitskreises ein Netzwerk „Unternehmerinnen forum Niederrhein“ gegründet, das sich zwischenzeitlich verselbstständigt hat, sehr erfolgreich ist und über 100 Mitgliedsfrauen zählt.
- Wir haben dafür gesorgt, dass das DAFNE-Projekt „Einsatz der Linie F“, der damalige Frauenberatungsbus zum Thema „Wiedereinstieg in den Beruf“ während der Förderlaufzeit regelmäßig flächendeckend von den Arbeitsmarktakteurinnen und Arbeitsmarktakteuren in NRW angefordert wurde.

14 Quelle: Information und Technik – IT.NRW, eigene Berechnungen, Stand 2010 (Hinweis: Erwerbsquote setzt sich zusammen aus Zahl der Erwerbstätigen und Erwerbslosen im Alter von 15 bis unter 65 Jahre je 100 Personen der Bevölkerung entsprechenden Alters.)
15 Quelle: Arbeitsmarktreport NRW 2011: Sonderbericht Situation der Frauen am Arbeitsmarkt, S. 3
16 Quelle: Information und Technik – IT.NRW, eigene Berechnungen, Stand 31.12.2010 (Hinweis: Unter Beschäftigtenquote ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15–65 Jahre) zu verstehen.)
17 Quelle: Frauenerwerbstätigkeit in NRW, G.I.B. Info 2011
18 Quelle: Frauenerwerbstätigkeit in NRW, G.I.B. Info 2011
19 Arbeitsmarktreport NRW 2011 – Situation der Frauen am Arbeitsmarkt, S. 4
20 Geschlechterkultur im Wandel: Wer gewinnt in Krisenzeiten? Von Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger, Beitrag anlässlich der Bundeskonferenz der BAG kommunaler Frauenbüros am 04.05.2010



Fortschritte im Zeitlupentempo

Der Dauerbrenner Kinderbetreuung



Ingeburg Josting

Kein Thema berührt die familienpolitische Diskussion, so auch die aktuelle, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vor dem Hintergrund von divergierenden ideologischen Ausrichtungen ringen politische Verantwortliche mit Experten und Expertinnen um die besten Lösungen. Sie liefern unterschiedliche Erklärungen und schlagen vielfältige Konzepte und Modelle vor. Der Forschung scheint es nicht leichtzufallen, eine Antwort auf die Fragen zu finden, wie viel öffentliche Erziehung ein Kind verkraften kann, wie viel Familie ein Kind braucht oder umgekehrt. Beides kann die Entwicklung von Kindern fördern, und beides kann die Entwicklung von Kindern hemmen. Je nach persönlicher Ideologie und eigenen Wertvorstellungen, je nach finanziellen Möglichkeiten und individueller Lebensplanung trifft man bei den Eltern auf die unterschiedlichsten Konzepte. In einem Punkt scheinen sich alle einig zu sein: Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Kinderbetreuung wird als „Frauenthema“ angesehen. Die Rolle der Väter bleibt offen und wird wenig thematisiert. Sie werden nicht in der Verantwortung gesehen.

Eine einzige einheitliche Lösung, die für alle Lebenssituationen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie regelt, kann es nicht geben. Zu viele Voraussetzungen und Bedingungen spielen eine Rolle. Was Eltern und zukünftige Väter und Mütter brauchen, ist ein verlässlicher Rahmen, in dem sie langfristig, entsprechend ihren persönlich wechselnden Bedürfnissen agieren können. Es gilt, den vielfältigen Familienformen und den sich ständig verändernden Anforderungen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen.

Die LAG-Papiere zum Thema

Wie sich die gesellschaftlichen Rollenzuweisungen geändert und die Angebotsstruktur dementsprechend entwickelt haben, lässt sich an den unterschiedlichen Aktivitäten der LAG zu dieser Thematik aufzeigen. Die erste umfangreiche, differenzierte Stellungnahme der LAG erfolgte 1989. Unter dem Titel „**Frauenemanzipation versus Kindeswohl**“ werden die gesellschaftlichen Veränderungen der Lebenssituation von Familien thematisiert. Das Für und Wider einer institutionellen Kinderbetreuung und die damit einhergehenden Vorurteile werden im Kontext wissenschaftlicher Erkenntnisse aufgegriffen und gewertet. Es werden die beliebten Aussagen hinterfragt, wie „das Kind braucht doch die Mutter“, „erwerbstätige Mütter sind unzufriedener“, „Kinder erwerbstätiger Mütter fühlen sich verlassen“ oder „flexible Öffnungszeiten können nicht dem Kindeswohl dienen“. Mit dieser Diskussion förderte die LAG die Enttabuisierung des Mythos von der „erwerbstätigen Rabenmutter“, einem Rollenbild, das im gesellschaftlichen Bewusstsein weit verbreitet war.

Bei der Neuregelung der gesetzlichen Grundlagen, der Entwicklung des GTK (Gesetz Tageseinrichtung für Kinder, 1991) brachte sich die LAG erneut ein. Unter der Prämisse „**Kindererziehung ist Männersache, Frauensache und gesellschaftliche Aufgabe**“ heißt es da: „Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gehen wir nicht davon aus, dass Kindererziehung Privatsache und damit allein Frauensache ist, sondern sie ist für uns jeweils zu gleichen Teilen genauso Männersache und gesellschaftliche Aufgabe ... Noch viel zu

wenig wird heute die väterliche Verantwortung und die von Vater Staat hinterfragt.“ Weiter problematisiert die LAG bereits in dieser Stellungnahme, dass es zu wenige Männer gibt, die den Beruf des Erziehers ergreifen; eine Forderung, die gesellschaftlich seitdem immer wieder erhoben wurde, immer noch nicht erfüllt ist und auch in der aktuellen Diskussion wieder einen breiten Raum einnimmt.

Erneut mischte sich die LAG 1995 durch eine auf einer Mitgliederversammlung verabschiedete **Resolution** in die Diskussion zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten forderten den **Anspruch auf einen Kindergartenplatz** für die 3-Jährigen und nicht, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, eine Regelung zu einem für alle gültigen **Stichtag** (im Herbst, im Anschluss an die Sommerferien). Das hätte in der Konsequenz eine z.T. erhebliche Verlängerung des „Erziehungsurlaubs“ für die Mütter/Väter bedeutet. Die LAG sah in dieser angedachten Neuregelung eine Erschwernis für die Frauen, die bereits nach drei Jahren Erziehungsurlaub viele Schwierigkeiten hatten, wieder in den Erwerbsprozess zurückkehren zu können. Dass von dieser starren Stichtagsregelung abgewichen wurde, kann in der Nachbetrachtung sicherlich als ein frauenpolitischer Erfolg aller beteiligten Akteurinnen und Akteure gewertet werden.

Es folgt im Jahr 2001 ein **Brief** an die zuständige Ministerin und an die Landtagsfraktionen, mit dem die LAG in die Debatte um die **Ganztagskinderbetreuung** eingreift. Die LAG weist auf die gute Ausbildung der Frauen und die wachsende Erwerbstätigkeit einerseits und auf die eklatanten Versorgungslücken in der Angebotsstruktur der ganztägigen Kinder-

betreuung andererseits hin. Ein großer Teil der zur Verfügung stehenden Kindergartenplätze deckt lediglich eine Halbtagsbetreuung ab, die Plätze für unter Dreijährige entsprechen nicht dem Bedarf, und unregelmäßige Schulzeiten bedeuten trotz verlässlicher Grundschule, die zu der Zeit bereits eingeführt war, ein organisatorisches Problem für Berufstätige. Eltern und Alleinerziehende stehen insbesondere bei flexiblen Arbeitszeiten vor hohen Hürden, um die Versorgung und Betreuung ihrer Kinder sicherstellen zu können. Die LAG schreibt dazu: „Im Dschungel der örtlichen Angebotsstrukturen finden Eltern zwar Versatzstücke für bestimmte Zeiten, es fehlt jedoch ein Gesamtkonzept für eine Ganztagsbetreuung.“

2003 verfasst die LAG ein **Positionspapier zu einem Erlass zum Offenen Ganztag in Grundschulen**. Sie zeigt den

frauenpolitischen Handlungsbedarf und die Vielfalt der Aspekte, die zu berücksichtigen sind, auf. Sie weist darauf hin, dass es sich hier nur „um einen weiteren Baustein in einem noch zu erstellenden Gesamtkomplex handelt ...“ mit dem Ziel einer wirklichen Ganztagschule (Ganztagschule aus einer Hand).

Das **Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (KiBiz)** ruft die LAG erneut auf den Plan.

In einer **Pressemittteilung** schreibt die LAG „KiBiz steht auf kurzen Beinen – Quantität vor Qualität?“ und problematisiert, dass der neue Gesetzentwurf das Vorhaben der frühen Bildung und Förderung von Kindern nur unzureichend umsetzt. Beispielsweise werde der erhöhte Pflege- und Förderaufwand bei den unter Dreijährigen außer Acht gelassen und weder bei dem angedachten Personalschlüssel noch bei den Gruppenkonstellationen berücksichtigt.

Fazit

Die LAG hat sich von Anfang an in die familienpolitischen Debatten eingemischt, ihre Erfahrungen eingebracht und gemeinsam mit vielen Akteurinnen und Akteuren Veränderungen angestoßen. Die eingangs formulierten Fragen „Wie viel Familie, wie viel öffentliche Erziehung ...“ sind immer noch offen. Die LAG wird sich daher weiter einmischen müssen.

Die LAG-Papiere im Überblick:

1. Frauenemanzipation versus Kindeswohl? Stellungnahme der LAG zur institutionalisierten Kleinkinderbetreuung, 1989
2. Stellungnahme zum Gesetzesentwurf Tageseinrichtungen für Kinder GTK, 1991
3. Resolution zur Stichtagsregelung beim Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz, 1995
4. Brief an die Frauenministerin zur Struktur und zu Angeboten ganztägiger Kinderbetreuung, 2001
5. Positionspapier zur Offenen Ganztagschule in Grundschulen, 2003
6. Pressemitteilung zum Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (KiBiz), 2007



Antje Buck

Wir vertreten frauenpolitische Interessen

Die Regionalräte

Aufgrund des „2. Gesetzes zur Modernisierung von Regierung und Verwaltung in Nordrhein-Westfalen“ wurden ab dem 1. Januar 2001 aus den vormaligen „Bezirksplanungsräten“ die Regionalräte, die sowohl formal als auch im Hinblick auf ihre inhaltlichen Zuständigkeiten eine deutliche Fortentwicklung darstellen. Organisatorisch angesiedelt bei den fünf Bezirksregierungen Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster, die als sogenannte „staatliche Mittelbehörden“ mit den unterschiedlichsten integrierten Planungs- und Kontrollaufgaben für die Kommunen im Regierungsbezirk betraut sind, bildet der jeweilige Regionalrat das entsprechende parlamentarische Gremium. Gegenstand seiner Beratungen sind alle regionalplanerisch bedeutsamen Felder: **SIEDLUNGSENTWICKLUNG, WASSERWIRTSCHAFT, TOURISMUS, AUSBAU DER VERKEHRSMITTELINFRASTRUKTUR, AUSWEISUNG VON GEWERBEFLÄCHEN ODER RÜCKBAU ALTINDUSTRIELLER NUTZFLÄCHEN** ... eben alles, was einerseits über die Stadtgrenzen hinausgehend wirkt und andererseits so regionstypisch ist, dass eine Rückkoppelung zu den administrativen, wirtschaftlichen und politischen Vertretungen sinnvoll erscheint. Das Ziel der Arbeit in den Regionalräten ist die Stärkung der regionalen Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit durch die oben beschriebene Gesetzesänderung, erweitert um den Blickwinkel von Umweltschutz, Gleichstellung und gesunden Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Die Zusammensetzung der Räte wird durch den in den Kommunalwahlen des Regierungsbezirkes gebildeten Parteienproporz bestimmt. Die Fraktionsmitglieder sind stimmberechtigt. Hinzu kommen die beratenden Mitglieder, zu denen seit 2001 auch die frauenpolitische Vertretung zählt.

Die LAG hat schon sehr frühzeitig erkannt, dass sich durch Sitz und Stimme in diesen neu etablierten Gremien der Geschlechterblick auch in längerfristige Planungsvorhaben und oft auf den ersten Blick nicht unbedingt frauenrelevante Politikfelder einbringen lässt, ganz so wie die entsprechende integrierte Planung es vorgibt. Dass die LAG in diesen Gremien einen Sitz für die Fraueninteressen erkämpfen konnte, ist von daher als Erfolg und Verpflichtung zugleich zu bewerten. Eine grundsätzliche Affinität der LAG-Vertreterinnen zu Planungsfragen ist hierbei sicher nützlich, im Vordergrund sollte aber die „Lobbyarbeit“ stehen. Neben der Teilnahme an den Sitzungen und Vorbe-

sprechungen sorgt das Netzwerken über den Tag hinaus für die Durchsetzung frauenpolitischer Interessen.

Die Möglichkeiten, unseren fachlichen Blickwinkel in planerische Prozesse einzubringen, die oft schon seit Jahren laufen, scheinen auf den ersten Blick recht übersichtlich. Wer von uns weiß schon Genaueres über Auskiesungen und ihre Folgen ... Hier kann nur eine souveräne Themenauslese funktionieren, die unter der Prämisse steht: Was Planungsverantwortliche über die Jahre hinweg aufgrund ihres spezifischen Arbeitsansatzes und einer damit leider manchmal verbundenen Alltagsvergessenheit nicht berücksichtigt haben, nämlich die konkrete Betrachtung der Planungsfolgen für die Menschen, fällt in unsere Kompetenz. So lässt sich beispielsweise bei vielen innovativen Vorhaben feststellen, dass die Überplanung und Erneuerung von Infrastrukturangeboten technologisch auf hohem Niveau stattfindet, die Perspektive des Nutzungskomforts jedoch immer noch vernachlässigt wird. Wenn beispielsweise vormals innerstädtische lärm- und geruchsintensive Gütertrassen unter Betondeckeln verschwinden, kann das für die Nutzerinnen und Nutzer die Schaffung neuer Angsträume zur Folge haben. Die schönste Untertunnelung einer Bahnstrecke kann für die Fußgängerinnen zum Albtraum werden. Bei solchen konkreten Anwendungsproblemen wie auch bei größeren und komplexeren Zukunftsfragen, etwa zu den Planungsmustern des großflächigen Einzelhandels, der ja meist auf der grünen Wiese realisiert wird, bringen die gewählten Vertreterinnen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ihre Erfahrungen in die Beratungen ein.

Aus meiner persönlichen Erfahrung heraus ist die Mitwirkung in den Regionalräten, um die im Vorfeld lange gerungen werden musste, ein wichtiger Statusgewinn, der die gewachsene Bedeutung und Reputation unseres Berufsstandes zeigt. Die Beobachtung, dass Gleichstellung im parlamentarischen Raum teilweise immer noch banalisiert oder aber in den Bereich „Soziales“ verwiesen wird, stellt für mich immer eine Art sportliche Herausforderung dar, die beispielsweise darin bestehen kann, Planungslücken zu benennen oder detaillierte Folgeabschätzungen aus Sicht der Nutzerinnen einzubringen.

Dass hierzu ein erhebliches Maß an Sitzungsvorbereitung und das Einlesen in oft sehr „fremdartige“ Themengebiete erforderlich sind, wird durch die kleinen, aber achtbaren Erfolge im Gesamtergebnis gemildert.



LAG NRW 2003



Ilse Ridder-Melchers, Parlamentarische Staatssekretärin für die Gleichstellung von Mann und Frau des Landes NRW (1988–1990) Ministerin für die Gleichstellung von Mann und Frau des Landes NRW (1990–1998)

NRW ohne Chancengleichheit von Frauen und Männern wäre wie ein NRW ohne Ruhrpott – ein Land ohne Vergangenheit und ohne Zukunft!
NRW ist für Frauen und Mädchen lebenswert weil es ein Land der Chancengleichheit und Vielfalt, des sozialen Miteinanders und der Erneuerung ist.



Doris Freer

Agenda 21

Frauen und Nachhaltigkeit

Eine Herausforderung für die LAG

1997 schlossen sich viele Kommunen in NRW mit einem sog. „Aufstellungsbeschluss“ der weltweiten „Lokale Agenda 21“-Bewegung an. **ES HERRSCHTE EINE BIS DAHIN NICHT GEKANNTA AUFBRUCHSTIMMUNG IN RICHTUNG „NACHHALTIGE GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG“, AN DER NEBEN DEN KOMMUNEN AUCH NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN BETEILIGT WAREN.** Die Kommunen wurden vom Deutschen Städtetag unterstützt, der eine viel beachtete, hilfreiche Handreichung zur Umsetzung der Lokalen Agenda 21 (LA 21) veröffentlichte, in der eine Vielzahl von potentiellen Handlungsfeldern aufgeführt war. Die Frauenpolitik wurde allerdings nicht thematisiert, obwohl im Kap. 28 der Agenda 21 ausdrücklich die „Beteiligung von Frauen ... an Entscheidungs-, Planungs- und Umsetzungsprozessen“ festgeschrieben ist.

Dass die Implementierung der Frauenpolitik in LA-21-Prozesse dennoch erfolgte, ist insbesondere zwei Frauen und deren Institutionen zu verdanken. Der **bundesweite frauenrelevante Agenda-Prozess** wurde durch Ulrike Röhr mit dem „FrauenUmweltNetz“²¹ angestoßen, die eine Befragung zum Stand der Implementierung der Frauenpolitik in den Kommunen durchgeführt und dabei gleichzeitig viele Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte erst auf diese Thematik aufmerksam gemacht hatte.

Für den **frauenrelevanten Agendaprozess in Nordrhein-Westfalen** war es von großer Bedeutung, dass ab 1996 die damalige Gleichstellungsbeauftragte des NRW-Umweltministeriums Dr. Ingrid Wallfahrt das Thema ins öffentliche Bewusstsein rückte. Auf ihre Initiative hin fanden zahlreiche Informationsveranstaltungen des Umweltministeriums NRW zu Frauenaktivitäten und -projekten zur

Lokalen Agenda 21 statt. Unter ihrer Federführung wurden etliche Publikationen zum Thema erstellt und ein eigenes Internet-Informationssystem „Frauen und Agenda 21 in NRW“²² auf den Internetseiten des Umweltministeriums eingerichtet. Auf diese Weise entstand ein überregionales „Agenda-Frauen Netzwerk“, dem Expertinnen aus Nichtregierungsorganisationen, Frauenvereinen, Wissenschaftlerinnen der unterschiedlichsten Disziplinen und Ministerien und Mitarbeiterinnen aus den Kommunalverwaltungen angehörten.

„Keine Agenda 21 ohne Frauenpolitik!“ – Der LAG-Arbeitskreis Lokale Agenda 21 verschafft sich Gehör

Mit dem Ziel, NRW-weite Vernetzungsstrukturen aufzubauen, wurde auf der LAG-Mitgliederversammlung am 21.08.1997 in Duisburg der LAG-Arbeitskreis „Lokale Agenda 21“ gegründet, und die Frauenbeauftragten Kirsten Müller-Lehnen (Aachen) und Doris Freer (Duisburg, gleichzeitig zu der Zeit auch Landessprecherin der LAG) wurden zu Landeskoordinatorinnen für die LA 21 aus frauenpolitischer Sicht gewählt. Später übernahmen Lis Wilfert (Gleichstellungsbeauftragte und Agenda-Koordinatorin der Stadt Lüdenscheid) und Bettina Mainzer (Gleichstellungsbeauftragte des Hochsauerlandkreises und auch Sprecherin der LAG) diese Funktion gemeinsam mit Doris Freer.

Mit großem Engagement aller Beteiligten wurde der LAG-Arbeitskreis – mit intensiver Unterstützung von Anne Frenzel von der LAG-Geschäftsstelle – aufgebaut, Ideen und Konzepte wurden ausgetauscht sowie neue Vernetzungsstrukturen – auch mit anderen „agenda-



„Think global – act local!“

Die Philosophie der Nachhaltigkeit aus Frauensicht

Alles begann mit der Agenda 21, dem bekanntesten und wichtigsten Ergebnis der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro.

Nie zuvor in der Geschichte gab es eine – von fast 180 Staaten unterzeichnete – Vereinbarung, quasi einen Völkervertrag, in dem der **Frauenpolitik** eine derart wichtige Bedeutung zukommt wie in der Agenda 21. Dies ist der Initiative und Beharrlichkeit von Frauenorganisationen aus der ganzen Welt zu verdanken. Frauenpolitik und die Beteiligung von Frauen ist

1. als **Querschnittsthema und -aufgabe** im Gesamttext der Agenda 21 verankert,
2. ein **eigenes Politikfeld** mit dem Kapitel 24, dem „Globalen Aktionsplan für Frauen zur Erzielung einer nachhaltigen und gerechten Entwicklung“.
3. Zusätzlich wird im Kapitel 28 mit Bezug auf Lokale Agenden die Notwendigkeit der **„Beteiligung von Frauen ... an Entscheidungs-, Planungs- und Umsetzungsprozessen“** besonders hervorgehoben.

Dies basiert auf der „Philosophie“ eines Nachhaltigkeitsbegriffs, der davon ausgeht, dass eine zukunftsfähige, nachhaltige Entwicklung („sustainable development“) nur erzielt werden kann, wenn die Gleichberechtigung der Frauen bzw. das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit in allen Politikfeldern und auf allen Ebenen der Beteiligung (Partizipation) realisiert werden und die aktive Einbeziehung der Frauen in die wirtschaftlichen und politischen Entscheidungsprozesse aller Art gewährleistet ist.

relevanten“ Akteurinnen in NRW – geschaffen. Der LAG-Arbeitskreis tagte über mehrere Jahre hinweg ca. 3-mal jährlich in unterschiedlichen Städten, und mindestens 20 kommunale Gleichstellungsstellen arbeiteten kontinuierlich mit. Darüber hinaus veranstaltete er zwei wichtige Kongresse in Duisburg, die eine große Resonanz fanden: 1998 die LAG-Tagung „Frauenwege in die Zukunft“²³ und 2005 das Werkstattgespräch „Frauen und kommunaler Umweltschutz – Frauenpolitik und Gender Mainstreaming für eine nachhaltige Entwicklung“²⁴.

Einbeziehung der LAG in den Landesagenda-Prozess

Bei der Entwicklung der Landesagenda NRW wurde die Frauenpolitik zunächst nicht thematisiert. Wieder musste die LAG selbst den Zugang zu dieser für zukunftsfähige Entwicklung in NRW bedeutsamen Struktur erkämpfen: Der LAG-Arbeitskreis erarbeitete die Resolution „Keine Lokale Agenda/ Agenda 21 ohne Frauenpolitik!“, die auf der Mitgliederversammlung am 14.09.1999 in Düsseldorf verabschiedet und an die zuständigen Ministerien des Landes NRW

Keine Lokale Agenda 21 ohne Frauenpolitik!

Frauen – mit Energie



„Think
global
— act
local!“

und die frauenpolitischen Sprecherinnen der Parteien des Landtags NRW versandt wurde.

Erst von da an wurde die LAG in alle relevanten Landesagenda-Prozesse – sowohl von Regierungsseite wie auch von Nichtregierungsseite – einbezogen.

Der LAG-Arbeitskreis Agenda 21 wird zur Institution

Von der LAG wurden zu nahezu allen Agenda-relevanten Politikfeldern LAG-Positionspapiere, sog. „Frauenpolitische Projektvorschläge zur Agenda 21 in NRW“, entwickelt sowie Projektvorschläge, die im Vorfeld im LAG-Arbeitskreis abgestimmt wurden.

Ein Höhepunkt unserer Agenda-Arbeit war die im LAG-Arbeitskreis entwickelte und groß angelegte Postkartenaktion „Keine Lokale Agenda 21 ohne Frauenpolitik! Frauen – mit Energie in die Zukunft“. Unter dem Motto „Beteiligen Sie sich vor Ort! Frauen in NRW für Erneuerbare Energien“ wurde diese Aktion als Gemeinschaftsaktion der LAG NRW und der Landesarbeitsgemeinschaft Agenda 21 NRW anlässlich der Weltkonferenz für Erneuerbare Energien im Juni 2004 in Bonn durchgeführt. Die Postkarten wurden mit finanzieller Unterstützung durch das NRW-Umweltministerium und die Stadtwerke Lüdenscheid in hoher Auflage gedruckt und in ganz NRW verbreitet.

Die LAG forciert die Implementierung der Frauenpolitik in die Landesagenda NRW

Im „Zusammenfassenden Bericht der Landesregierung zur Nachhaltigen Entwicklung in NRW“²⁵ wurde basierend auf den Positionspapieren der LAG im Kapitel „Eckpunkte einer Nachhaltigkeitsstrategie für NRW“ der Frauenpolitik ein eigener Abschnitt gewidmet. Es wurden allerdings ausschließlich die traditionellen Themen wie Mädchenförderung und berufliche Frauenförderung als Handlungsfelder einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Sozial- und Gesellschaftspolitik genannt, während auf die Querschnittsfunktion der Frauen- und Genderperspektive z. B. in den Bereichen „Nachhaltiger Klima- und Verbraucherinnenschutz“ oder „Siedlungsentwicklung“ nicht eingegangen wurde. Die LAG verfolgte diese Themenkomplexe dann in anderen Kontexten weiter. So lud die Umweltministerin Bärbel Höhn ab 2004 die LAG in wichtige Konzeptionsseminare zur Entwicklung des

„Aktionsprogramms Umwelt und Gesundheit Nordrhein-Westfalen“ (APUG NRW) ein.

Es ist auch insbesondere unseren Initiativen zu verdanken, dass eine Geschlechterdifferenzierung in statistischer Darstellung und Analyse auf breiter Basis erfolgt ist.

„Architektinnen der Zukunft“²⁶

Die Bilanz der kommunalen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten in den Lokale-Agenda-Prozessen ist beachtlich:

- Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte wurden in die unterschiedlichsten Agenda-relevanten kommunalen Gremien eingebunden.
- Sie brachten Stellungnahmen zu den zentralen Agenda-relevanten Beschlussvorlagen und unterschiedlichsten Grundsatzpapieren ein.
- Die Gleichberechtigung der Frauen konnte bei einigen Kommunen im städtischen Leitbild zur LA 21 verankert werden.
- In mehreren Kommunen wurde bei allen Agenda-Konzepten, Projekten und Veranstaltungen durchgehend der genderrelevante Aspekt beachtet.
- Kommunale Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte entwickelten die unterschiedlichsten Agenda-relevanten Arbeitsschwerpunkte z. B. zum Thema ÖPNV, zur frauengerechten Sprachförderung von Migrantinnen, zum Thema Klimaschutz und Energieeinsparung und zum Thema Gesundheit aus Frauensicht und gaben damit den kommunalen Agenda-Prozessen ein spezifisches Profil.
- Vielerorts wurden Agenda-Frauenarbeitskreise bzw. -Frauennetzwerke gegründet, die als eigenständige Arbeitskreise oder unter der Federführung der kommunalen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten viele Aktionen und Projekte durchgeführt haben.

Die LAG powert weiterhin für eine nachhaltige Entwicklung

Mit dem Regierungswechsel 2005 fand der Landesagenda-Prozess zunächst ein Ende, und auch in den Kommunen ebten nach und nach die Lokale-Agenda-21-Prozesse ab. Ein Höhepunkt war noch unsere LAG-Tagung „Frauen und kommunaler Umweltschutz. Frauenpolitik und nachhaltige Entwicklung“ am 30.11.2005, die von der Gleichstellungsbeauftragten des NRW-Umweltministeriums (MUNLV), Ingrid Köth-Jahr, unterstützt wurde.²⁷

Im Jubiläumsjahr „20 nach Rio“ muss leider festgestellt werden, dass in einer Vielzahl der Kommunen die LA-21-Prozesse insgesamt aufgegeben worden sind und daher auch die meisten Frauennetzwerke ihre Agenda-relevante Arbeit eingestellt haben.

Die LAG deutet dies als Signal, dass nun neue Wege zum Umgang mit dem Thema gefunden werden müssen.

- Mit Hilfe der fachlichen Unterstützung²⁸ von Expertinnen aus dem Umweltschutz- und Nachhaltigkeitsbereich erarbeitete die LAG eine Stellungnahme zu dem Entwurf eines Klimaschutzgesetzes NRW. Auf diese Weise gelang es, dass frauen- und genderrelevante Aspekte in den überarbeiteten Gesetzentwurf vom 1. Oktober 2011 aufgenommen wurden.²⁹
- Die LAG wurde auf Grund der vorausgegangenen Aktivitäten Anfang 2012 in die Erarbeitung eines Klimaschutzplans NRW eingebunden und nutzt dort die Gelegenheit, die Frauen- bzw. Genderperspektive einzubringen.

Dies zeigt, dass es nach wie vor oder heute mehr denn je sinnvoll und notwendig ist, dass die LAG NRW ihre Aktivitäten im Bereich „Frauen und Nachhaltigkeit“ weiterverfolgt und dazu neue Konzepte für LAG-Aktivitäten und -Initiativen entwickelt. Etliche Kolleginnen stehen dazu bereit.

- 21 S. z. B. Frauen und Lokale Agenda 21. Ein Wegweiser zum Einmischen, Mitmischen, Aufmischen, hrsg. von FrauenUmweltNetz, Frankfurt 1998.
- 22 S. z. B. Broschüre „Lokale Agenda 21. Frauen gestalten Umwelt und Zukunft“, hrsg. vom Ministerium für Umwelt, Raumordnung und Landwirtschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MURL), Düsseldorf 1997, und die Dokumentation „Frauenaktivitäten zur lokalen Agenda“ des Ministeriums von 1998.
- 23 S. die Tagungsdokumentation „Frauenwege in die Zukunft“, Hrsg. Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 1998. (vergriffen)
- 24 S. die Dokumentation „Frauen und kommunaler Umweltschutz. Frauenpolitik und Gender Mainstreaming für eine nachhaltige Entwicklung“, hrsg. von der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW, Düsseldorf 2006. (vergriffen)
- 25 Agenda 21 NRW. Gemeinsame Ideen mit Zukunft. Zusammenfassender Bericht der Landesregierung zur nachhaltigen Entwicklung in NRW, Düsseldorf Mai 2005.
- 26 S. Schachtner, Christina, Architektinnen der Zukunft. Lokale Frauenprojekte im Kontext der Globalisierung, Bd. 1 der Reihe Gender, Diversity und Nachhaltigkeit, München 2005. – Hier sind etliche Frauen- und Mädchenprojekte – auch aus NRW – zu Stadtentwicklung, Wohnen, Eine-Welt u. a. beispielhaft präsentiert und im Hinblick auf Handlungsmöglichkeiten, politische Einmischung und Zukunftsfähigkeit insgesamt analysiert.
- 27 S. die Dokumentation des Werkstattgesprächs vom 30.11.2005 im Rathaus Duisburg, hrsg. von der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW, Redaktion: Doris Freer, Anne Frenzel, Bettina Mainzer, Lis Wilfert, mit Beiträgen unterschiedlicher AutorInnen, Texte/redaktionelle Überarbeitung: Christel Schwiederski, Düsseldorf 2006 (vergriffen)
- 28 Zum Thema Frauenpolitik/Gender und Klimaschutz s. Röhr, Ulrike, Geschlechtergerechtigkeit – die fehlende Perspektive in der Klimapolitik, Art. in: Khor, Martin, Raman, Meena, Giegold, Sven u. a., Klima der Gerechtigkeit, Hamburg 2007, S. 39 ff.
- 29 Die kompletten Texte finden Sie unter www.frauenbueros-nrw.de.



Wir fördern den Zusammenhalt auf regionaler Ebene





Was hilft?

Gleichstellung im Prozess der Haushaltskonsolidierung

und Haushaltssicherung



Roswitha Bocklage

Ausgangssituation

Im Jahr 2009 hat sich die LAG-Arbeitsgruppe „Haushaltssicherungsmaßnahmen im Kontext kommunaler Gleichstellungs- und Frauenpolitik“ gebildet und erstmalig getagt. Die Arbeitsgruppe dient dem Erfahrungsaustausch, wie mit der Reduzierung von Personal- und Sachkosten der Gleichstellungsstellen/Frauenbüros und mit den bis dahin geleisteten Zuschüssen an die Fraueninfrastruktur umgegangen werden soll. Darüber hinaus sollen Auswirkungen der Haushaltskonsolidierung auf die Erstellung von Frauenförderplänen und die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Personaleinsparungen ausgelotet werden.

Es wurde deutlich, dass viele der Kolleginnen an den Planungen zur Reduzierung der eigenen Personal- und Sachkosten, aber auch zur Reduzierung von Aufgaben innerhalb der Verwaltung beteiligt wurden. Immer wurde der Spagat versucht, sowohl den Betrieb innerhalb der Verwaltung aufrechtzuerhalten als auch weitere Einsparungen zu generieren.

Zentrale Fragen waren: Wie viel Gleichstellung ist Pflicht, und wie viel Etat braucht eine Gleichstellungsstelle/ein Frauenbüro, um

noch arbeiten zu können. Diese Frage konnte – anders als bei vielen Personalvertretungen – nicht abschließend beantwortet werden, weil es hierzu keine gesetzlichen Vorgaben gibt.

Viele Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sahen im Kontext der Haushaltssicherung eine Weiterführung der Frauenförder- oder Gleichstellungspläne als obsolet an, da keine Stellen (intern oder extern) ausgeschrieben wurden, kaum noch Ausbildungsplätze zur Verfügung standen oder Teilzeitstellen nicht aufgestockt werden konnten. Gerade in der Frage der Aufstockung von Teilzeitarbeitsverhältnissen hat die Landesarbeitsgemeinschaft klar Stellung bezogen: In allen Kommunen ist Teilzeitarbeit weiblich. Ein Verbot der Stundenaufstockung stellt somit eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar.

In Bezug auf die Fraueninfrastruktur wurde deutlich, dass Landesvorgaben zur Bereitstellung einer Mindestversorgung unerlässlich sind. Wenn es nicht zur Pflichtaufgabe der Kommunen gehört, Beratungsmöglichkeiten für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder, für Alleinerziehende, für Betroffene von Ess-Störungen, von Sucht, von Wohnungslosigkeit, von Aids oder Prostitution zur Verfügung zu stellen, wird die Versorgung

jeweils der Kassenlage in jeder Kommune angepasst. Hier ist – soweit es keine verbindlichen landesweiten Vorgaben gibt – die Politik gefordert. Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte können auf Einsparungsmaßnahmen nur bedingt Einfluss nehmen. Als gemeinsame Strategien wurden Gespräche mit der Bezirksregierung und mit dem Frauenministerium, die Erstellung von „Mustervorlagen“ für den Rat und die Sensibilisierung der Politik diskutiert und umgesetzt.

Verbindlichere Regelungen zur Finanzierung einer politischen und beraterischen Infrastruktur zur Gleichstellung der Geschlechter in Zeiten von Haushaltskonsolidierung und Haushaltssicherung können insgesamt nur geschaffen werden durch die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, die Organisation von Frauenförderung und Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe, die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern, durch die geforderten verbindlichen Vorgaben der Landesregierung zur Ausstattung von Gleichstellungsstellen/Frauenbüros und durch verbindliche Vorgaben der Landesregierung zur Versorgung von ratsuchenden Frauen (und Männern).

Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung: Im Rahmen eines umfassenden Reformprozesses bei der Stadt Wuppertal von 1994 bis 1995 wurde – mit externer Unterstützung – die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung eingeführt. Zentrale Ziele waren 1. „Kundinnen und Kunden sind die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung zielt darauf ab, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen erreicht wird.“, 2: „Kundinnen und Kunden sind die externen Nutzerinnen und Nutzer von städtischen Dienstleistungen und Produkten. Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung zielt darauf ab, die Interessenlagen und Bedarfe von Kundinnen und Kunden gleichermaßen zu berücksichtigen und so das Dienstleistungsangebot des Unternehmens zu optimieren“. (Stadt Wuppertal, 1995, Report) Die organisatorische Struktur baute auf der Entwicklung und Funktionsfähigkeit eines Managementsystems mit Managementteam, Geschäfts- und Managementprogrammen für alle Bereiche und die Begleitung durch ein Ratsgremium auf.

Beispiel Stadt Wuppertal



Die Lebenssituation Alleinerziehender ALLEINERziehend



Britta Costecki

Insgesamt betrachtet ist die Lebenssituation von Ein-Eltern-Familien facettenreich und vielfältig. Hinter der Familienform „alleinerziehend“ verbirgt sich eine Vielzahl gelebter, höchst unterschiedlicher Biographien und Entwicklungsverläufe. Das Gelingen oder Scheitern hängt von individuellen, aber auch von begleitenden sozialen Faktoren und deren Wechselwirkungen ab. Die Datenlage über die Familienform „alleinerziehend“ ist umfangreich: Von den rd. 8,2 Mio. Familien mit minderjährigen Kindern in Deutschland sind inzwischen knapp 20 Prozent alleinerziehend.³⁰ In der Ruhrgebietsstadt Oberhausen ist jeder 4. (!) Haushalt mit Kindern alleinerziehend.³¹ Über 90 Prozent der Ein-Eltern-Familien sind Mütter. 40 Prozent der Alleinerziehenden beziehen bundesweit SGB-II-Leistungen. Jede(r) dritte Alleinerziehende ist langzeitarbeitslos. So weit die Daten, schauen wir uns den Alleinerziehende-Begriff an:

Seit den 70er Jahren ist ein stetiger Anstieg der Familienform „alleinerziehend“ zu beobachten. Während die Zahl der Paare mit minderjährigen Kindern seit Jahren rückläufig ist, sind die absolute Zahl und der Anteil der Ein-Eltern-Familien in NRW stetig größer geworden: 1999: 274.000 = 13,8 Prozent, 2009: 325.000 = 17 Prozent.³² Das moderne Verständnis von Elternsein ist mittlerweile unabhängig davon, ob die Eltern verheiratet oder allein sind, zusammen wohnen oder unterschiedlichen Geschlechts sind. Der Familienbegriff wird breiter.

Die gesellschaftliche Akzeptanz ist die eine Seite. Das tatsächliche Gelingen mit den gleichen Möglichkeiten ist die andere. Und

da brauchen die Alleinerziehenden Unterstützung, die derzeit noch deutlich eingefordert werden muss.

Dies haben die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen schon seit Jahren auf ihrer Agenda, da es zum größten Teil ein Frauenthema ist. Die Gleichstellungsbeauftragten und die LAG lenken den Blick auf diese besondere Bedarfsgruppe der Alleinerziehenden, auf die Herausforderungen, die es mit sich bringt, wenn man in der Hauptsache allein für Kinder verantwortlich ist – im Alltag, der überwiegenden Zeit der Woche. Auch wenn es vielleicht Wochenendtage gibt, an denen der Vater seinen Pflichten nachkommt. Der Hauptteil der Verantwortung liegt dort, wo die Kinder wohnen, wo sie ihren Lebensmittelpunkt haben. Und dies ist zu über 90 Prozent bei den Müttern. Die Mütter sind verantwortlich für die Versorgung, die Erziehung, das Zuhause, die gesellschaftliche Teilhabe und die finanzielle Situation. Doch genau da liegen auch ihre Grenzen.

Ökonomische Probleme

Wie gut die Gestaltung des Familienlebens funktioniert, wie das Aufwachsen gelingen kann und welche Chancen ab der Wiege mitgegeben werden, hängt in Deutschland immer noch größtenteils von der sozioökonomischen Lage der Familie ab. Und da sind Alleinerziehende deutlich im Nachteil gegenüber den Zwei-Eltern-Familien. Es ist nur ein Einkommen vorhanden. Scheidungsunterhalt spielt – wenn überhaupt – in der Regel nur eine geringe Rolle. Das Einkommen stammt meist aus einer zeitlich verringerten Beschäftigung – einer

Teilzeitstelle oder einem Minijob. Selbst wenn der Verdienst aus einer Vollzeitbeschäftigung kommt, dann meist aus einem der klassischen Frauenberufe – und diese werden nach wie vor geringer bezahlt als viele andere. Damit haben alleinerziehende Frauen und ihre Kinder häufig nur wenig Geld zur Verfügung und sind in besonderem Maße von staatlichen Hilfsstrukturen abhängig. Dies verdeutlichen auch die Zahlen: In der Region Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen (MEO) sind knapp 60 Prozent der Alleinerziehenden erwerbstätig, trotzdem bezieht ungefähr die Hälfte von ihnen Transferleistungen nach dem SGB II. Damit liegt die Ruhrgebietsregion deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 42 Prozent. Die Armutsrisikoquote von Ein-Eltern-Familien liegt doppelt so hoch wie bei den Paargemeinschaften. Es gibt natürlich auch Alleinerziehende, die über hohe Bildungs- und Berufsabschlüsse und über entsprechende Einkommen verfügen – doch diese Gruppe ist im Vergleich sehr klein.

Inflexibilität des Arbeitsmarktes

Der Verdienst hängt ursächlich mit den Bedingungen unserer Erwerbswelt zusammen: Die Unternehmen wollen am Markt bestehen. Dazu brauchen sie Arbeitskräfte. Die Gruppe „Familienfrau“ müssen die Unternehmen oftmals erst noch für sich entdecken. Die Einsatzmöglichkeiten einer Frau, die mittags ihre Kinder aus Kindergarten und Schule abholt bzw. von dort aus die weitere Betreuung sicherstellen muss, sind aber anders als die eines „Otto-Normal-Vollzeit-Arbeitnehmers“. Die von Unternehmen oft geforderte volle

Flexibilität, endlose Präsenz und ständige Erreichbarkeit ist Frauen mit Kind(ern) nicht möglich, schon gar nicht Frauen, die allein für ihre Kinder zuständig sind. Unterschiedliche Arbeitsmöglichkeiten sollten da sein. Unsere Arbeitswelt bewegt sich aber noch nicht so, wie es notwendig wäre. Nur wer das Schema hundertprozentig bedienen kann, passt auch richtig hinein. Die Unternehmen müssen – gerade im Zuge des demografischen Wandels mit drohendem Fachkräftemangel – erkennen, dass sie Frauen brauchen – ob mit oder ohne Familie, alleinverantwortlich oder nicht.

Gleichstellungsbeauftragte geben hier Impulse, fördern familiengerechte Arbeitsbedingungen und zeichnen familienfreundliche Unternehmen aus.

Probleme mit der Kinderbetreuung

Arbeiten, Qualifizierung und Berufseinstieg können nur verlässlich gelingen, wenn die Kinder gut und qualifiziert betreut sind. Bei den Kindern ab drei Jahren hapert es an der sogenannten Randzeitenbetreuung – vor 8 und nach 16 Uhr. Und gerade diese Zeiten sind für Alleinerziehende oft entscheidend.

Die Betreuung der unter Dreijährigen in NRW liegt noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Aktuelle Gesetze wie das KiBiz lassen aufgrund der Finanzierungsmöglichkeiten keine Ausweitung der Betreuungszeiten zu. Hier sind neue Modelle erforderlich, um Angebote vor Ort entwickeln zu können.

Auch hier sind die Gleichstellungsbeauftragten aktiv, sie machen Vorschläge, Netzwerken, sensibilisieren für das Thema, stellen wichtige Forderungen.



Projekte für Alleinerziehende aus der MEO-Region

1

Das Projekt TEP

Insbesondere bei jungen Alleinerziehenden fehlt oftmals die Qualifizierung. 70 Prozent der arbeitslosen Alleinerziehenden in der MEO-Region verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Ein guter Ansatz ist die Teilzeitberufsausbildung. In Mülheim, Essen und Oberhausen haben sich Träger zusammengeschlossen und gemeinsam mit Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren das Projekt „TEP – Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven eröffnen“ entwickelt. Dieses richtet sich an Menschen, die mittels einer Teilzeitberufsausbildung den Einstieg in die Arbeitswelt bewältigen wollen. In einer mehrmonatigen Vorbereitungsphase werden die Teilnehmenden, die oftmals noch nicht langfristig auf dem Arbeitsmarkt tätig waren, auf den Ausbildungseinstieg vorbereitet. Gemeinsam werden sodann Unternehmen gesucht, die eine Teilzeitberufsausbildung anbieten. Durch das Zusammenspiel mit den begleitenden Trägern gelingt so ein Berufsstart, der ohne die Begleitphase oftmals nicht gelänge.

2

Das Projekt MEO für Alleinerziehende

Das ESF-Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ soll tragfähige und langfristig wirkende Unterstützungsstrukturen entwickeln, die passgenau und individuell die Integration von Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt begleiten und fördern. Netzwerke sollen vorhandene Ressourcen aufgreifen und über das Projekt hinaus Alleinerziehenden und ihren Kindern Perspektiven eröffnen. In der Region MEO wird das Programm durch die Regionalagentur angedockt an die dortigen Gleichstellungsstellen als Projekt „MEO für Alleinerziehende“ für den Zeitraum Mai 2011 bis April 2013 umgesetzt. Neben den Gleichstellungsstellen sind als Träger die Jobcenter, die Agenturen für Arbeit und soziale Arbeitsmarktträger aktiv. In den drei Städten sind runde Tische zum Thema entstanden. Sie befassen sich mit den Problemlagen z. B. junger Alleinerziehender. Unterstützung wird in Form von Hilfeplanung und Arbeitsvermittlung gegeben. Hinzu kommen im Rahmen eines Gesamtkomplexes neben Elternbildung mit Elterntreffs und Erziehungsberatung Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Schuldnerberatung und Qualifizierungsgelegenheiten. Veranstaltungen zu flexiblen Arbeitszeiten und betriebsnahen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sensibilisieren für die Themen der Alleinerziehenden.

Durch das Bundesprojekt ist ein guter Prozess in Gang gekommen. Nun sind weitere nachhaltige Strukturen zu schaffen, die darauf aufbauen.

Zur Qualitätsentwicklung der Maßnahmen für Alleinerziehende sind Angebote erforderlich, die die gesamte Lebenssituation von Alleinerziehenden in den Blick nehmen, mit aufeinander abgestimmten Unterstützungsleistungen ohne Dienstleistungslücken. An diesem Themenfeld werden die Gleichstellungsbeauftragten und die LAG noch eine lange Zeit arbeiten müssen – um die Spirale abwärts für Alleinerziehende zu stoppen und in die Gegenrichtung zu bringen.



Wie viel Gender braucht die Stadt?

Von der Frauensicht zur Genderperspektive in Stadtentwicklung und Stadtplanung

Ein „Stadtspaziergang mit weiblichem Blick“ in Herne, ein „Frauenwohnprojekt“ in Bergkamen, „Gender und Bauleitplanung“ in Bochum, „Stadtgarten für Frauen und Männer“ in Pulheim, „Kriterien für eine frauengerechte Stadtentwicklung“ in Duisburg, „Frauen verändern ihre Stadt“, „Frauen und Stadtplanung“, „Frauenspezifische Belange in der Stadtplanung“, „Mobile Frauen im Ruhrgebiet“, eine kleine Auswahl von Projekten und Veröffentlichungen zur gendergerechten Stadtplanung, beispielhaft für eine Vielzahl, denn nahezu jede Stadt in NRW hat sich seit den 80er Jahren bis heute mit dem weiblichen Blick/Genderblick auf die Stadtentwicklung und die Nahverkehrsplanung auseinandergesetzt: Es gibt fast flächendeckend kommunale Beschlüsse, Leitfäden, Checklisten, Konzepte, Fortbildungsveranstaltungen und Beiräte.

Fast immer ging die Initiative von den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der jeweiligen Kommune aus, oftmals Hand in Hand mit engagierten Planerinnen. Grundlage ihres Engagements war die Überzeugung, dass an den Bedürfnissen der Frauen vorbeigeplant wird. Die sog. „Belange“ von Frauen waren in der räumlichen Planung früher kein Thema gewesen. Der Anspruch einer scheinbar geschlechtsneutralen Planung verstellte den Blick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern. Gemeinsames Ziel aller Initiativen war und ist es bis heute, zu einer differenzierten Planung zu gelangen, die die oftmals unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern in den Blick nimmt und bei der Umsetzung berücksichtigt.

Handlungsleitende Fragestellungen sind: Wie wollen Männer und Frauen wohnen?



Gudrun Kemmler-Lehr



Aktionswochen 1993

Frauen in der Stadtentwicklung, Verkehrs- und Wohnungsplanung



Stadtentwicklung und Stadtplanung sind insbesondere in den 80er und 90er Jahren von feministischen Stadtplanerinnen und Architektinnen kritisch begleitet worden. Das Augenmerk auf die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen von Frauen, Familien und Kindern zu lenken, war das Anliegen. Die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben mit vielfältigen Projekten, Veranstaltungen, Workshops und Positionspapieren den Prozess einer geschlechtergerechten Stadtentwicklung vorangetrieben.

Welcher Wohnungszuschnitt ist für unterschiedliche Familien- und Lebensformen angemessen? Wie soll ein Wohnumfeld gestaltet werden, das sowohl den Bedürfnissen von Jungen und Alten, aber auch Vätern und Müttern mit Kindern entspricht? Welche Angsträume gibt es in der Stadt, so dass bestimmte Personengruppen und insbesondere Frauen und Mädchen sich nicht angstfrei im öffentlichen Raum bewegen können? Wie müssen Haltestellen für den ÖPNV gestaltet werden, damit sie den jeweiligen Nutzerinnen- und Nutzerinteressen entgegenkommen und die Attraktivität des ÖPNV sicherstellen? Welche Taktung sollten bestimmte ÖPNV-Angebote haben, damit sie z. B. den unterschiedlichen Ansprüchen und Bedarfen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten entsprechen? Wie lässt sich der Straßenraum gestalten, damit eine unbeschwert angstfreie Nutzung für alle Bevölkerungsgruppen möglich ist? Wie spielen Mädchen, wie spielen Jungen? Wie sollten Spielmöglichkeiten in den Parks und auf den Spielplätzen der Stadt gestaltet sein, so dass sowohl ein Miteinander, aber auch eine differenzierte Inanspruchnahme von Spielangeboten ermöglicht wird? Dies ist nur eine kleine Auswahl von Fragestellungen, die sich sowohl Gleichstellungsbeauftragte als auch engagierte Planerinnen im Zuge einer differenzierten Planung stellen.

Im Jahr 2004 wurde diese Zielsetzung explizit im Baugesetzbuch in § 1 Abs. 6 Satz 3 verankert. Hier heißt es „dass insbesondere die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Bevölkerung, insbesondere die Bedürfnisse der Familien, der jungen, alten und behinderten Menschen, unterschiedliche Auswir-

kungen auf Frauen und Männer sowie die Belange des Bildungswesens und von Sport, Freizeit und Erholung“ zu berücksichtigen sind.

Die rechtlichen und politischen Voraussetzungen zur systematischen Implementierung einer Genderstrategie in der Planung waren durch Einführung des Gender Mainstreaming in der EU mit dem Amsterdamer Vertrag von 1999 und der entsprechenden Gesetzgebung auf Bundes- und Landesebene gegeben. Die Änderungen im Baugesetzbuch haben die Grundlage für die Umsetzung in die Praxis auf der Ebene der Fachressorts gegeben. Denn schlussendlich muss die Umsetzung in der jeweiligen Fachlichkeit geleistet werden.

Für den Bereich der räumlichen Planung gilt aber wie für andere Themen der Gleichstellungspolitik, dass viele gute Beispiele existieren, viele Leitfäden und Empfehlungen den Fachleuten an die Hand gegeben worden sind, dass es oftmals jedoch an einer systematischen Umsetzungsstrategie und einer selbstverständlichen Einbindung in die Planungs- und Umsetzungsprozesse der Kommunen fehlt. Wissen ist vorhanden, es geht darum, das Wissen zu nutzen und auch in Zukunft zu vermitteln.

Hier spielt die LAG eine unverzichtbare Rolle. Genderexpertise wurde vermittelt, und fachbezogene Veranstaltungen wurden unterstützt. Die LAG hat sowohl inhaltlich wie auch organisatorisch eine Plattform für die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Fachkolleginnen aus der Planung geschaffen und für die konsequente und nachhaltige Kommunikation von Wissen, Beispielen und Erfolgen in der Fläche gesorgt.



Doris Freer

Frauengeschichtsschreibung

Eine Forschungslücke wird offensichtlich³³

Die Geschichte von Frauen in Deutschland war bis zum Beginn der Frauenbewegung Ende der 1970er Jahre weitgehend eine Forschungslücke. Es gab nur vereinzelte Darstellungen bzw. Analysen und Veröffentlichungen. Kurz gesagt: Die Geschichtsschreibung war traditionell patriarchalisch geprägt.

Zu einem Paradigmenwechsel kam es Ende der 1970er Jahre, als im Rahmen der traditionellen Historikertage quasi in einem Abspaltungsprozess die Richtung der historischen Frauenforschung gegen heftigsten Widerstand traditioneller Historiker gegründet wurde. Seitdem wurde an den bundesdeutschen Hochschulen die Frauengeschichtsforschung vorangetrieben und in der Folgezeit wurden viele Ergebnisse dazu vorgelegt.

Die lokale Geschichte von Frauen wurde damals allerdings so gut wie gar nicht untersucht und – wenn überhaupt – im Rahmen von VHS-Seminaren aufgegriffen. Bezeichnend war, dass es zu diesem Themenkomplex weder eigene Bestände in den Stadtarchiven gab noch Forschungsvorhaben entsprechender lokaler Einrichtungen, z. B. der an vielen Orten vorhandenen Vereine für Stadtgeschichte.

Aber gerade die Erforschung der lokalen Frauengeschichte hat – so die feministische Geschichtstheorie – eine wichtige Bedeutung für die Identitätsfindung der Einzelnen und darüber hinaus für die Entwicklung von Zukunftsperspektiven von Frauen als gesellschaftlicher Gruppe und als Individuum gleichermaßen.

Kommunale Frauenbüros und Gleichstellungsstellen forcieren die Frauengeschichte auf lokaler Ebene – Ergebnisse der Befragung der LAG NRW

In dieser Situation kam den gerade erst eröffneten kommunalen Gleichstellungsstellen eine wichtige Bedeutung im Kontext lokaler Frauengeschichtsforschung und -schreibung zu: Ab Mitte der 80er Jahre initiierten und forcierten etliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte die Erforschung, Sicherung und Veröffentlichung der Geschichte der Frauen in ihrer Kommune – mit unterschiedlichen methodischen Zugriffen und ggf. mit unterschiedlichen Kooperationspartnerinnen und -partnern.



Neugierig?
Weitere Themen
und Informationen
sowie ungekürzte
Beiträge finden
Sie im Spezial
„25 Jahre LAG“
unter www.frauenbueros-nrw.de.

Das 25-jährige Jubiläum wurde von den Sprecherinnen der LAG NRW zum Anlass genommen, die Frauengeschichtsschreibung im Kontext der Arbeit kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen in NRW zu erfassen und im Rahmen der Jubiläumsaktivitäten zu publizieren. Um dies umzusetzen, wurde von der Landessprecherin und Historikerin, der Duisburger Frauenbeauftragten Doris Freer, mittels eines Erfassungsbogens eine Befragung zur „Kommunalen Frauengeschichtsschreibung in NRW“ bei allen Frauenbüros/Gleichstellungsstellen in NRW durchgeführt. Die Befragung wurde durchweg positiv angenommen und erzielte einen hohen Rücklauf: Knapp 50 kommunale Frauenbüros/Gleichstellungsstellen haben geantwortet und ihre Publikationen und sonstige Aktivitäten zur lokalen Frauengeschichte/Frauengeschichtsforschung dargelegt.

Die Auswertung der „Erfassungsbögen“ ergab, dass

1. eine Vielzahl von Veröffentlichungen zur lokalen Frauengeschichte/Frauengeschichtsschreibung unter Federführung bzw. auf Initiative kommunaler Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten erfolgte, wie an den in der Anlage aufgelisteten Veröffentlichungen deutlich wird, und dass
2. darüber hinausgehend verschiedene weitere Aktivitäten kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen zur Förderung der lokalen Frauengeschichtsschreibung und -forschung in NRW zu verzeichnen sind.

Veröffentlichung und Sicherung lokaler Frauengeschichte

Von den kommunalen Frauenbüros/Gleichstellungsstellen wurden

- Publikationen zur lokalen Frauengeschichte selbst verfasst oder herausgegeben,
- Publikationen mitherausgegeben (z. B. von der Gleichstellungsstelle gemeinsam mit dem Stadtarchiv) oder
- Publikationen Dritter unterstützt.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass in einzelnen Kommunen enge Kooperationsbeziehungen zu den Stadtarchiven bestehen. In einer Kommune wurde auf Initiative der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten im Stadtarchiv ein eigener „Bestand zur Frauengeschichte“ eingerichtet, um auf diese Weise die professionelle Archivierung von Quellen zur Frauengeschichte sicherzustellen.

Kooperationsprojekte mit verschiedenen PartnerInnen

Die Frauengeschichtsprojekte wurden von der Gleichstellungsbeauftragten auf vielfältige Weise vorangetrieben und unterstützt, so

- wurden/werden Frauengeschichtssinitiativen, -werkstätten, -arbeitsgruppen oder VHS-Kurse initiiert oder unterstützt,
- wurde/wird in einem Frauengeschichtsladen mitgearbeitet und
- wurden/werden Gemeinschaftsprojekte mit Schulen durchgeführt und dokumentiert.

Methoden und Medien zur Verbreitung historischen Wissens

Neben der Initiierung von lokaler Frauengeschichtsschreibung und dem Verfassen, der Herausgabe oder der Mitherausgabe eigener historiographischer Darstellungen wurde die lokale Frauengeschichte mit den unterschiedlichsten Medien und Methoden einer breiten Öffentlichkeit vermittelt:

Es wurden/werden

- Stadtrundgänge oder Stadtrundfahrten zur Frauengeschichte von den Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten selbst oder von externen Referentinnen durchgeführt,
- in Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Veranstaltungsreihen oder Vorlesungsreihen zur lokalen Frauengeschichte organisiert,
- Lesungen aus den Frauengeschichtsbüchern veranstaltet oder
- nach einer historisch bedeutsamen Frau benannte Preise vergeben.

Folgende Medien wurden für die Aufarbeitung und Verbreitung von lokaler Frauengeschichte eingesetzt:

- Ausstellungen und ggf. ihre Dokumentation,
- ein Theaterstück,
- Filme,
- Frauenkalender und
- das Kartenspiel „RuhrWeiber. Das Wissensspiel“.

Als Besonderheit ist ein überregionales, frauenspezifisches, vernetztes Großprojekt zu nennen, das im Rahmen von „Kulturhauptstadt Europas RUHR.2010“ stattfand: der „Frauenkulturfahrplan“. Damit wurde das Kulturhauptstadtjahr genutzt, Frauengeschichte im Ruhrgebiet mit ihren vielen Facetten und in einer Vielfalt von Präsentationsformen einem breiten Publikum ruhrgebietsweit zu präsentieren. Realisiert werden konnte das Projekt unter Federführung des Regionalverband Ruhr (RvR), insbesondere dessen Gleichstellungsbeauftragter, und durch die engagierte Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Kreise und Städte des Ruhrgebiets.

Zusammenfassend ist zu den Befragungsergebnissen festzustellen, dass der Frauengeschichtsschreibung ein hoher Stellenwert von den kommunalen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten in NRW beigemessen wird und dass durch sie die Frauengeschichtsforschung vor Ort in vielen Kommunen entscheidend vorangetrieben wurde. Ausnahmen bilden Großstädte wie Köln, wo z. B. durch Frauengeschichtsvereine oder das Stadtarchiv ohnehin eine Vielzahl frauengeschichtlicher Forschungen und Publikationen erstellt wurde, so dass für das Frauenbüro/die Gleichstellungsstelle keine Notwendigkeit bestand, eigene Veröffentlichungen herauszugeben.

Insgesamt ergibt die Analyse der Fragebögen, dass von den kommunalen Frauenbüros/Gleichstellungsstellen durchweg großer Wert darauf gelegt wurde, dass das neu gewonnene historische Wissen über Frauen nicht in Archiven verschwand, sondern dass es in angemessener Form publiziert und

genutzt wurde. Dafür wurden unterschiedliche Methoden gewählt – Stadtrundgänge und Stadtrundfahrten zur Frauengeschichte, eigene Vorlesungsreihen im Rathaus oder Ausstellungsprojekte –, immer verbunden mit dem Ziel, die Ergebnisse lokaler Frauengeschichtsforschung einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Darüber hinaus kommt der kommunalen Frauengeschichtsforschung immer auch eine bedeutsame strategische Funktion zu:

1. Sie ist ein wichtiges Mittel, die Bevölkerung einer Kommune für die Gleichberechtigung der Frauen vor Ort zu sensibilisieren.
2. Sie kann von den kommunalen Frauenbüros/Gleichstellungsstellen gezielt als Strategie für die Durchsetzung frauenpolitischer Interessen genutzt werden, z. B. bei der Benennung von Straßen und Plätzen. Dies ist, wie die Befragung zeigt, NRW-weit auf den Weg gebracht worden.

Was bleibt uns als LAG NRW zu tun, um die lokale Frauengeschichtsforschung weiter voranzutreiben?

Durch die Initiativen und Projekte der kommunalen Frauenbüros/Gleichstellungsstellen in NRW konnten wichtige Forschungslücken geschlossen werden. Das inhaltliche Spektrum reicht von der mittelalterlichen Geschichte bis zur Zeitgeschichte, von der Quellenforschung bis hin zur Nutzung der Methode der „Oral History“.

Folgenden Aspekten sollte zukünftig neben der weiteren Erforschung, Sicherung und Publikation der Frauengeschichte das Augenmerk gelten:

1. Auf lokaler Ebene: Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sollte die Frauengeschichtsschreibung vor Ort auch die Geschichte der Einwohnerinnen mit Migrationshintergrund einbeziehen.
2. Auf NRW-Ebene: Die Bereitstellung aller in der Literaturliste aufgeführten Publikationen der NRW-Kommunen zur Frauengeschichte sollten an zentraler Stelle gesammelt und für eine interessierte Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.



Armin Laschet, Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW (2005–2010)

Nordrhein-Westfalen ist für Frauen und Mädchen lebenswert, weil wir es geschafft haben, die Chancengleichheit immer weiter zu verbessern. Hierauf können wir stolz sein. Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW hat 25 Jahre lang erfolgreich gekämpft. Aber das Engagement muss weitergehen.

Es bleibt festzuhalten, dass die kommunalen Frauenbüros/Gleichstellungsstellen in NRW mit ihren verschiedenen Initiativen und Projekten zur Frauengeschichte eine wichtige Basis für die zukünftige Frauengeschichtsforschung gelegt haben.

Kommunale Frauenbüros / Gleichstellungsstellen: Frauengeschichtsschreibung in NRW

Stadt Bochum
Bochumer Frauen, Hg. Stadt Bochum, Stadtarchiv u. Ev. Stadtakademie, Bochum 1991

Kreis Coesfeld
Zeitgenossinnen – Frauengeschichte(n) aus dem Kreis Coesfeld, Hg. Kreis Coesfeld, 1998

Stadt Datteln
„Zu Wasser und zu Lande“ – Frauenalltag in der Binnenschiffahrt, Hg. Stadt Datteln, Der Bürgermeister, Datteln 1999

Stadt Datteln
... denn die im Schatten sieht man nicht! Lebenswege ganz normaler Frauen, Hg. Stadt Datteln, Der Bürgermeister, Datteln 1997

Stadt Datteln
Gute Zeiten – Schlechte Zeiten, Teil I: Frauen im Dritten Reich von 1933–1939, Hg. Stadt Datteln, Der Bürgermeister, Datteln 2002

Stadt Datteln
Gute Zeiten – Schlechte Zeiten, Teil II: Frauen im Zweiten Weltkrieg von 1939–1945, Hg. Stadt Datteln, Der Bürgermeister, Datteln 2003

Stadt Dinslaken
Der andere Blick – FrauenLeben in Dinslaken, Hg. Stadt Dinslaken und Frauengeschichtskreis Dinslaken, Dinslaken 2001

Stadt Dorsten
Auf den Spuren Dorstener Frauen. Ein frauengeschichtlicher Rundgang durch die Stadt und ihre Geschichte, Hg. Stadt Dorsten, Gleichstellungsstelle, Dorsten 1997

Stadt Dortmund
Durch Raum und Zeit. Dortmunder Frauen Straßennamen, Hg. Stadt Dortmund, Frauenbüro, Dortmund 2007

Stadt Duisburg
Frauen machen Geschichte. Materialien zur Duisburger Frauengeschichte, Hg. Stadt Duisburg, Der Oberstadtdirektor, Gleichstellungsstelle für Frauenfragen, Projekt „Frauen machen Geschichte“, Duisburg 1991

Stadt Duisburg
Von Griet zu Emma, Beiträge zur Geschichte von Frauen in Duisburg vom Mittelalter bis heute, Hg. Stadt Duisburg, Die Oberbürgermeisterin, Frauenbüro, Duisburg 2000

Stadt Duisburg
Freer, Doris, Frauengeschichte als Strategie für kommunale Gleichstellungsstellen. Reflexionen zu Gerda Lerner, Art. in: metis. Zeitschrift für historische Frauenforschung und feministische Praxis, 5. Jg. (1996), H. 9, S. 75 ff.

Stadt Duisburg
Freer, Doris, Duisburger Frauengeschichte. Aus der Vergangenheit für die Zukunft lernen, Art. in: Duisburger Jahrbuch 1999, Duisburg 1999, S. 149 ff.

Stadt Duisburg
Freer, Doris, Das Private ist politisch – Über die Anfänge der autonomen Frauenbewegung in Duisburg, Art. in: Traue keinem über 30. Ein Streifzug durch die Duisburger Jugendszene seit '68, Begleitband zur Ausstellung, Hg. Stadt Duisburg, Der Oberstadtdirektor, Kultur- und Stadthistorisches Museum Duisburg, Duisburg 1993, S. 135 ff.

Stadt Düren
Auf den Spuren Dürener Frauen. Stadtgeschichte vom Mittelalter bis zur Neuzeit, Hg. Stadt Düren, Frauenbüro, Düren 2000

Stadt Düsseldorf
Gesine Spieß, Elke Schulz, Gabi Konczak, Düsseldorf Frauen auf den Spuren – Wege durch die Geschichte der Stadt, Hg. Stadt Düsseldorf, Düsseldorf 1991

Stadt Emsdetten
Frauen, die Straßen und Gebäuden in Emsdetten ihren Namen gaben, Emsdetten 2005

Stadt Fröndenberg/Ruhr
Frauenbilder – Fröndenberger Frauen zeigen Profil, Hg. Stadt Fröndenberg/Ruhr 2010, Fröndenberg/Ruhr 2010

Stadt Gelsenkirchen
Keine Geschichte ohne Frauen, Hg. Stadt Gelsenkirchen, Gelsenkirchen 1992

Stadt Gelsenkirchen
Von Hexen, Engeln und anderen Kämpferinnen, Hg. Stadt Gelsenkirchen, Gelsenkirchen 2001

Stadt Heinsberg
Arbeitsgruppe „Frauenschatze – Geschichte der Frauen im Kreis Heinsberg“, Veröffentlichungen s. www.frauenschatze.de

Stadt Hilchenbach
Hilchenbacher Frauen gestern und heute, Hg. Stadt Hilchenbach, Gleichstellungsstelle, Hilchenbach 2007

Stadt Kamp-Lintfort
Frauen bewegen etwas in Kamp-Lintfort, Hg. Stadt Kamp-Lintfort, Gleichstellungsstelle, Band 1: Erste Ergebnisse des Frauengeschichtskreises, Kamp-Lintfort 2003
Band 2: Soziales Engagement von Frauen; Frauenalltag, 2005
Band 3: Frauen und Beruf; Frauen und Geburt, 2006

Stadt Kempen
Geschichte der Frauen in Kempen. Arbeit, Bildung und Öffentlichkeit im 19. und 20. Jahrhundert, Hg. Stadt Kempen, Bielefeld 2003

Stadt Kleve
Lebensgeschichten von Klever Frauen im 20. Jahrhundert, Hg. Projektgruppe Frauengeschichte der VHS Kleve, Kleve 2000

Stadt Kleve
Lesebuch zur Geschichte der Klever Frauen, Hg. Projektgruppe Frauengeschichte der VHS Kleve, Kleve 2004

Stadt Korschenbroich
... und reget ohn' Ende die fleißigen Hände ...“, Hg. Stadt Korschenbroich, Korschenbroich 1992

Stadt Krefeld
Zeitgenossinnen, Frauengeschichten in Krefeld, Hg. Stadt Krefeld, Der Oberstadtdirektor, Gleichstellungsstelle, Krefeld 2000

Stadt Kreuztal
Mit Leib und Seele. Dokumentation einer Ausstellung zum sportlichen und ehrenamtlichen Engagement von Frauen und Mädchen in Kreuztaler Vereinen, Hg. Stadt Kreuztal, Kreuztal 2003

Stadt Kürten
Unerschrocken und entschlossen. Bergische Frauen zeigen Zivilcourage im Nationalsozialismus, Hg. Rheinisch-Bergischer Kreis, Gleichstellungsstelle, Rheinisch-Bergischer Kreis 2002

Stadt Langenfeld
„Sie prägen unsere Stadt“, „frauen _ leben _ langefeld“, Hg. Stadt Langenfeld, Gleichstellungsstelle, Langenfeld 2009

Stadt Leverkusen
Spurensuche – Frauenleben in Leverkusen, Hg. Stadt Leverkusen, Frauenbüro, Leverkusen 2005

Stadt Leverkusen
Freundlich, verträglich und gefällig? Zur Geschichte von Frauen in der Leverkusener Arbeitswelt, Hg. Stadt Leverkusen, Frauenbüro, Leverkusen 2011

Stadt Lemgo
Weiberwirtschaft ... haben die Leute immer gesagt. Frauen im Lemgoer Gastgewerbe, Hg. Stadt Lemgo, Gleichstellungsstelle, Lemgo 1990

Kreis Lippe
Hexenverfolgung und Frauengeschichte. Beiträge zur kommunalen Kulturarbeit, Hg. Gleichstellungsstelle Kreis Lippe, 2. Auflage, Bielefeld 1994

Kreis Lippe
FRAUENGeschichte(n) aus Ostwestfalen-Lippe. Ein Handbuch zur Geschlechtergeschichte in der Region, Hg. Region Ostwestfalen-Lippe, Bielefeld 1998

Stadt Lippstadt
Frauenleben in Lippstadt. Ein Lesebuch, Hg. Stadt Lippstadt und Heimatbund e. V., Lippstadt 2010

Stadt Lünen
Wegweiserinnen, Hg. Stadt Lünen, Gleichstellungsstelle/Frauenbüro, Lünen 2002, Nachdruck 2008

Stadt Mönchengladbach
Mönchengladbacher Frauenstraßennamen und ihre Geschichte, Hg. Stadt Mönchengladbach, Mönchengladbach 2010

Stadt Münster
Frauenbilder. Geschichte(n) aus Münster, Hg. Stadt Münster, Gleichstellungsstelle, Münster 2007

Stadt Nettetal
„Frauen in Nettetel“ (Arbeitstitel), Hg. Stadt Nettetel, Gleichstellungsstelle, Nettetel (voraussichtlich 2013)

Stadt Neukirchen-Vluyn
FRAUEN(-)LEBEN in Neukirchen-Vluyn. 1877–1997, Hg. Stadt Neukirchen-Vluyn, Schriftenreihe des Stadtarchivs, Band I, Neukirchen-Vluyn 1998

Stadt Neuss
Neusser Frauen in Geschichte und Gegenwart, Hg. Stadt Neuss, Gleichstellungsstelle und Stadtarchiv, Dokumentation des Stadtarchivs Neuss Nr. 4, Neuss 1995

Stadt Neuss
FrauenStraßenNamen in den Städten und Gemeinden im Rhein-Kreis Neuss, Hg. Stadt Dormagen, Stadt Grevenbroich, Stadt Jüchen, Stadt Kaarst, Stadt Korschenbroich, Stadt Meerbusch, Stadt Neuss, Stadt Rommerskirchen, Dormagen u. a. 2004

Stadt Paderborn
Frauen in Paderborn. Vor dem Krieg, im Krieg und nach dem Krieg. 1933–1948, Reihe: Geschichte in Bildern, Dokumenten, Zeugnissen. Schriftenreihe der Stadt Paderborn, Heft 9, Paderborn 1994, Hg. Stadt Paderborn, Paderborn 1994

Stadt Paderborn
Frauen in Paderborn. Weibliche Handlungsräume und Erinnerungsorte. Reihe: Paderborner Historische Forschungen, Bd. 13, Hg., Köln 2005

Stadt Paderborn
Mertens, Christa, Zwangsarbeiterinnen in Paderborn 1939–1945, in: Frauen in Paderborn. Weibliche Handlungsräume und Erinnerungsorte, Reihe: Paderborner Historische Forschungen, Bd. 13, Hg. von Barbara Stambolis, Köln 2005

Stadt Plettenberg
„Mehr Stolz, Ihr Frauen!“ Lebensgeschichten Plettenberger Frauen aus dem 20. Jahrhundert, Hg. Stadt Plettenberg, Stadtarchiv, Plettenberg 2012

Stadt Porta Westfalica
Lissner, Babette: Die Herforder Äbtissin, in: FRAUENGeschichte(n) in Ostwestfalen-Lippe, Hg. Pramann, Regina, Bielefeld 1998, S. 49–60

Stadt Porta Westfalica
Lissner, Babette: Das Kind entspricht nicht den Auslesebestimmungen. Das besondere Leid der Zwangsarbeiterinnen, in: Kohne/Laue: Deckname Genofa. Zwangsarbeit im Raum Herford 1939–1945, Bielefeld 1992

Stadt Porta Westfalica
Krey, Ursula: Denkmalkult. Geschlechterverhältnis und Öffentlichkeit im Kaiserreich. Das Kaiser-Wilhelm-Denkmal an der Porta Westfalica, in: Das Kaiser-Wilhelm-Denkmal 1896–1996. Öffentlichkeit und Politik zwischen Tradition und Moderne, Hg. Lissner, Babette, Bielefeld 1998, S. 71–96

Region NiederRhein
Starke Frauen vom Niederrhein, Frauenkalender, Hg. v. Touristik-Agentur NiederRhein GmbH, Duisburg 2001
Starke Frauen vom Niederrhein. Lebens- und Arbeitswelt, Frauenkalender hrsg. v. Touristik-Agentur NiederRhein GmbH, Duisburg 2003

Stadt Remscheid
Zeitzeuginnen des 20. Jahrhunderts. Der Widerstand Remscheider Frauen 1933–1945, Hg. Stadt Remscheid, Frauenbüro/Gleichstellungsstelle, 2. Auflage, Remscheid 2007

Rheinisch-Bergischer Kreis
Unerschrocken und entschlossen – Bergische Frauen zeigen Zivilcourage im Nationalsozialismus, Hg. Rheinisch-Bergischer Kreis, Gleichstellungsstelle, Bergisch Gladbach 2002

Gemeinde Senden
Wegbegleiterinnen – 30 Sendener Frauen erzählen, Hg. Gemeinde Senden, Gleichstellungsbeauftragte, Senden 2005

Stadt Schmallenberg
Lebensbilder Schmallenberger Frauen, Hg. Stadt Schmallenberg, Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Heimat- und Geschichtsverein Sauerland e. V., Schmallenberg 1998

Stadt Schwerte
Schwerter Frauengeschichten, Hg. Stadt Schwerte, Gleichstellungsstelle, Schwerte 1997

Sprockhövel
„Gelernt hab' ich gar nicht groß“. Arbeits- und Lebenserfahrungen von Sprockhöveler Bergarbeiterfrauen, Sprockhövel 1994

Sprockhövel
„Von vielem Geist und großer Herzensgüte“. Mathilde Franziska Anneke (1817–1884), Hg. Stadt Hattingen (VHS) und Stadt Sprockhövel (Stadtarchiv), Wetter/Ruhr 1999

Stadt Unna
Stark für Unna – Frauenportraits, Hg. Kreisstadt Unna, Unna 2011

Stadt Werdohl
Werkstatt Frauen Geschichte – Textsammlung, Hg. Stadt Werdohl, Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der VHS Lenntal, Werdohl 2006

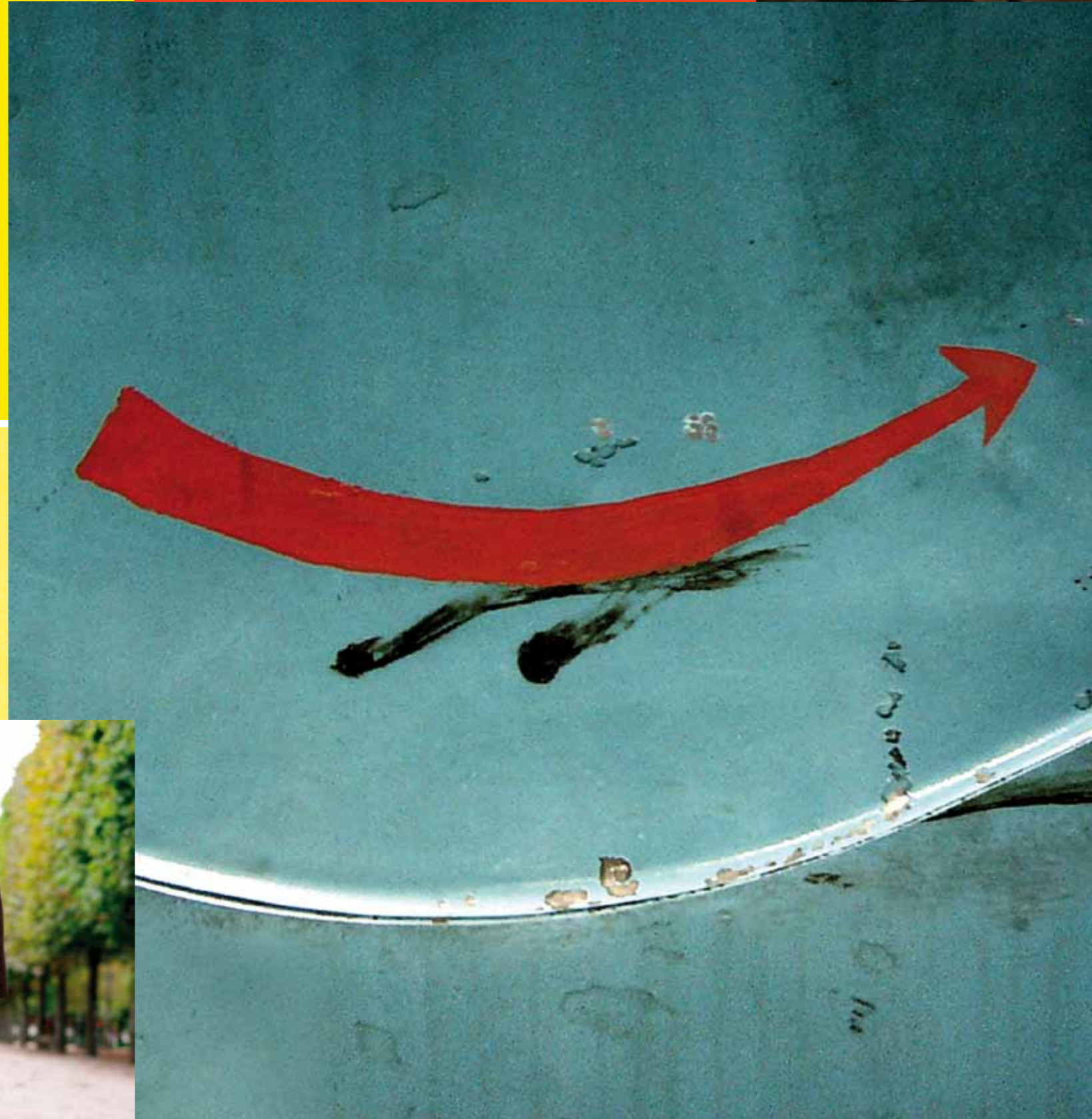
Stadt Wesel
Hammelrath, Annemarie: Töchter Wesels – 750 Jahre Frauengeschichte, Hg. Stadt Wesel, Gleichstellungsstelle, Wesel 1998; FrauenWege ... mit Wesels Töchtern unterwegs, Hg. Stadt Wesel, Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Arbeitskreis „Frauengeschichte in Wesel“, Wesel 2011

Stadt Witten
Wittener Frauengeschichte(n), Hg. Stadt Witten in Kooperation mit dem Arbeitskreis Frauengeschichte, Witten 1990

Wir denken vor



beziehen Position!





Martina Arndts-Haupt



Michaela Fahner

Männer und Jungen! Neue Aufgaben und neue Partner in der Gleichstellungsarbeit?!

Jede Gleichstellungsbeauftragte kennt sie, die mit zuverlässiger Regelmäßigkeit auftauchenden Fragen nach dem „Männerbüro“, den von der Politik öffentlich platzierten Anspruch, „endlich etwas für die benachteiligten Jungs zu tun“, oder den konkreten Arbeitsauftrag, den „Boys' Day“ analog zum Girls' Day durchzuführen. Neben den dabei auftretenden Emotionen, dem scheinbar unvermeidlichen ideologischen Gezänk und dem oftmals erkennbaren strategischen Kalkül einzelner Protagonisten hat die Frage nach der Männer- und Jungenarbeit in der Gleichstellungsstelle aber auch einen ernsthaften gesellschaftspolitischen Hintergrund.

Um dies zu klären und fachlich fundierte Einschätzungen zu der tatsächlichen Notwendigkeit von „Männerarbeit“ geben zu können, hat sich die LAG NRW in jüngster Zeit die Aufgabe gestellt, das Männer- und Jungenthema systematisch aufzubereiten. Fachvorträge von Expertinnen und Experten in der Mitgliederversammlung am 13. April 2011 und ein Workshop („Denkfabrik: Miteinander, nicht gegeneinander – Positionen zur Männer- und Jungenarbeit in der Gleichstellungsarbeit“, 18. Januar 2012, Düsseldorf) haben erste Ergebnisse hervorgebracht, auf denen das weitere Vorgehen aufbauen soll. Das Ziel der LAG ist es, gesellschaftspolitisch Notwendiges aus Sicht der kommunalen Gleichstellungsarbeit zu beschreiben, Argumentationshilfen zu finden und mögliche Haltungen und vielleicht auch Handlungsempfehlungen in Sachen „Männer- und Jungenarbeit“ zu entwickeln.

Aktuelle Herausforderungen – der Stand der Diskussion

Für die LAG resultieren die aktuellen Herausforderungen an die Gleichstellungsarbeit aus

- den politischen Forderungen nach „Männer- und Jungenarbeit“,
- den sich ändernden Rollenbildern ebenso wie aus den fortbestehenden traditionellen Geschlechterstereotypen,
- aber auch aus der Notwendigkeit, spezifische Bedarfe von Männern und Jungen neu und anders in den Blick zu nehmen.

Zu Handlungsfeldern, die geschlechterdifferenzierte Maßnahmen im Hinblick auf Jungen- und Männerarbeit erforderlich erscheinen lassen, gehören:

- besondere schulische Angebote für benachteiligte männliche Jugendliche, um sozialen Schief lagen und der Jugendkriminalität vorzubeugen,
- Angebote zur Aufhebung der Unterscheidung zwischen „typisch männlichen“ bzw. „typisch weiblichen“ Berufsbereichen,
- im Bereich Gesundheit zielgruppenspezifische Angebote für Männer, männergerechte Öffentlichkeitsarbeit oder besondere medizinische Beratungsangebote, um kostenintensive Fehlentwicklungen zu vermeiden,
- bezogen auf den demografischen Wandel die Möglichkeit, für die wachsende Zahl alleinstehender älterer Männer soziale Kontakte zu schaffen.

Die zu entwickelnden Leitlinien sollten sich an der Vision einer Gesellschaft ausrichten, in der Geschlechterdemokratie in den Fokus gestellt wird, um Chancengerechtigkeit verwirklichen zu können. Geschlechterkonkurrenz und Spartenkonkurrenz müssen vermieden werden. Wichtig ist eine ergebnis- und dialogorientierte Streitkultur.

Die Entwicklung neuer Konzepte und Strategien für Männer- und Jungenarbeit bedeutet, sich neuen Aufgaben zu stellen und diese mit neuen Kooperationspartnern zu entwickeln. Wer immer diese Aufgabe über-

nimmt, braucht dazu zusätzliche zeitliche und finanzielle Ressourcen. Die Aufnahme von gezielter Jungen- und Männerpolitik in einer Kommune (unabhängig davon, in welchem Bereich) darf nicht dazu führen, dass die Ressourcen für Angebote an Frauen verringert werden.

Zum strategischen Ansatz gehört auch, dass Gleichstellungsbeauftragte genau differenzieren, wer mit welchen Zielen Männer- und Jungenarbeit einfordert. Zusammenarbeit kann nur mit qualifizierten Kooperationspartnern „auf Augenhöhe“ stattfinden. Der Weg der gesetzlichen Legitimierung der Frauenrechte und der Gleichstellungsarbeit muss als beispielgebend auch für den Aufbau einer bedarfsorientierten Männer- und Jungenförderung genutzt werden.

Weiteres Vorgehen

Deutlich ist ein zweifacher Zwiespalt der Gleichstellungsbeauftragten: Einerseits müssen oder wollen sie sich mit Männer- und Jungenarbeit beschäftigen, andererseits darf die Beschäftigung mit dem Thema nicht dazu führen, die schon heute oftmals geringen Stundenkontingente für die Frauenarbeit noch weiter einzuschränken. Einerseits halten sie die aktive Gestaltung des Geschlechterrollenwandels auch für eine zukunftsweisende Aufgabe in der Gleichstellungsarbeit, andererseits empfinden sie die Beschäftigung mit dem Thema (oder es wird von ihnen aus „feministischen“ Gründen erwartet, dass sie es so empfinden) als Verrat an ihrem parteilichen Einsatz für Mädchen und Frauen.

In diesem Spagat wünschen sich viele Kolleginnen eine Orientierungshilfe durch die LAG NRW. Ansätze dazu sollen in einer Arbeitsgruppe mit interessierten Kolleginnen entwickelt werden. Eine Aufgabe der AG wird sein, eine Argumentationshilfe und einen Leitfaden zu den Voraussetzungen für eine konsequente Gleichstellungsarbeit zu entwickeln. Damit wird ein Diskussions- und Strategieprozess eröffnet, der zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit auf Landesebene beiträgt.

Der demografische Wandel - wirklich ein Thema für Frauen?

Demografischer Wandel – ein Schlagwort, das seit ca. 2005 auch in den Kommunen und Kreisen Nordrhein-Westfalens an Bedeutung gewonnen hat.

Die Frauen- und Geschlechterfrage ist dem demografischen Wandel gewissermaßen immanent, hängt doch die Geburtenrate von den Frauen ab, und die Auseinandersetzung mit den zukünftigen Lebensbedingungen von Frauen (und Männern) ist ein Arbeitsfeld, das Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durchgängig bewegt.



Simone
Fey-Hoffmann

So hat die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter NRW bereits 2006 mit Unterstützung des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration eine Fachtagung mit dem Titel „Der demografische Wandel unter der Geschlechterperspektive“ am 24.10.2006 in Leverkusen organisiert. Expertinnen wie Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung, Katharina Hampel, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, und Ute Klammer, Hochschule Niederrhein, haben ganz unterschiedliche Facetten einer Genderperspektive im Blick auf die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft identifiziert und Rahmenbedingungen aufgezeigt, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen zukünftig trotz schwieriger demografischer Problemlagen verbessern könnten. Auch die landesweiten Aktionswochen des Ministeriums im Jahr 2006 standen auf Vorschlag der LAG unter dem Motto „Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft“ und zeigten die ganze Palette demografischer Fragen im kommunalen Kontext auf. In zahlreichen Foren, Veranstaltungen und lokalen Aktionen vor Ort haben sich auf Initiative der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Bürgerinnen mit den frauenspezifischen Problemen und Perspektiven des demografischen Wandels auseinandergesetzt und Anstöße für die kommunale Entwicklung gegeben.

Die konsequente inhaltliche Fortschreibung finden diese Überlegungen im Gutachten „Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive“ zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2011, das von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten wie auch von der LAG NRW seit seinem Erscheinen als wichtige Diskussionsgrundlage angesehen und für Konzepte und Planungen genutzt wird.



Good Practice



Martina
Arndts-Haupt

Das Projekt FrauenZeitAlter der Stadt Münster

Besonders die zukünftige Gestaltung der alternden Stadtgesellschaft gehört zu den demografierelevanten Arbeitsfeldern in der Gleichstellung.

Das Frauenbüro der Stadt Münster hat zur Partizipation älterer Frauen ein eigenständiges Konzept erarbeitet. Ausgangspunkt war die Analyse der Bevölkerungsentwicklung. In Münster leben aktuell mit rund 36.000 weiblichen Personen gut 10.000 mehr Frauen über 60 als Männer. Von den Frauen über 60 leben 13.000 (dreimal soviel wie Männer) in Einpersonenhaushalten. Von ihnen sind neben den verwitweten und geschiedenen rund 3.000 Frauen ledig. Bei weitem nicht alle älteren Frauen Münsters sind also Großmütter – mit allem, was an Klischees und Idealvorstellungen dazugehört mag. Dies ist die Generation von Frauen, die vielfach langjährig berufstätig waren, die über sehr breite Bildungsniveaus und Erfahrungsspektren verfügen, deren Lebensalltag im Alter – auch abhängig von ihrer jeweiligen finanziellen Situation – viele verschiedene Formen annehmen kann. Als Alleinstehende haben sie besondere Kommunikations-Ansprüche an eine Stadtgesellschaft und Stadtkultur. Für eine aktive Mitwirkung gibt es aber bisher wenig speziell auf die spezifischen Interessen und unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen ausgerichtete Vorbilder und Erfolgsmodelle.

Dies untermauert die Notwendigkeit, zielgruppengerechte Arbeit zu entwickeln:

Das Projekt FrauenZeitAlter ist das Ergebnis einer Zukunftswerkstatt, in der Vertreterinnen unterschiedlicher Frauenorganisationen, nicht organisierte interessierte Frauen sowie

fachliche Multiplikatorinnen ihre Wünsche und Visionen für ein älteres Frauen entsprechendes Angebot in Münster formuliert haben. Das Konzept basiert auf der Idee „Stärken stärken“.

Es wurden folgende Ziele definiert:

- Über das vorhandene Potenzial hinaus sollen weitere ältere Frauen eingeladen werden, sich zu engagieren.
- Es sollen vorhandene Angebote und Organisationen gestärkt
- und mögliche neue Formen der Partizipation und Begegnung geschaffen werden.
- Die Verselbstständigung der projektorientierten Arbeitsweise wird angestrebt.
- Vorhandene Vereine und Verbände sollen sich für Interessierte öffnen.

FrauenZeitAlter geht 2013 ins fünfte Jahr, vorausgesetzt, die Finanzmittel bleiben erhalten: ein jährlich wechselnder, kreativer Mix aus dem Haushalt des Frauenbüros, Sparkassenmitteln, einmaligen ministeriellen Zuwendungen, Eintrittsgeldern und Sponsoring.

FrauenZeitAlter umfasst inzwischen fünf Bausteine, die die Teilnehmerinnen selbst entwickelt haben und weitgehend eigenständig umsetzen:

Die **Arbeitsgruppe Femigration** bietet mit ihren Erzählcafés zwei oder drei zwanglose Treffen pro Jahr, bei denen Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern miteinander ins Gespräch kommen und sich über Alltagsthemen austauschen können. Die Erzählcafés haben jeweils 20 bis 50 Teilnehmerinnen.

Die **Gruppe Kultur und Begegnung** gestaltet mit der Verbindung von vorhandenem kulturellem Angebot, selbsterarbeiteten Beiträgen (Lesung, Tanz, Theater), musikalischen



schem Rahmen und einer attraktiven Form der Begegnung das inzwischen „etablierte“ Urbane Intermezzo, das jeweils am 2. Dienstag im Juni stattfindet. Die Veranstaltungen erreichen jeweils 250 bis 300 Besucherinnen.

Die **Gruppe Politik** diskutiert alljährlich Visionen eines künftigen Zusammenlebens in der Stadt, vor allem auch unter dem Aspekt praktischen interkulturellen Lernens. Dabei stehen der Umgang mit Vorurteilen sowohl zwischen den Generationen wie zwischen den Kulturen, der Umgang mit Ängsten und die Besonderheiten der weiblichen Sichtweise im Vordergrund. Der Workshop wird von 50 bis 80 Teilnehmerinnen besucht.

Das **FrauenZimmer** ist das jüngste Kind des Projekts. Hier laden die Aktiven viermal im Jahr zu einem offenen Frauengesprächskreis ein, bei dem frauenspezifische und altersspezifische Themen (z. B. Einkommen im Alter, Gesundheitsaspekte, Abschied vom Berufsleben etc.) diskutiert werden. Jeweils 15 bis 20 Frauen nehmen teil.

Im Rahmen der jährlichen **Abschlussveranstaltung** im November wird ein gemeinsamer Rückblick dazu genutzt, Erreichtes zu würdigen, noch Fehlendes zu beschreiben und neue Ideen für das Folgejahr und zur Vernetzung der Projekte zu erarbeiten.

Ein zusätzlicher Baustein des Projekts ist die halbjährliche Herausgabe eines Kalenders (Auflage 3.000 bis 4.000), der ausgewählte Angebote aus den Veranstaltungsprogrammen der einzelnen Frauenorganisationen und spezieller Einrichtungen als Übersicht zusammenfasst und über die Anbieterinnen informiert. Das stärkt die vorhandenen Frauenorganisationen und ihr Engagement und bringt die im FrauenZeitAlter begonnene Vernetzung weiter voran.

Insgesamt sind an dem Projekt aktiv rund 60 Frauen beteiligt. Dahinter stehen ein gutes Dutzend Frauenorganisationen, mit Mitgliedschaften zwischen 120 und 8.000 Frauen, die Seniorenvertretung und weitere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Organisationen.

Die Öffentlichkeitsarbeit sowie die finanziellen Planungen werden zentral im Frauenbüro erledigt. Dabei hat das Logo FrauenZeitAlter als eigene Marke inzwischen einen Wiedererkennungswert erworben.



Aktionswochen 2007

Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft

Der demografische Wandel stellt die Kommunen vor große Herausforderungen. Es müssen Umstrukturierungen vorgenommen werden, Einsparungen sind erforderlich, die Bedürfnisse des Zusammenlebens der kommenden Generationen sind zu erfassen. Unerlässlich ist es dabei die Genderperspektive zu beachten und Perspektiven zu entwickeln, die Frauen und Mädchen gerecht werden. In den Aktionswochen ging es um Visionen für verbesserte gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die ein selbstbestimmtes Leben für Frauen, Männer und Kinder ermöglichen. Auch hier stellte ein Handbuch wichtige Informationen und Grundlagen für Aktionen zur Verfügung.

Gender Mainstreaming:

Zwei Streitschriften zu einem sperrigen politischen Konzept



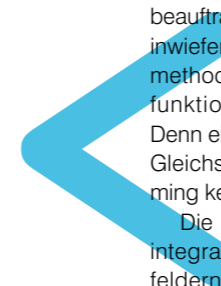
Gilla Knorr

Als sich 1996 – unter dem Einfluss der 4. Weltfrauenkonferenz – im Amsterdamer Vertrag alle Staaten der Europäischen Union verpflichteten, das Gender Mainstreaming-Prinzip in ihrer Politik zu realisieren, wurde ein wichtiges Instrument zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern festgeschrieben. Ohne Zweifel war es ein hoch einzuschätzender Impuls dafür, eine durchgängige Gestaltung der Politik aller Staaten und Regierungen Europas im Sinne der Förderung der Geschlechterdemokratie einzufordern und durchsetzen zu können.

Für viele Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stellte sich aber auch die Frage, inwiefern sich diese scheinbar neue Politikmethode von der bisherigen Querschnittsfunktion der Frauenpolitik unterscheidet. Denn eine neue Strategie oder Sichtweise der Gleichstellungspolitik ist Gender Mainstreaming keineswegs.

Die Forderung, Gleichstellungspolitik zum integralen Bestandteil in allen Handlungsfeldern der Politikbereiche zu machen, ist nicht neu, sondern eine alte frauenpolitische Forderung. Insbesondere im personalpolitischen Bereich vieler Kommunalverwaltungen

Gender Mainstreaming, alter Wein in neuen Schläuchen?



war diese Forderung bereits politische Verpflichtung. In einer Reihe von Städten war in den Frauenförderplänen bereits seit langem festgeschrieben, dass „die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe der Verwaltung von allen Bereichen der Dienststelle wahrzunehmen sind“. Weitere Arbeitsbereiche, in denen bereits „gegendert“ wurde, waren die regionale Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, die Stadtplanung und die Kinder- und Jugendhilfe.

Wie also unterscheidet sich diese neue Politikmethode von der bisherigen Querschnittsfunktion der Frauenpolitik?

Ein zentraler Unterschied zur bisherigen Methode sollte sein, dass die Verantwortung für eine geschlechtergerechte Politik prinzipiell und ausdrücklich auf das Fachressort übergeht. (Top-down-Prinzip). Damit sollte es nicht mehr Aufgabe von Frauenministerien, Frauenbüros etc. sein, politische Vorhaben auf frauen- und gleichstellungsrelevante Aspekte zu überprüfen und in die entsprechenden Entscheidungsprozesse einzubringen (Bottom-up-Prinzip), sondern die Aufgabe sollte den zuständigen Fachressorts, Fachbereichen und Fachämtern übertragen werden.

Schon damals stellten wir uns die berechnete Frage, ob Gender Mainstreaming die Gleichstellung von Frauen wirklich voranbringen wird. Denn aus langjähriger Erfahrung wussten wir, dass der Erfolg entscheidend davon abhängen wird, dass diese Verantwortung tatsächlich wahrgenommen wird. Der konzeptionelle Ansatz von Gender Mainstreaming ist äußerst anspruchsvoll und stellt hohe Anforderungen insbesondere an Vorgesetzte und Führungspersonen. Die Integration der Geschlechterperspektive in alle Handlungsfelder einer Organisation setzt zudem die grundsätzliche Veränderung von Entscheidungsprozessen, fachübergreifenden Kommunikations- und Kooperationsformen und die Entwicklung persönlicher Kompetenzen sowie neuer Arbeitsweisen voraus.

Die Frage, ob dieses neue Konzept in die Führungsetagen und Entscheidungsgremien – die bekanntlich männerdominiert sind – implementiert werden könnte, löste verständlicherweise bei vielen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Skepsis

aus. So stellte sich uns berechtigterweise die Frage, warum Führungskräfte nicht bereits in den vergangenen Jahren die Chance genutzt hatten, die Gleichstellung von Frauen und Männern konsequent zu verwirklichen. Wir befürchteten, dass die „neue Politikmethode“ benutzt würde, hart erkämpfte Fördermaßnahmen für Frauen fallen zu lassen mit dem Argument, reine Frauenförderung sei eine veraltete Strategie!

Trotz aller Bedenken und Skepsis waren es aber wieder wir kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die unterstützt durch die LAG, durch unzählige Aktivitäten das Thema Gender Mainstreaming in unsere Kommunen, in die Politik und in unsere Verwaltungen transportiert haben. Die Ergebnisse sind bis heute sehr unterschiedlich: So gibt es Kommunen, bei denen Gender Mainstreaming (zumindest auf dem Papier) zum integralen Bestandteil des Verwaltungshandelns gehört. Es gibt aber immer noch zahlreiche Kommunen, für die es überhaupt kein Thema ist und die sich nichts unter dem Begriff, geschweige unter diesem Politikanthema vorstellen können.

Gender Mainstreaming kann nicht die bisherige Frauen- und Geschlechterpolitik ersetzen und ablösen. Für eine wirksame Gleichstellungspolitik bleiben die bisherigen Institutionen, Strategien und Projekte notwendig. Selbst die EU setzt Gender Mainstreaming nicht konsequent um. Dies gilt auch für die Bundes- und Länderpolitik, obwohl Gender Mainstreaming in den Koalitionsverträgen verankert ist. Frauenpolitik und geschlechtergerechte Politik müssen als Doppelstrategie verfolgt werden. Dies kann aber nur funktionieren, wenn rechtliche Rahmenbedingungen vorhanden sind bzw. personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Die kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in NRW hatten deshalb bereits vor Jahren der Landesregierung vorgeschlagen, spezielle Pilotprojekte zum Gender Mainstreaming in einigen Kommunen durchzuführen, die wissenschaftlich begleitet werden. Diese Forderung besteht uneingeschränkt fort.

Mehralso anderthalb Jahrzehnten nach Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages können wir die Frage „Gender Mainstreaming, alter Wein in neuen Schläuchen?“ nicht eindeutig, aber im Wesentlichen mit Ja beantworten.



Christine Weinbörner

Thesenpapier zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kommune (2001)

1. Von der Rhetorik zur Realität – mehr offene Fragen als befriedigende Antworten

Gender Mainstreaming wird zu einer Zeit als Strategie verkauft, zu der alle gesellschaftlichen Bereiche nur noch unter ökonomischen Gesichtspunkten und Einspareffekten wahrgenommen werden. So titelt der Deutsche Städtetag (DST) folgerichtig nach Einführung von Gender Mainstreaming in der eigenen Organisation in einer Pressemitteilung: „Mit geschlechtergerechten Verwaltungsentscheidungen können Städte viel Geld sparen.“ Maßnahmen, die zur Überwindung von struktureller Benachteiligung von Frauen notwendig sind, dürfen offensichtlich nichts kosten, sondern allenfalls sparen helfen. Bezeichnenderweise hat sich der Finanzausschuss des DST der Strategie nicht angeschlossen, wohl wissend, dass es spätestens bei Gender Budgeting zu einer Umverteilung von Ressourcen weg von den Männern hin zu den Frauen kommen würde.

Gender Mainstreaming wird in einem scheinbar wertfreien Raum umgesetzt. Zwar wird zunächst konstatiert, dass Gender im Gegensatz zu Sex ein soziales Konstrukt und damit veränderbar ist. Es gibt allerdings keinen gesellschaftlichen Diskurs, wer sich wohin verändern soll. Die feministischen Debatten um Gleichheit und Differenz – hat es sie nie gegeben?

Stattdessen wird unreflektiert auf „die unterschiedlichen Lebenslagen“ von Frauen und Männern abgehoben und damit unkritisch ein (viel zu kurz gegriffener) Differenzansatz praktiziert. Dies führt eher zu einer Verfestigung bestehender Ungleichheiten als zu deren Überwindung. Beispiel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie als das wesentliche Unterscheidungsmerkmal von weiblichen und männlichen „Lebenslagen“.

Wo Gender draufsteht, ist noch lange kein Gender drin!



Wo Gender draufsteht, ist noch lange kein Gender drin. Das traf für die Vorschläge der Hartz-Kommission ebenso zu wie für die Koalitionsvereinbarungen. Und auf kommunaler Ebene findet Gender Mainstreaming allenfalls ansatzweise dort statt, wo gesetzliche Vorgaben dies vorsehen (LGG, § 9 KJHG, EU-Beschäftigungsprojekte).

Dadurch, dass Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie verkündet wird, ist uns Frauenbeauftragten auch noch die Definitionsmacht genommen worden, welche Problemfelder es wie zu bearbeiten gilt. Stattdessen formulieren immer öfter selbsternannte Gender-StrategInnen, dass man ja jetzt auch etwas für Männer machen müsse.

Gender Mainstreaming als Doppelstrategie, die „herkömmliche“ Frauenpolitik ergänzen, aber nicht ersetzen soll, verleugnet zum einen die bisherigen Erfolge von institutionalisierter Frauenpolitik, verschleiert zum anderen die nach wie vor vorhandenen strukturellen Benachteiligungen und spaltet die Akteurinnen in „gute“ Genderbeauftragte und „schlechte“, weil „traditionelle“ Frauenbeauftragte. Oder noch schlimmer: Gender Mainstreaming ist eine Beruhigungsspielle. Sie soll bisherige Frauenpolitik als „traditionell“ diskreditieren, wobei diese Frauenpolitik keineswegs gescheitert ist, sondern in ihren unerfüllten Forderungen „gefährlicher“ denn je (Recht auf eigenständige Existenzsicherung, gleichberechtigte Teilhabe an Macht, Recht auf körperliche Unversehrtheit ...) ist.

So, wie es auf der Führungsebene in den Kommunalverwaltungen in Sachen Frauenförderung eine „interessengeleitete Nichtwahrnehmung“ bei gleichzeitiger „rhetorischer Aufgeschlossenheit“ gibt, zeichnet sich auch bei Gender Mainstreaming ein Untätigbleiben und fehlende Verantwortungsübernahme seitens meist männlicher Führungskräfte ab. Allerdings haben sie nun die Waffe des Top-down-Prinzips in der Hand.

2. Von der Realität zur Strategie – und der Rolle der Frauenbeauftragten darin

Es ist wichtig, dass wir Frauen (beauftragten) die Definitionsmacht wieder an uns ziehen. Das ist insofern nicht allzu schwierig, als sich außer uns kaum jemand für Gender Mainstreaming interessiert. Das können wir also ganz ohne zu erwartende Widerstände einfach tun. Also, hören wir endlich auf mit der aufgezwungenen und teils von uns übernommenen Definition von der Doppelstrategie (hier Gender, da „traditionelle“ Frauenpolitik).

Frauenbüros müssen keine Angst haben, bei Einführung von Gender Mainstreaming abgeschafft oder benachteiligt zu werden, vielmehr sind wir i. d. R. die einzig Kompetenten in der Verwaltung in Sachen Geschlechterfragen und damit allen anderen meilenweit voraus.

Gender Mainstreaming geht nicht ohne Konflikt, weil es um Verteilung von Macht, Geld oder anderen Ressourcen geht. Diese Konflikte müssen wir eingehen und führen (so, wie wir es schon immer tun mussten).

Gender Mainstreaming geht auch nicht ohne Zielsetzungen, die auf bestimmten Leitbildern vom Frau-Sein beruhen. Insofern sind wir wieder bei dem alten Schwesternstreit von Gleichheit oder Differenz. Den müssen wir unter uns austragen, das versteht außer uns sowieso kaum jemand.

Auch in der Vergangenheit haben wir, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu belegen und Maßnahmen dagegen zu entwickeln, Männer als Parameter und Bezugspunkt genutzt (störende Schüler zur teilweisen Aufhebung der Koedukation, prügeln Gatten zur Einrichtung frauengerechter Hilfs- und Beratungsangebote, aber auch männlich dominierte Führungsriege zur Frauenförderung). Schreiben wir Gender Mainstreaming drauf, und es ist die gute alte Frauenpolitik drin!

Außer uns wird in den Kommunen niemand einen GM-Prozess initiieren. Das ist Fluch und Chance zugleich. Daher ist es wichtig, die Rolle der Frauenbeauftragten als „Agentinnen des Wandels“ (so haben wir uns immer selbst bezeichnet!) zu begreifen, die als Initiatorinnen, Beraterinnen, wissenschaftliche Begleiterinnen und Controllerinnen zur Verfügung stehen und die Umsetzung als Gemeinschaftsaufgabe aller einfordern.

Gender Mainstreaming wird in den Kommunen unterschiedlich „erfolgreich“ sein. Da, wo bisher Frauenpolitik sich gut querschnittsmäßig verankern ließ, wo möglicherweise im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung der Aspekt Geschlechtergerechtigkeit vom Leitbild bis ins Produkt aufgenommen wurde, da kann Gender Mainstreaming möglicherweise den noch nicht erledigten Aufgaben frischen Rückenwind geben. Das Schöne daran ist, dass wir jetzt für die Umsetzung nicht mehr verantwortlich zu machen sind. Dort, wo Frauenbeauftragte (aus den unterschiedlichsten Gründen) eine Alibi-Funktion haben, werden auch eine EU-Vorgabe und eine Top-down-Strategie über kommunale Spitzenverbände nichts bewirken. Dort wird auch Gender Mainstreaming zum lauen Lüftchen verkommen.



Martina Arndts-Haupt

Gender Budgeting Vom schwierigen Geschäft, Dinge (nicht nur) zu zählen, die (noch) niemand zählen will



Im Zuge der Gender Mainstreaming-Diskussion hat sich langsam, aber hartnäckig auch das Thema Gender Budgeting seinen Platz in den „Zuständigkeiten“ der Gleichstellungsarbeit erobert. Dieser Beitrag liefert eine Momentaufnahme der Arbeit, wie sie sich einer Gleichstellungsbeauftragten rund um diese Aufgabe darstellt, und gibt ihre Erkenntnisse und Erfahrungen wieder – eine Geschäftsanweisung zur Einführung des Gender Budgeting in einer Kommune will er nicht sein.

Was ist Gender Budgeting?

„Gender Budgeting verlangt eine geschlechtsdifferenzierte Bewertung der Haushaltspolitik, das heißt die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in sämtliche Ebenen des Haushaltsverfahrens und die Umstrukturierung von Einnahmen und Ausgaben mit Blick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung.“ (Aus der Entschließung des Europäischen Parlaments zu Gender Budgeting 2002/2198, INI)

Auf die Praxis in einer Kommune bezogen heißt Gender Budgeting „eigentlich nur“, die Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Mann und Frau auch im Haushalt abzubilden. So weit – so kompliziert, denn die kommunalen Haushalte ticken erst seit kurzem nach der Uhr des Neuen Kommunalen Finanzmanagements und sind auf der Ebene der Produkte zumeist so hoch aggregiert, dass der von der Gleichstellungsbeauftragten tapfer formulierte Anspruch „Wir müssen bei den Haushaltsentscheidungen und schon bei der Darstellung der Haushaltspläne auf die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen achten!“ zumeist wirkungslos verpufft. Dies geschieht, weil das Grünflächenamt Pflegequadratmeter als Kennzahl benennt und nicht die Aufenthaltsqualität im Park misst (die sich im Übrigen u. a. aus dem Verhältnis von Pflegequadratmetern zu eingesetztem Personal ergibt), weil die schulmüden Jugendlichen nur auf Nachfrage ein Geschlecht erhalten (gern benutztes Argument: Die Darstellung

wird zu unübersichtlich und außerdem gelten alle Angebote für alle Schüler/innen) und weil es weder der Verwaltung noch der Politik auf den ersten Blick eingängig ist, dass allein die geschlechterdifferenzierte Zahl alleinstehender Wohnungssuchender mit Wohnberechtigungsschein einen besonderen Vermittlungsbedarf von Männern deutlich macht (und dies in der Konsequenz zusätzliche sozialarbeiterische Aufgaben generiert).

Die Unterschiede zwischen den Lebenslagen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen in unserer Gesellschaft entstehen aus biologischen Verschiedenheiten, tradierten Rollenzuweisungen und einer damit verbundenen tiefgreifenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die den privaten, wirtschaftlichen und öffentlichen Sektor stark prägt. Es ist längst bekannt, dass dies u. a. auch zu starken sozialpolitischen Schiefen und damit letztlich finanziellen Belastungen des öffentlichen Haushalts führen kann. Deshalb ist der Ansatz, bei der Verteilung der Mittel schon frühzeitig darauf zu achten, welche Wirkung bei welchen Zielgruppen erzielt wird, gerade vor dem Hintergrund einer wirksamen Steuerung und knapper Kassen eigentlich selbstredend notwendig. Denn Verwaltungen und Politik fällen tagtäglich haushaltswirksame Entscheidungen in den Kommunen, die sich unterschiedlich auf die Lebenslagen ihrer Einwohnerinnen und Einwohner auswirken. Die Crux dabei ist, dass sie sich der geschlechterbezogenen Bedeutung nicht bewusst sind, keine Informationen darüber haben, wie sich die unterschiedlichen Effekte bei Männern und Frauen zeigen und welche weiteren, möglicherweise auch finanziell belastenden Folgen daraus entstehen können.

Warum ist es so schwierig, Gender Budgeting einzuführen?

Um zu verstehen, warum die Kommunen sich dem Instrument eines geschlechterdifferenzierten Haushaltsverfahrens nur so zögerlich nähern, ist es auch hilfreich, sich die Rahmenbedingungen für die Querschnittsaufgabe Gleichstellung insgesamt anzusehen:

Zur Komplexität der Aufgabe, Chancengleichheit herzustellen, gehört, dass sie in vielen, nicht immer in ihren Verknüpfungen erkennbaren Fragmenten erarbeitet werden muss. Das macht es manchmal schwer, die Zusammenhänge und Ziele im Blick zu behalten.

Eine zweite Schwierigkeit resultiert aus der bei jedem Menschen persönlich vorliegenden Betroffenheit – in der jeweils „erlernten“ Rolle als Mann oder Frau in unserer Gesellschaft –, so dass die Notwendigkeit der fachlichen

Auseinandersetzung gar nicht so selten auch von sachfremden Emotionen überlagert wird.

Wer dennoch startet, wird schon bei den ersten Ansätzen, „einfach“ Daten zusammenzustellen, um geschlechterdifferenzierte Daten und Ziele in die Haushaltspläne einzubinden, schnell erfahren, dass eine Reihe komplexer Fragestellungen auftritt. Denn Gender Budgeting macht nur Sinn, wenn hinter den Daten auch sinnvolle Fragestellungen stehen, einfaches „Köpfzählen“ führt nur in den seltensten Fällen zu Erkenntnissen in Sachen geschlechterdifferenzierter Wirkung. (Beispiel: Sagt die geringe Zahl der männlichen Teilnehmer an gesundheitsbezogener Bildung in der Volkshochschule etwas über das Gesundheitsverhalten der Männer oder über die Qualität des Angebots der VHS oder ihre Öffentlichkeitsarbeit aus, oder gibt es noch ganz andere Schlussfolgerungen?) Eine Reihe ganz komplexer inhaltlicher Fragestellungen, aber auch ganz praktische technische und Software-abhängige Probleme entstehen, die immer wieder eine Debatte erfordern, was denn eigentlich letztlich als erster, zweiter oder dritter Schritt getan werden muss.

Gender Budgeting einzuführen, macht in der Konsequenz eine permanente Diskussion erforderlich zu den Fragen

- Wem kommt diese Entscheidung zugute?
- Welche Folgen hat die Mittelverteilung für diese oder jene Zielgruppe?
- Was wollen wir mit dieser Mittelzuweisung erreichen?
- Entspricht dies den gesamtstädtischen Zielen?
- Wie stellen wir das im Haushalt dar?

Da diese Diskussion tatsächlich das ist, was Gleichstellungswissen und -bewusstsein in der Kommune bei Verwaltung und Politik gleichermaßen voranbringen und in eine gemeinsame Verantwortlichkeit überführen könnte, ist die Einführung von Gender Budgeting für erfolgreiche Gleichstellungspolitik eigentlich das Mittel der Wahl. Gleichzeitig zeigt das Erfahrungswissen der Gleichstellungsbeauftragten aus fast drei Jahrzehnten, dass genau diese ganzheitliche Diskussion zu Querschnittsthemen im kommunalen Alltag nur schwer ihren Platz findet: aus ganz praktischen Gründen der Zeit- und Personalressourcen, aus den beschriebenen emotionalen Gründen, die in der Mann/Frau-Dialektik, liegen, und natürlich auch aus dem Abwehrverhalten des Fachressortdenkens heraus, das traditionell – wenn auch nicht zukunftsgerichtet – auf Zuständigkeiten und Festhalten von Ressourcen beharrt.



Die Einführung von Gender Budgeting in der Stadt Münster

Die Stadt Münster hat sich im Auftrag der Politik der Aufgabe gestellt, Gender Budgeting zum Haushalt 2013 einzuführen. Dazu sind neben der Beschlussfassung zunächst ganz pragmatische erste Schritte erfolgt.

Die Federführung für die Aufgabe ist der Kämmerei übertragen, und es ist eine Projektgruppe gebildet worden. Zum Start und zur Einstimmung der Politik, der Amtsleitungen und ihrer jeweiligen „Haushälter“ haben Kämmerer und Frauenbüro zunächst Expertenwissen von außen ins Haus geholt.

Von Christine Färber, Professorin an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg. Sie hat im Jahr 2006 eine Machbarkeitsstudie Gender Budgeting für die Bundesregierung erstellt und leitet den Nutzen eines an der Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen orientierten Haushaltsverfahrens u. a. aus einer systematischen Genderwirkungsanalyse ab.

Klaus Feiler, Leiter der Abteilung „Finanzpolitik, Haushalt der Senatsverwaltung Finanzen“ in Berlin. Er kennt seit mehr als acht Jahren die Herausforderungen zur Einführung des genderorientierten Haushalts aus der Praxis der Stadt, die nicht nur „sexy, sondern vor allem auch arm ist“.

Gleichzeitig wurden erste mögliche Beispiele aus dem städtischen Haushalt gendergerecht aufbereitet und mit der Politik diskutiert.

Auf der Grundlage der Vorträge und der Diskussion entwickelte die Projektgruppe im zweiten Schritt den Vorschlag, zunächst für jedes Dezernat für ein Produkt/eine Leistung geschlechterdifferenzierte Daten in den Haushalt 2013 einzustellen. Entsprechende Vorschläge müssen von den Dezernaten/Ämtern gemacht werden. Schon hier zeichnen sich Schwierigkeiten ab, die zunächst ein Weitermachen mit Mut zur Lücke erfordern. Maß-

gabe ist aber, dass aus Gründen der Übung und der gesamtstädtischen Verankerung während der Haushaltsberatungen in jedem Fachausschuss ein Genderbeispiel diskutiert werden muss.

Als positiv erwies sich die Zusammenarbeit mit den „Haushaltsfachleuten“ aus den Ämtern, die öfter als erwartet bereit sind, sich mit der ungewohnten Vorgehensweise auseinanderzusetzen und eigene sinnvolle Vorschläge einzubringen.

Inwieweit die dann im Haushalt dargestellten Informationen und Daten in der letztlich entscheidenden politischen Diskussion in den Fachausschüssen und im Finanzausschuss verwertet werden, ist die spannende Frage. Denn dann wird es darum gehen, dass die fach- und die finanzpolitischen Sprecher/innen der Fraktionen miteinander in der jeweils eigenen Fraktion, untereinander zwischen den Fraktionen und in den Ratsgremien eine finanz- und geschlechterpolitische Debatte zu Fachthemen führen. Wer die arbeitsteilige Vorgehensweise von Ratsfraktionen kennt, weiß, dass das allein schon eine große Herausforderung an alle Beteiligten darstellt.

Das Ziel, Haushaltsentscheidungen auch auf der Grundlage ihrer Wirkung auf die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen treffen zu können, wird erst mittel- bis langfristig zu erreichen sein. Münster wird – mutig und ergebnisoffen – das Thema „Geschlechtergerechter Haushalt“ angehen. Politik und Verwaltung werden gemeinsam eine Menge Lernschritte gehen, Umwege in Kauf nehmen und Fehler zulassen müssen. Ganz im Sinne des Netzwerkgedankens wurde von der Frauenkonferenz des Städtetages NRW auch der Finanzausschuss angeregt, sich des Themas auf Ebene des Städtetags anzunehmen. Eine Arbeitsgruppe mit Kämmerei und Gleichstellungsbeauftragten soll eingerichtet werden.



Carmen Tietjen, DGB-Bezirk NRW,
Abt. Arbeitsmarkt- und Frauenpolitik

Für den DGB NRW war und ist die Zusammenarbeit mit der LAG NRW von großer Bedeutung. Bei den frauen- und gleichstellungspolitischen Themen in Nordrhein-Westfalen verbindet uns eine lange politische Arbeit, dabei haben wir die Kolleginnen der LAG immer als kompetente Gesprächspartnerinnen erlebt. Aber nicht nur als Gesprächspartnerin, sondern auch als Unterstützung und Kämpferinnen, wenn es um die Beseitigung der Benachteiligungen und um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen der Frauen ging. Wir wünschen der LAG NRW für die nächsten 25 Jahre weiterhin frauenpolitische Kraft und viel Erfolg.



Die weibliche Seite der Armut



Christine Weinbörner

„Die meisten Frauen sind nur einen Ehemann weit von der Armut entfernt.“ Dieser Satz von Heide Pfarr, der ehemaligen hessischen Frauenministerin und heutigen Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung, hat bis heute an Aktualität nichts verloren. Der Equal Pay Day 2012 brachte es auf den Punkt: Aus der Lohnlücke von 23 Prozent zwischen den Einkommen von Männern und Frauen wird im Lebensverlauf eine Rentenlücke von 59 Prozent. Das bedeutet: Für die Restlaufzeit ihres Lebens erhält eine Rentnerin im Westen der BRD etwa 77.000 Euro Rente weniger als ein Mann.³⁴

Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten und der LAG

Das Thema Frauen und Armut beschäftigt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten seit jeher. Sie informieren und beraten Frauen in Not, bemühen sich um die Bereitstellung der erforderlichen Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Herstellung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Die besondere Schwierigkeit liegt für sie darin, dass die Armutsriskanten von Frauen nicht in der Kommune hausgemacht sind oder gar in der Person der benachteiligten Frau begründet sind, sondern durch Rahmenbedingungen in Bund und auch Land verursacht und verfestigt werden und auch nur dort angegangen werden können.

ligten Frau begründet sind, sondern durch Rahmenbedingungen in Bund und auch Land verursacht und verfestigt werden und auch nur dort angegangen werden können.

Von daher war und ist die LAG auf mehreren Ebenen gefordert:

1. nach innen: Information der Kolleginnen über vorhandene strukturelle Benachteiligungen und anstehende Gesetzesvorhaben und deren (meist nicht) geschlechtergerechte Umsetzung; Entwicklung von Arbeitshilfen,
2. auf Landesebene: Beteiligung an verschiedenen Gremien und Arbeitskreisen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik und Öffentlichkeitsarbeit,
3. in die Politik hinein sowohl auf kommunaler als auch auf Landes- und Bundesebene: Lobbyarbeit für eine geschlechtergerechte Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Stellungnahmen für Expertenanhörungen etc.

Beispiel: Leistungen nach dem SGB II

Wie dies konkret aussehen kann, soll am Beispiel der „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, im Volksmund Hartz I bis IV, dargestellt werden.

Die Agenda 2010 und die daraus resultierenden „Reformen“ wurden von der LAG äußerst kritisch bewertet bzw. als sozialer Kahlschlag abgelehnt, der sich insbesondere auf Frauen nachteilig auswirkt.

Zwar ist eingangs in den Gesetzen jeweils von Chancengleichheit von Frauen und Männern die Rede. „Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.“ Bei näherer Betrachtung hingegen orientierten sich viele Maßnahmen an einem antiquierten geschlechterpolitischen Leitbild, das ausgeht von einem voll erwerbstätigen Ehemann und Haushaltsvorstand und einer Ehepartnerin, die zuständig ist für die Familienarbeit und Kindererziehung und allenfalls als Zuverdienerin den Arbeitsmarkt „belastet“. Bereits bei den Änderungen des SGB III zum 1.1.2003 fielen etwa 500 000 Personen, überwiegend Frauen, aus dem Leistungsbezug der damaligen Arbeitslosenhilfe wegen erhöhter Anrechnung von Partnereinkommen heraus.

Noch schlimmer sollte es mit der Einführung von Hartz IV kommen: Unter dem Motto „Fördern und Fordern“ und mit der Verheißung „Hilfe aus einer Hand“ fand ein Umbau der Sozialsysteme statt, der ab Januar 2005 mit

der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einem SGB II weitreichende Veränderung für die Betroffenen mit sich brachte.

Die gesamte kommunale Arbeitsmarktpolitik mit frauengerechten Maßnahmen wie Qualifizierungen in Teilzeit oder „Arbeit statt Sozialhilfe“ z. B. für Alleinerziehende brach zunächst zusammen, auch wenn das SGB II versprach: „Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegen gewirkt wird und die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden.“ Allzu Menschliches wie Schwangerschaftskonflikte, Gewaltbeziehungen und anschließende Frauenhausaufenthalte, Scheidungen, Alleinerziehen oder gar Arbeitswünsche von Migrantinnen, die übers Putzen hinausgingen, waren nicht vorgesehen. Mit dem SGB II kam insbesondere auf die Mitarbeiter/innen der Bundesagentur für Arbeit eine Klientel zu, die zwar qua Definition erwerbsfähig war, aber besonderer Rahmenbedingungen und persönlicher Unterstützung bedurfte, um in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden zu können.

Unterstützung der LAG für den Kampf der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort

Mit einem ersten Fachtag der LAG „Umsetzung von Hartz IV in den Kommunen. Handlungsempfehlungen für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ im September 2004 wurde der Sinn der Agenda 2010 durch Ulla Knapp, Professorin an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik und ehemalige Abteilungsleiterin des nordrhein-westfälischen Wirtschaftsministeriums, grundsätzlich in Zweifel gezogen. Im Verlauf der Tagung erhielten die Kolleginnen dann Empfehlungen für die Beratung von Frauen vor Ort, die nicht unvorbereitet in die neue Situation hineingeraten sollten.

Insbesondere die Abkehr vom individuellen Bedarfsdeckungsprinzip des ehemaligen Bundessozialhilfegesetz, das neue Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft im SGB II sowie die Einführung von 1-Euro-Jobs statt sozialversicherungspflichtiger ABM-Stellen standen im Mittelpunkt der Kritik.

Unter Federführung der Remscheider Frauenbeauftragten Christel Steylaers, damals Sprecherin der BAG, wurden mehrfach Handlungsempfehlungen für die Kolleginnen bundesweit entwickelt. Parallel dazu engagierten sich die Kolleginnen in den kommunalen Spitzenverbänden und brachten auch dort Handlungsempfehlungen und Forderungen an den Bund und die Arbeitsagentur ein. Die LAG wurde zu einer Stellungnahme im Landtag zum Ausführungsgesetz des SGB II aufgefordert. Resolutionen mit Forderungen nach Nachbesserungen beschäftigten auch die Bundeskonferenzen in den darauf folgenden Jahren. Bereits seit 2001 wirkte die LAG im Arbeitskreis „Frauen in Not“ der grünen Landtagsfraktion mit, beteiligte sich an der Vorbereitung und Durchführung mehrerer Fachtagungen zum Thema, deren Ergebnisse wiederum in die Landes- und Bundespolitik kommuniziert wurden.

Vor Ort hatten die Kolleginnen mit Schwarze-Peter-Spielen zu kämpfen, da die Jobcenter die schwierige Vermittlung von Frauen an der fehlenden Kinderbetreuung festmachten, für die die Kommunen zuständig sind. Gleichzeitig wurden und werden die Mittel der Bundesagentur für die Jobcenter gekürzt und zielgruppenspezifische frauengerechte Programme, womöglich in Teilzeit und mit Kinderbetreuung, gar nicht mehr aufgelegt. Stattdessen nahmen die Minijobs zu, und viele Frauen und auch immer mehr Männer wurden zu sog. „AufstockerInnen“, da das Erwerbseinkommen nicht zum Leben reichte. Inzwischen landet jede zweite alleinerziehende Mutter im SGB II, inzwischen sind 1,7 Millionen Kinder (und deren Mütter) Hartz-IV-Beziehende. Die kommunalen Frauenbeauftragten führen derweil aussichtslose Abwehrkämpfe gegen die Anrechnung von Elterngeld, das Bildungs- und Teilhabepaket und gegen den Irrsinn eines Betreuungsgeldes, das bei den betroffenen Frauen übrigens ebenfalls angerechnet werden soll.

Übrigens: Arm ist nicht, wer SGB II empfängt. Arm ist nach einer Definition der OECD, wer weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens in einer Bevölkerung hat. Das wären für die Bundesrepublik etwa 925 Euro für einen Ein-Personen-Haushalt oder 1.480

Euro für eine Alleinerziehende mit zwei Kindern – monatliche Einkünfte, von denen Frauen im SGB II nur träumen können ...

Herausforderungen der Zukunft

Frauen und Armut – eine aussichtslose, monströse und frustrierende Daueraufgabe für kommunale Frauenbeauftragte?

Ja, solange sich nicht an den entscheidenden Rahmenbedingungen etwas ändert und die werden im Bund, bei den Tarifparteien und der Arbeitsagentur hergestellt – oder eben auch nicht. Armutsbekämpfung kann nur einhergehen mit einer geschlechtergerechten Arbeitsmarktpolitik. Doch die Realität sieht anders aus: Mangelhafte Berufswahlorientierung, ein Leitbild vom Ehemann als Ernährer und der Frau als Zuverdienerin, das Ehegattensplitting, Minijobs, kein Mindestlohn, Entgeltdiskriminierung, schlecht bezahlte Frauenjobs im Dienstleistungssektor, Teilzeitarbeit, Rentenlücken, fehlende Ganztagsbetreuung für Kinder, die neue Unterhaltsgesetzgebung u.v.m. tragen dazu bei, dass sich die Armut über Generationen hinweg fortsetzt und schnurstracks in die Altersarmut von Frauen führt. Aber das ist ein eigenes Kapitel. Dies alles ist nachzulesen im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“³⁴.

Auf diese Risiken auf allen Ebenen hinzuweisen, bei der Beratung von Frauen vor Ort, bei der Entwicklung und dem Erhalt der sozialen Infrastruktur in der Kommune, mit Hilfe der neu aufgebauten Kompetenzzentren Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen, in der LAG, in die Politik hinein – diese Daueraufgabe wird die LAG auch in den kommenden Jahren beschäftigen.

Und diese Botschaften müssen auch bei den Frauen selbst ankommen. Das Lebenskonzept der Hausfrauenehe ist hochriskant, um nicht zu sagen: tot. Vielmehr steuern wir auf eine Lebenswirklichkeit zu, in der bis zu 40 Prozent aller Frauen Hauptverdienerinnen sind – sei es, dass sie allein erziehen, sei es, dass sie ledig sind, sei es, dass sie mit einem arbeitslosen Mann verheiratet sind. Auch das sind Herausforderungen der Zukunft.

³⁴ Quelle: Deutsches Institut für Altersvorsorge, vgl. www.dia-vorsorge.de, www.dia-vorsorge.de/1-0-Daten+und+Fakten.htm

³⁵ Als Download unter www.gleichstellungsbericht.de



Inklusion!



Verena Mäckle

Mehr als nur modern

Inklusion ist ebenso wie Gender Mainstreaming und Diversität ein Begriff für chancenreiches Leben jenseits von gesellschaftlichen Zuschreibungen und Rollenerwartungen. Soziale Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch in seiner Individualität von der Gesellschaft akzeptiert wird und die Möglichkeit hat, in vollem Umfang an ihr teilzuhaben oder teilzunehmen. Bei behinderten Menschen heißt dies zusätzlich, dass sie die Möglichkeit bekommen müssen, sich in sämtlichen Lebensbereichen barrierefrei bewegen zu können.

Menschen – auch behinderte Menschen – sind unterschiedlich. Es gibt Frauen und Männer mit Migrationshintergrund oder ohne, mit sichtbarem Handicap oder ohne, unterschiedlich gesund oder erkrankt, alt oder jung, unterschiedlichen Glaubens, unterschiedlicher sexueller Orientierung, sie alle sollen selbstbestimmt und diskriminierungsfrei ihr Leben in unserer Gesellschaft gestalten können.

Geschlechtersensible Dienstleistungen für Behinderte

Trotzdem sind in all diesen Gruppen Männer und Frauen noch einmal gesondert zu betrachten. Der Ansatz des Gender Mainstreamings mahnt uns, auf die spezifischen Lebenssituationen von Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern zu achten und sie in der kommunalen Gleichstellungsarbeit von vornherein mit einzubeziehen.

- Bei behinderten Menschen gehören dazu
- Festschreibung des Rechtes auf gleichgeschlechtliche Pflege als Wahlrecht für Menschen mit Behinderungen
- barrierefreier Zugang zu Beratungsstellen und Zufluchtsstätten
- Sicherstellung einer Gesundheitsversorgung im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit
- Bereitstellung geschlechtersensibler Informationen über gesundheitliche Themen in barrierefreien Formaten
- geschlechtersensible Gestaltung der Gesundheits- und Rehabilitationsdienste im Hinblick auf
 - Erreichbarkeit und Zugänglichkeit
 - Qualität und Annehmbarkeit

Besondere Maßnahmen für behinderte Frauen

Durch Art. 6 in der UN-Behindertenrechtskonvention, die von Deutschland 2009 ratifiziert worden ist³⁶, erkennen die Vertragsstaaten an, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen regelmäßig mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind (intersektionelle Diskriminierung). Vor diesem Hintergrund konkretisiert und erweitert Art. 6 die Verpflichtungen der Vertragsstaaten aus dem Gleichberechtigungsgrundsatz und verlangt zusätzlich sowohl Antidiskriminierungsmaßnahmen als auch spezifische Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen mit Behinderungen.

Um ihre Teilhabe an der Gesellschaft und die Chance auf ein eigenständiges Leben zu gewährleisten, sind erforderlich

- Evaluierung bestehender Arbeitsmarktgesetze und -programme im Hinblick auf ihre Wirkungen auf Frauen mit Behinderungen
- berufliche Fördermaßnahmen für behinderte Frauen zum Ausgleich von Benachteiligungen
- Stärkung von Frauen mit Behinderungen in ihrem Bewusstsein für ihre Fähigkeiten
- Berufs- und Fortbildungsberatungsstellen
- Arbeitsassistenten
- Schutz vor (sexualisierter) Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz sowie die Sicherstellung der Anwendung von Schutzvorschriften bei Schwanger- oder Mutterschaft
- Frauenbeauftragte in Einrichtungen wie Werkstätten für Menschen mit Behinderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter (und Väter) mit Behinderung,
- barrierefreie Kinderbetreuungsstätten
- Elternassistenten.

In der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist ein besonderes Augenmerk hierbei auf den Schutz von Mädchen und Frauen vor sexualisierter Gewalt zu richten. Es ist barrierefreier Zugang zu entsprechenden Informationen und Beratungsangeboten zu schaffen sowie zu Zufluchtsstätten wie z. B. Frauenhäusern.

Links

www.einfach-teilhaben.de
www.institut-fuer-menschenrechte.de

³⁶ Vgl. Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Erster Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland. 3. 8. 2011, zugänglich über die Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales www.bmas.de

Wir lernen und profitieren voneinander!



Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene



Anni Lütke-Brinkhaus

Entstehung der Europäischen Charta für die Gleichstellung

Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) hat in den Jahren 2005/2006 im Rahmen eines von der EU-Kommission finanziell unterstützten Projektes in einer Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnerinnen und Partnern aus 12 Ländern eine „Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ erarbeitet mit dem Ziel, dass möglichst viele Gemeinden und Regionen in der ganzen Europäischen Union diese unterzeichnen, sich den Zielen verpflichten und einen Aktionsplan aufstellen sollten. Für Deutschland wirkten die Deutsche Sektion der RGRE und die Stadt Frankfurt am Main mit. Am 12. Mai 2006 hat der RGRE die EU-Charta verabschiedet.

Die Europäische Charta bietet neue Herausforderungen, Chancen und Perspektiven. Es sollen flächendeckend in Europa die gleichen Handlungsansätze der Gleichstellungspolitik manifestiert werden und damit der Gleichstellungspolitik eine stärkere Schubkraft und Akzeptanz gesichert werden. Sie soll in alle Bereiche von Politik, Gesellschaft, Kultur, Wirtschaft und Verwaltung einfließen und dort umgesetzt werden.

Die EU-Charta gibt einen Handlungsrahmen vor, und die Beitrittskommunen verpflichten sich, innerhalb von zwei Jahren nach Unterzeichnung diesen Rahmen mit Inhalten zu füllen.

Das war das Startsignal für mich, konkret im Jahre 2007 zu prüfen, ob die in der EU-Charta verankerten 6 Grundsätze in der Kreisverwaltung Steinfurt angewandt und umgesetzt werden können:

- Flächendeckende Umsetzung des Grundrechts der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Bekämpfung von Diskriminierungen und Benachteiligungen
- Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen
- Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen
- Aktionspläne und Programme als notwendige Instrumente für die Umsetzung

Politische Beschlüsse zur EU-Charta im Kreis Steinfurt

Auf meine Initiative hin hat sich die Gleichstellungskommission des Kreistages 2007 zum ersten Mal mit den Inhalten der Charta befasst und 2008 erste konkrete Gedanken für einen Gleichstellungs-Aktionsplan entworfen. Verwaltung und Politik waren sich einig, keinen „Papiertiger“ erstellen zu wollen, sondern ein maßgeschneidertes Paket für die Kreisverwaltung Steinfurt zu schnüren, das „Hand und Fuß“ hat.

Der Kreistag des Kreises Steinfurt hat dann am 15. Dezember 2008 den einstimmigen Beschluss gefasst, der Europäischen Charta beizutreten und einen Aktionsplan aufzustellen.

Entscheidende Impulse für die Umsetzung der EU-Charta von der LAG NRW

Die Fragen waren: Welche Ziele und Inhalte sollen im Aktionsplan festgelegt werden? Wie kann der Prozess in Gang gesetzt werden? Welche Strukturen sind zu beachten? Hier hat die LAG Hilfestellung gegeben.

Am 22. November 2008 hatte sie zu einer Fachtagung „Frauen verändern EUROPA verändert Frauen“ in Düsseldorf eingeladen. Im Fokus der Fachtagung stand „die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. In 5 Workshops zu den Themen „Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Gewalt gegen Frauen – Menschenhandel“, „Politische Partizipation und Gender Budgeting in der Kommune“, „Integration und Bildung“ und „Stadtplanung“ wurde kontrovers diskutiert; es wurden Ideen gesammelt und Ergebnisse festgehalten. Inspiriert von dieser Fachtagung, mit vielen Ideen im Koffer und gestärkt für die praktische Umsetzung vor Ort konnte ich den Prozess beim Kreis Steinfurt weiter gestalten.

Die Umsetzung der EU-Charta im Kreis Steinfurt

Am 24. Februar 2009 hat der Landrat im Beisein der Mitglieder der Gleichstellungskommission die EU-Charta unterzeichnet. Ziel von Politik und Verwaltung war es, sofort nach Unterzeichnung der Beitrittserklärung aktiv an der Umsetzung zu arbeiten. Deshalb fand am 27. Mai 2009 ein gemeinsamer Workshop mit

Politik und Verwaltung statt. Hier wurden die ersten Ideen gesammelt und Vorschläge zur Aufstellung des Gleichstellungs-Aktionsplanes erarbeitet.

Am 21. September 2009 hat der Kreistag einstimmig den Ersten Gleichstellungs-Aktionsplan der Kreisverwaltung Steinfurt in 5 Handlungsfeldern mit insgesamt 17 Zielen und 24 Maßnahmen beschlossen. Der Gleichstellungs-Aktionsplan wirkt in alle Bereiche von Politik und Verwaltung hinein und bietet eine gute Grundlage, auf kommunaler Ebene qualifiziert am Abbau von Problemen im Geschlechterverhältnis zu arbeiten.

Nach zwei Jahren ist ein erster Evaluationsbericht erstellt worden. Daraus lässt sich der Erfolg bei der Umsetzung der Aktivitäten gut ablesen. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen im Bereich der Erwerbstätigkeit, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzen- und Führungspositionen. Das Ziel „Sicherheit für Frauen und Kinder bei häuslicher Gewalt“ mit der Maßnahme „Einrichtung einer Frauenberatungsstelle“, die auch der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt seit Jahren immer wieder gefordert hat, konnte mit Hilfe von Landesmitteln (85 Prozent) und mit Zuschüssen des Kreises Steinfurt und des Trägers umgesetzt werden. 8 Maßnahmen wurden komplett umgesetzt, 11 sind in der fortlaufenden Bearbeitung, und 5 Maßnahmen konnten (noch) nicht umgesetzt werden.

Der Prozess zur Umsetzung der EU-Charta wird beim Kreis Steinfurt kontinuierlich fortgesetzt. Mit der Evaluation des ersten Gleichstellungs-Aktionsplanes wurde gleichzeitig die Fortschreibung des zweiten Aktionsplanes angestrebt. Deshalb haben im Juni 2012 Expertinnen und Experten aus dem Führungsbereich der Verwaltung an einem Ideen-Workshop teilgenommen; es wurden Potenziale für mehr Geschlechtergerechtigkeit auf Kreisebene aufgezeigt, die wiederum in politische Beschlüsse verankert werden sollen.

Der Kreis Steinfurt war der erste Kreis im Münsterland und der zweite Kreis in Nordrhein-Westfalen, der die EU-Charta unterzeichnet hat. Der Beitritt zur EU-Charta und der damit verbundene Gleichstellungs-Aktionsplan gehörten zu den TOP-Projekten, mit denen das Kreisentwicklungsprogramm „Kreis Steinfurt 2020“ auf den Weg gebracht wurde. Die EU-Charta markiert im Handlungsfeld „Weiterentwicklung der Kreisverwaltung“ neben dem Ausbau der interkommunalen Zusammenarbeit und dem Audit berufundfamilie einen wichtigen Meilenstein für die Zukunft.



Aktionswochen 2009

Frauen verändern EUROPA verändert Frauen



Wie können Frauen auf lokaler Ebene Europa leben und beeinflussen? Welche Handlungsfelder ergeben sich im Hinblick auf die Berufstätigkeit von Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gewalt und Migration? Diesen Fragen gingen die Aktionswochen im Jahr 2009 nach. Ein Handbuch informierte über die rechtlichen und politischen Grundlagen der EU und zeigte Handlungsoptionen für die Praxis auf: von der Umsetzbarkeit der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ über finanzielle Fördermöglichkeiten aus europäischen Förderprogrammen bis zu länderübergreifenden kulturellen Frauenprojekten.

Interkulturelle Frauen- und Mädchenarbeit



Gilla Knorr

Benachteiligung ausländischer Frauen und Mädchen

Der Bevölkerungsanteil der in Deutschland lebenden ausländischen MitbürgerInnen ist seit den 70er Jahren bedingt durch den Familienzuzug kontinuierlich angestiegen. Dennoch gab es bis Ende der 80er Jahre keine politische Auseinandersetzung über das Thema Zuwanderung. Sowohl der Familienzuzug als auch die Entstehung einer „zweiten Generation“ von MigrantInnen fanden in der Öffentlichkeit kaum Beachtung.

Gerade für die zugezogenen Familien, insbesondere für die Frauen, gestaltete sich das Leben in einem für sie fremden Land, dessen Sprache, Kultur und soziale Strukturen ihnen kaum bekannt waren, besonders schwierig. Hinzu kamen die soziokulturellen und religiösen Hintergründe, die es ihnen nicht gestattet, Cafés oder sonstige Treff- und

Kommunikationszentren zu besuchen. Die zum Teil stark ausgeprägten patriarchalischen Familienstrukturen verstärkten zudem die untergeordnete und abhängige Lebenssituation vieler ausländischer Frauen.

Die erste Dokumentation zur Situation ausländischer Frauen und Mädchen erfolgte im Jahr 1987.³⁷ Übereinstimmend wurde eine besondere Benachteiligung ausländischer Frauen und Mädchen durch Isolation, Entbehrung, Bevormundung, Fremdbestimmung und Rollenkonflikte festgestellt.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse entwickelte sich – insbesondere in NRW, dem Bundesland mit einem besonders hohen AusländerInnenanteil – das Thema Migrantinnen bereits Ende der 80er Jahre zu einem weiteren wichtigen Arbeitsschwerpunkt der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen. So auch in Düren.



Interkulturelle Frauen- und Mädchenarbeit in Düren

Bereits 1987 wurde vom Frauenbüro der Stadt Düren der Arbeitskreis „Ausländische Frauen und Mädchen“ gegründet. Ziel des Arbeitskreises war, die besondere Situation der ausländischen Frauen in der Öffentlichkeit bewusster zu machen, ein gegenseitiges Kennenlernen zu ermöglichen und gemeinsam Aktivitäten zu planen. Im Oktober 1987 wurde gemeinsam die erste interkulturelle Frauenveranstaltung in Düren durchgeführt. Aus dieser Veranstaltung entstand die Idee, gemeinsam eine Ausstellung über ausländische Frauen in Düren zu erstellen. Anlässlich der Woche der ausländischen MitbürgerInnen 1989 wurde sie eröffnet. Unter dem Titel „Ausländische Frauen in Düren, Frauen wie Du und ich!“ dokumentierten 48 Foto-Text-Tafeln eindrucksvoll die besonderen Lebenslagen ausländischer Frauen und Mädchen am Beispiel Dürens. Es war die erste Ausstellung zu diesem Thema, und sie wurde in über 200 Städten in ganz Deutschland gezeigt.

Im Laufe der Jahre wurde vom Frauenbüro eine Vielzahl von Veranstaltungen zu den unterschiedlichsten Aspekten der Lebenssituation von Migrantinnen durchgeführt, wie z. B. im Jahr 2006 die Fachtagung „Zwischen Tradition und Moderne. Zur Lebensorientierung junger Migrantinnen“. Im Rahmen der Lokalen Agenda 21 wurden darüber hinaus 2002 gemeinsam mit Fachfrauen aus der Migrationsarbeit und zugewanderten Frauen Handlungsempfehlungen für eine frauengerechte Sprachförderung für Migrantinnen in Düren erarbeitet, die allen Anbietenden von Sprachkursen gestellt wurden. Außerdem wurden für Dozentinnen und Dozenten Fachseminare zum Thema „Sprachkurse für zugewanderte Frauen“ durchgeführt.

Ab 2004/2005 rückten die Themen Ehrenmorde, Frauenhandel, Importbräute und Zwangsheirat verstärkt in das öffentliche Bewusstsein. Mit finanzieller Unterstützung der Landesregierung wurden in zahlreichen Städten hierzu Aufklärungskampagnen veranstaltet. Gemeinsam mit dem Runden Tisch gegen Gewalt an Frauen wurden auch in Düren hierzu in den Jahren 2006 und 2007 Veranstaltungsreihen durchgeführt. Neben den Fachvorträgen und Fortbildungsangeboten für Lehrerinnen und Lehrer war es den Veranstalterinnen besonders wichtig, Schülerinnen und Schüler für die Themen zu sensibilisieren. Dies erfolgte durch Lesungen mit der Buchautorin Fatma Bläser und die Aufführung des Theaterstücks „Für die Ehre“.

Ein weiteres wichtiges Thema in der kommunalen interkulturellen Frauen- und

Gleichstellungsarbeit ist seit vielen Jahren die Integration von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Neben den allgemeinen Schwierigkeiten von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wirken sich bei den ausländischen Frauen der ersten und zweiten Generation ihre mangelnde schulische oder berufliche Qualifikation und ihre eingeschränkten Deutschkenntnisse besonders nachteilig aus. Aber auch bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund sind wir trotz guter Schulabschlüsse und Sprachkenntnisse von einer gleichberechtigten Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt weit entfernt. Ursache dafür ist häufig eine fehlende Berufsausbildung. Wie die Statistik der Arbeitsagentur belegt, ist die Beteiligung von Mädchen mit Migrationshintergrund an der beruflichen Bildung seit Jahren überproportional gering.

Ein wesentlicher Grund dafür ist unter anderem das vielfach eingeschränkte Berufswahlspektrum bei den Mädchen, das von den Eltern maßgeblich beeinflusst ist. Vor diesem Hintergrund hat das Frauenbüro der Stadt Düren von November 2011 bis April 2012 ein spezielles Berufsorientierungsseminar zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Mädchen mit Zuwanderungsgeschichte im Übergang Schule-Beruf durchgeführt. Ziel des Projektes war, Mädchen mit Migrationshintergrund darin zu unterstützen, ihre Mehrsprachigkeit, kulturellen Kenntnisse und besonderen Ressourcen als Chance zu erkennen und selbstbestimmt ihre berufliche Zukunft aktiv zu planen und zu gestalten. Durchgeführt wurde das Projekt in enger Kooperation mit der Arbeitsagentur Düren und den teilnehmenden Schulen. Aufgrund der sehr positiven Ergebnisse wird es ab September 2012 vom Frauenbüro erneut angeboten.

Gerade das letzte Beispiel zeigt, dass kommunale Frauenbüros/Gleichstellungsstellen bis heute – trotz verbesserter Rahmenbedingungen durch Integrationsgesetz, kommunale Integrationsbeauftragte, Integrationskonzepte u. a. – eine wichtige Rolle spielen, an der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund aktiv mitzuwirken. Ihre Aufgabe wird es auch in Zukunft sein, darauf hinzuwirken, dass die vielfältigen Lebensbedingungen und Bedarfe von Migrantinnen berücksichtigt und eine umfassende Förderung vom Spracherwerb bis zur Integration in die Arbeitswelt gewährleistet werden. So kann es gelingen, die umfangreichen Kompetenzen und Ressourcen der Frauen und Mädchen als Bereicherung in die Gesamtgesellschaft einzubringen.

37 Beauftragte der Bundesregierung für die Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen – Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.): Hearing zur Situation ausländischer Frauen und Mädchen aus den Anwerbestaaten, Bonn 1989

Betriebliche Frauenförderung heißt auch: Quoten für Männer!



Christine Kronenberg

Als die LAG ihre Arbeit aufnahm, gab es kein Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst forderte. Öffentliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen konnten entscheiden, ob sie Gleichstellungsbeauftragte einsetzen wollten, Frauenförderpläne waren eine freiwillige Aufgabe, und Stellenbesetzungen erfolgten oft „nach Guts-herrenart“.

Das Engagement für die betriebliche Frauenförderung konnte erst durch das von der LAG forcierte LGG auf gesetzliche Füße gestellt werden. Seitdem sollen verpflichtende Frauenförderpläne den Ist-Stand aufzeigen und Ziele für die anstehenden drei Jahre festlegen. Denn nur was sich messen lässt, kann auch verbessert werden. Der Frauenförderplan hat sich als wichtiges personalwirtschaftliches Instrument etabliert: Soll/Ist-Vergleiche und Steuerung über ein Controlling schaffen Transparenz, Bestenauslese und Akzeptanz für das Thema Gleichstellung. So gehören Frauenförderung und Gleichstellungspläne in jede Unternehmensstrategie wie Finanzpläne und Profitziele.

Betriebliche Frauenförderung ist aber unverändert ein stets begleitender Schwerpunkt der LAG-Arbeit, insbesondere in der aktuellen Diskussion über die gesetzliche Frauenquote.



Beispiel: Frauenförderung bei der Stadt Köln

Am Beispiel des aktuellen 4. Frauenförderplanes der Stadt Köln wird deutlich, wie betriebliche Frauenförderung nach 13 Jahren LGG aussehen kann. Das Verfahren ist sowohl akzeptiert als auch optimiert. Kernziel der Stadt Köln ist „fair share“ – es geht um die faire Verteilung von Männern und Frauen auf allen Einkommens- und Führungsebenen, aber auch um die faire Verteilung von Familienpflichten.

Ziel ist: faire Verteilung ...

- in Management und Führung
- des Einkommens
- in allen Lebensbereichen
- in allen Berufsebenen und Bereichen

Ziele konkret:

- Der Frauenanteil beträgt derzeit 34 Prozent. Ziel ist 43 Prozent.
- Der Einkommensunterschied beträgt 10 Prozent (2,00 Euro brutto je Stunde). Ziel ist eine Verringerung auf 7 Prozent.
- 91 Prozent Frauen und 9 Prozent Männer sind teilzeitbeschäftigt, 20 Prozent Väter gehen in Elternzeit.
- Ziel sind 19 Prozent teilzeitbeschäftigte Männer und 50 Prozent Väter, die mindestens 4 Monate Elternzeit nehmen.
- Wir haben 0 Prozent Frauen bei der Feuerwehr und 4 Prozent Erzieher in Kitas.
- Ziel sind 1 Prozent Frauen bei der Feuerwehr und 6 Prozent Erzieher in Kitas.

Betriebliche Frauenförderung – unterstützt durch das LGG – hat sich also bewährt. So kann die Stadt Köln einen Anteil Frauen im höheren Dienst von 44 Prozent aufweisen, der beim ersten, damals noch freiwilligen Frauenförderplan von 1987 bei 25 Prozent lag. Aber auch die Erfolgsquote im Verwaltungsvorstand mit 57 Prozent Frauen (vier Dezernentinnen) ist ein Beweis.

Der intensive Blick auf die Entgeltgerechtigkeit wird hier zunehmend wichtig. Denn sowohl die Bewertung traditioneller Frauenberufe als auch ein Blick auf die frei verhandelten Gehälter zeigen, dass Frauen sowohl in handwerklichen als auch in Top-Positionen noch viele Euros aufzuholen haben. Erstmals enthält der Plan Zielvorgaben für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind. So gibt es beispielsweise Quoten für Erzieher, männliche Führungskräfte in Teilzeit oder für mehr Väter in vollzeitnaher Beschäftigung.

Für jedes der vier Kernziele wurde eine Reihe flankierender Maßnahmen vorgeschlagen. Der Katalog reicht von einer Beschäftigtenumfrage über die Pflicht zur Information zur Alterssicherung für Teilzeitbeschäftigte, einem Cross-Mentoring und einer Quote für Beförderungen bis hin zu einem Mentoring für teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen.

Wege zum Erfolg im öffentlichen Dienst

Die gesetzlichen Vorgaben haben Fakten geschaffen und ein Umdenken bewirkt: Vakanzen werden ausgeschrieben, Stellenbesetzungsverfahren werden transparenter,

Frauen steigen auf und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kennt inzwischen viele Varianten.

Steigende Frauenquoten in Führung und Management sind der Erfolg konsequenter betrieblicher Frauenförderung. Der zunehmende Wunsch von Männern, Familienpflichten zu übernehmen, zeigt, dass veränderte Rollenbilder mit gesetzlichen Vorgaben unterstützt werden müssen. Unternehmen, die diese Impulse aufgreifen, werden durch das Engagement ihrer Beschäftigten belohnt – und punkten im Wettlauf um „die besten Köpfe“.

Das für den öffentlichen Dienst in NRW geltende LGG ist eine Tigerin. Immerhin! Dennoch: „eine Tigerin mit Milchzähnen“. Wenn sie beißt, tut es weh, aber die Beute kann entkommen. Es fehlt an wirkungsvollen Konsequenzen bei Regelverstößen. Die Novellierung und Verschärfung des Gesetzes wird von der LAG intensiv begleitet.

Barrieren in der Wirtschaft

In der Wirtschaft sind die Frauenquoten in Management und Führung bei weitem noch zu niedrig. An der geringen Teilzeitbeschäftigung von Männern und am zögerlichen Umgang der Wirtschaft mit dem Thema „Gleichstellungsgesetz“ lässt sich ablesen, wie groß der Nachholbedarf für betriebliche Frauenförderung in den Unternehmen ist. Gleichstellungsgesetze für die Privatwirtschaft sind deshalb dringend notwendig.

Denn: Betriebliche Frauenförderung heißt auch: Quoten für Männer.

Mentoring für Frauen als Instrument der Personalentwicklung



Regina Pramann

Frauen in Führungspositionen sind in den meisten Unternehmen eher in der Minderzahl. Um den weiblichen Führungsnachwuchs zu fördern, haben bereits mehrere größere Unternehmen, wie z. B. die Deutsche Telekom AG, ein besonderes Personalentwicklungselement eingeführt: das Mentoring. Bei der Telekom wurde bei der Evaluation des Mentorings festgestellt, dass gut 60 Prozent der Mentees nach kurzer Zeit qualifizierte Angebote bekommen, die ihnen in der Karriere innerhalb des Unternehmens hilfreich sind.


Da auch bei den Kreisen Lippe und Soest wie in beinahe allen Kommunalverwaltungen in Deutschland weibliche Führungskräfte unterrepräsentiert waren, haben die Gleichstellungsstellen zusammen mit der Personalentwicklung ihrer Behörden ein „Mentoring-Programm für Frauen“ durchgeführt. Dabei war den Initiatorinnen selbstverständlich bewusst, dass die „Best Practice“-Beispiele der großen Unternehmen zwar als Vorbilder dienen können, aber in der Kommunalverwaltung nicht „eins zu eins“ übertragbar sind. Als gutes Beispiel stand auch eine bereits erfolgreich durchgeführte Mentoring-Pilotmaßnahme der Gleichstellungsbeauftragten aus Ostwestfalen-Lippe in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut Westfalen-Lippe zur Verfügung.

Mentoring bezeichnet die Tätigkeit einer erfahrenen Person, der Mentorin oder des Mentors, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten an eine noch unerfahrene Person (Mentee) weitergibt. Mentoring ist keine Laufbahnplanung oder fachliche Weiterbildung wie das Coaching. Die Mentorin oder der Mentor nutzen nicht nur ihre Fachkompetenz, sondern auch ihre Lebenserfahrung, um die oder den Mentee in der persönlichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Die Mentoringbeziehung bietet somit sowohl fachliche Beratung als auch persönliche Unterstützung. „Die Hauptinitiative für die Mentoringbeziehung liegt aber bei den Mentees. Dahinter steckt der Gedanke,

dass diejenigen, die den Entwicklungsprozess vollziehen, lernen zu sagen, welche Unterstützung sie brauchen, und lernen, Unterstützung und Beratung einzufordern“, so Sabine Gottbrath (Logbuch für Mentorinnen und Mentoren, vorgelegt zur Auftaktveranstaltung am 23. Oktober 2008 in Detmold).

Das „Mentoring-Programm für Frauen“ im Kreis Lippe wurde bereits in die Vorlage des Frauenförderplans im März 2007 aufgenommen. Auf der Suche nach Realisierungsmöglichkeiten für ein solches Programm erreichte die Gleichstellungsstelle Lippe ein Anruf der Gleichstellungsbeauftragten aus Soest, die nach einer Partnerverwaltung suchte. „An dieser Stelle kommt der Begriff des Cross-Mentoring ins Spiel“, erklärte Petra Nagel, Gleichstellungsbeauftragte beim Kreis Soest. „Die Mentees bekommen dabei eine Mentorin oder einen Mentor aus einem Partnerunternehmen oder einer Partnerverwaltung zugeteilt. Ein Vorteil ist dabei, dass die Mentees offener über Zusammenhänge und Probleme im eigenen Unternehmen bzw. in der eigenen Verwaltung sprechen können und Konkurrenz keine Rolle spielt.“ Nachdem die Landrätin des Kreises Soest Eva Irgang und der Landrat des Kreises Lippe Friedel Heuwinkel zugestimmt hatten und die Verantwortlichen der Bereiche Personalentwicklung überzeugt waren, haben alle Beteiligten beschlossen, das Projekt des Cross-Mentorings Soest/Lippe durchzuführen. Das Projekt wurde für einen Zeitraum von einem Jahr geplant. Der erste Durchgang sollte sich dabei zunächst an weibliche Mentees richten. Mentorinnen und Mentoren konnten aber weibliche und männliche Führungskräfte sein.

In einem ersten Schritt haben wir eine qualifizierte Referentin für drei begleitende Veranstaltungen zum Auftakt, zur ersten Reflexion und zum Abschluss ausgesucht. „Dabei haben wir uns für Sabine Gottbrath entschieden, die in selbstständiger Tätigkeit bereits mehrere Maßnahmen dieser Art durchgeführt

Lady's uns gehört  die Welt!

hat. Danach folgten die Werbung bzw. die Bewerbungen der MentorInnen und Mentees in beiden Verwaltungen. Voraussetzungen waren bei den MentorInnen eine mindestens zweijährige Führungserfahrung und bei den Mentees mindestens die Besoldung nach A 10 bzw. E 9. Bis zum Bewerbungsschluss im Juli 2008 lagen aus beiden Verwaltungen Bewerbungen von 16 MentorInnen (jeweils acht aus jeder Verwaltung) und 17 Mentees (acht aus Soest und neun aus Lippe) vor.

In einem spannenden Matching-Prozess haben dann Personalabteilung und Gleichstellungsbeauftragte aus Soest und Lippe auf der Grundlage der Bewerbungsbögen dafür gesorgt, dass geeignete Paare gebildet werden konnten. Ausschlaggebend für die Bildung der Tandems waren dabei Kriterien wie ähnliche Erwartungen an das Projekt oder vergleichbare Motive für die Teilnahme. Im Oktober 2008 hat der sehr lebendige Auftaktworkshop stattgefunden, bei dem das bis dahin gehütete Geheimnis der Tandembildungen gelüftet wurde.

„Aus den Rückmeldungen einiger Teilnehmerinnen und Teilnehmer ließ sich bereits schließen, dass der Prozess läuft“, resümierte Petra Nagel. „Geplant wurden monatliche Treffen von ca. zwei bis vier Stunden Dauer zum persönlichen Austausch und zur Beratung.“ Daneben hatte es bereits ein Treffen aller Mentees aus Lippe und Soest in Soest gegeben, das von den Mentees selbst organisiert wurde. Die Gleichstellungsbeauftragten begleiteten den Prozess und standen für Fragen, Anregungen, Probleme sowohl im zwischenmenschlichen als auch im organisatorischen Bereich zur Verfügung.

Am 31. März und 1. April 2009 wurde ein Reflexionsworkshop in Geseke, auf halbem Weg zwischen Detmold und Soest, durchgeführt. Dabei gab es sowohl Module für die Gruppe der Mentees und die Gruppe der MentorInnen als auch Möglichkeiten zum Austausch untereinander. Ziel war es,

Reibungsverluste und organisatorische Probleme zu erkennen und positive Erkenntnisse weiterzugeben. Das Projekt wurde mit einem eintägigen Workshop in Detmold im Oktober 2009 abgeschlossen. Nach der Auswertung der Erfahrungen und einer Evaluation, die auch die berufliche Weiterentwicklung der Mentees einbezogen hat, wurde beschlossen, das Instrument Mentoring für Frauen in dieser oder evtl. in abgewandelter Form weiterzuführen.

Da der Kreis der qualifizierten und motivierten Führungskräfte begrenzt ist und die notwendigen Zeitkapazitäten, die die MentorInnen aufbringen müssen, zusätzlich zur Verfügung gestellt werden müssen, ergab sich an dieser Stelle Planungsbedarf. Die MentorInnen des ersten Mentoringdurchlaufs konnten nicht direkt im Anschluss für eine nächste Maßnahme motiviert werden. Die Lösung bildete zunächst ein sogenanntes „Individuelles Mentoring“, bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Lippe in Soest und aus Soest in Lippe bei Führungskräften hospitierten. Diese Maßnahme wurde von Sabine Gottbrath thematisch geleitet und von den Personalabteilungen und Gleichstellungsbeauftragten beider Kreise begleitet. In der Folge wurde den Mentees eine individuelle Beratung angeboten, die z. B. zur Vermittlung von Coachingangeboten oder spezifischen Fortbildungen führte. Ein weiteres Cross-Mentoring ist nach der Auswertung der Frauenförderpläne geplant.

Inzwischen lässt sich sagen, dass die meisten Mentees oder zumindest diejenigen, die durch die Unterstützung des Pilotprojektes beschlossen haben, eine Führungskarriere anzustreben, ihren Weg in Führungspositionen gegangen sind.

Das Beispiel des Cross-Mentoring ist ein empfehlenswertes Modell für andere Kommunen und im Übrigen auch ein Good Practice-Beispiel für interkommunale Zusammenarbeit.



Da steckt mehr für Sie drin!

Unser „Täschken“ ist wieder da! Aktualisiert im Inhalt und im modisch neuen Outfit ist es in zahlreichen Städten, Kreisen und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen mit zusätzlichen Informationen der örtlichen kommunalen Gleichstellungsstellen erhältlich.

Frauen und Sport

In vielen Städten, die sich mit Sportstättenentwicklung befassen, ist der Einstieg eine Befragung der Bürgerinnen und Bürger. Ziel ist dabei, das Sportverhalten der Bürgerinnen und Bürger und ihre Wünsche an eine Sportstättenentwicklungsplanung differenziert zu erfragen. In der Regel werden mit der Befragung externe Institute beauftragt.

Leider zeigt die Praxis, dass die Umfragen nicht automatisch den Kriterien des Gender Mainstreamings entsprechen und daher nur bedingt geeignet sind, die unterschiedlichen Sportgewohnheiten und Wünsche von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Jungen zu berücksichtigen. Für Gleichstellungsbeauftragte ist daher wichtig, sich von Beginn an an dem Prozess zu beteiligen und auf eine gendergerechte Gestaltung des Fragebogens hinzuwirken.

Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen stellt allen Kolleginnen in NRW einen Fragenkatalog zur Verfügung, mit dessen Hilfe sie die Kriterien der Sportstättenentwicklung in ihrer Stadt auf Gendergerechtigkeit überprüfen und den Prozess entsprechend begleiten können.

Kriterien für Bürgerinnen- und Bürgerbefragungen zur Sportentwicklung:

- Grundsätzlich müssen alle Fragen bei Befragungen nach Geschlecht und Alter ausgewertet werden.
- Alle Sportstätten sind in die Befragung einzubeziehen. D. h., neben den Fragen zu Vereinen sind auch Fragen zu privaten Anbieterinnen und Anbieter (z. B. Fitnessstudios) und zur VHS in der Umfrage notwendig. Grundsätzlich sind im privaten Sektor und in der VHS besonders viele Frauen sportlich aktiv. Die Gründe dafür sind zu analysieren.
- Immer mehr Menschen ziehen individuelle Sportmöglichkeiten (wie z. B. Joggen, Radfahren, Walken, Schwimmen) den Angeboten in Sportvereinen vor. Daher ist auch das Angebot der Sportmöglichkeiten im direkten Wohnumfeld und deren Qualität in den Blick zu nehmen.
- Das Thema Sicherheit in und um Sportanlagen ist, nicht nur für Frauen, von Bedeutung. Auch hierzu sind Fragen zu entwickeln.
- Die Bedeutung der Lage von Sportanlagen (im Stadtzentrum oder auf der grünen Wiese) und ihre Erreichbarkeit mit ÖPNV sind zu thematisieren.

- Bei der Befragung sind ältere Menschen stärker in den Fokus zu nehmen. Denn ab dem Alter von 50 Jahren steigt der Frauenanteil am Sport signifikant an!

Im weiteren Planungsverfahren ist die Beteiligung der (potentiellen) Nutzerinnen und Nutzer wichtig. Dies bietet mehrere Vorteile:

- Plätze mit hoher Akzeptanz und Aufenthaltsqualität sind vandalismussicher.
- Zielkonflikte können frühzeitig diskutiert und ausgeräumt werden.
- Beliebtheit der und Identifikation mit der Stadt lassen sich verbessern.

Die Einbeziehung der Genderperspektive bedeutet:

- Die Steuerungsgruppe ist quotiert zu besetzen.
- Expertinnen und Experten von der Kita bis zum Sportverein sind zu beteiligen.
- Für die Sportvertretungen ist eine Quote vorzugeben.
- Alle Schreiben sind geschlechtsneutral zu formulieren.

Weitere Aufgaben gendergerechter und damit attraktiver Sportstättenplanung:

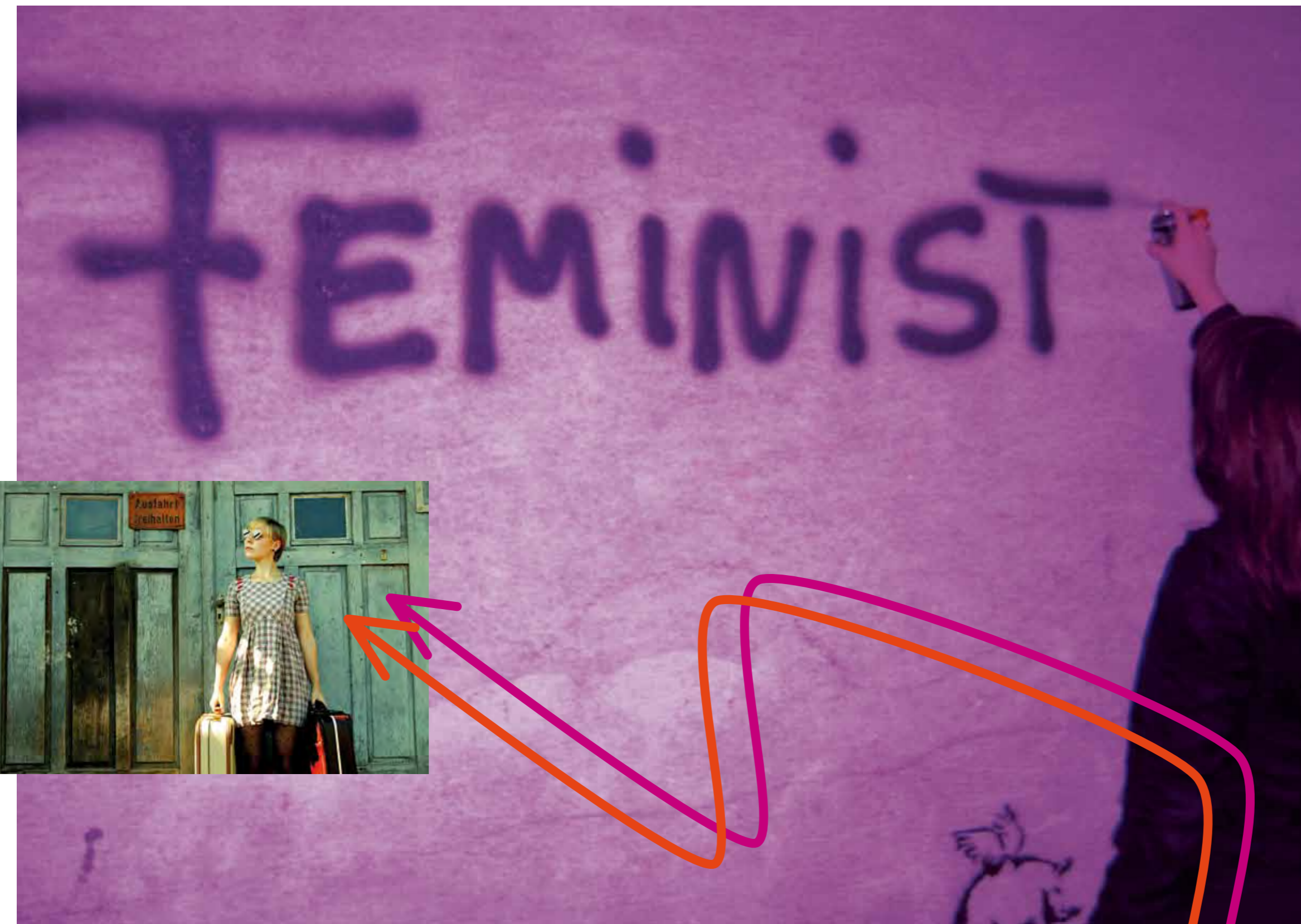
- Leitideen für mädchen- und frauenfreundliche Sportstätten entwickeln.
- Anhand der Befragung prüfen, von welchen Zielgruppen vorhandene Sportangebote genutzt werden, wie hoch der Frauen-/Männeranteil bzw. Mädchen- und Jungenanteil ist?
- Wie hoch ist der Frauen- und Mädchenanteil in welchem Verein?
- Mit den Sportstätten gemeinsam die Fragestellungen erarbeiten: Wie ist die Auslastung der Sportstätten zu welchen Zeiten? Wo gibt es Potenzial für welche Zielgruppen?
- Analysieren, welche Sportarten in der Kommune angeboten werden, welche Zielgruppen damit erreicht werden, wo gibt es Entwicklungspotenziale?
- Paritätisch besetzten Workshop durchführen zum Thema „Welche Maßnahmen sind notwendig, um Sportstätten für Frauen und Männer attraktiver zu gestalten?“

Das Ziel ist die Entwicklung einer Prioritätenliste, die den Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern in gleicher Weise gerecht wird.



Michaela Fahner





Barbara Sichertmann

Die Karawane zieht weiter

Von der Frauenbewegung zur professionellen Frauenpolitik³⁸



a

Is es vor vierzig Jahren losging mit der Neuen Frauenbewegung, legten die Aktivistinnen großen Wert auf das Attribut „autonom“. Was sich da zusammenbraute an Protestpotenzial, Veränderungswillen und Aufbruchslust, sollte den Frauen, die sich innerhalb weniger Monate und beeinflusst von ähnlichen Bewegungen in den USA, Frankreich und Skandinavien zusammenfanden, ganz allein gehören. Ihre Kritik und ihre Aktionen gegen die Fortdauer patriarchalischer Strukturen hatten ihre Wurzeln ausschließlich in diesem neuen revolutionären Subjekt: den mobilisierten Frauen, die „so“ nicht mehr weiterleben wollten. Die keine Bevormundung mehr ertrugen, sei es seitens der Väter, der Ehemänner, der Chefs oder der öffentlichen Meinung. Die das Projekt der Emanzipation, genau genommen seit fast 200 Jahren auf der historischen Agenda, seit gut 20 Jahren aber ein konkretes Versprechen im bundesdeutschen Grundgesetz, nun endlich verwirklichen wollten.

Warum war die Autonomie so wichtig? Weil es eine Vertretung von Fraueninteressen lange schon gab: seitens der Parteien, Verbände, Gewerkschaften, Vereine und Kirchen, die alle ihre Frauenreferate hatten – ganz wie die damaligen Tageszeitungen eine Seite mit der Rubrik „Frau und Gesellschaft“. In all diesen Organen waren es dann aber wieder meist Männer, die darüber entschieden, was gute Frauenpolitik wäre: Fortschrittliche Ansätze stritten mit konservativen, Bildungspolitik mit Familienpolitik, und alles in allem fand man im Parlament und in der Regierung diesen Weiberkram nicht besonders wichtig. Altkanzler Gerhard Schröder, im Jahre 1998 seiner Zeit hinterherhinkend, fasste dieses Politikfeld mit der wegwerfenden Vokabel „Gedöns“ zusammen.

Die militanten Frauen der 70er Jahre nun wollten selber sagen, was Sache ist. Sie wollten sich vor den Karren keiner Partei und keiner Kampagne spannen lassen, sie wollten sich keiner Ideologie unterordnen und ihre Ideen und Ideale selbst formulieren. Sie wollten das autonome Subjekt ihrer Bewegung bleiben. Das war ein radikaler Ansatz: Die Basis, also die aufbegehrenden Frauen draußen im Lande, sollte weder ihre Empörung noch ihren Veränderungswillen an der Garderobe irgendeiner übergeordneten Instanz abgeben, sondern als ihr Eigenes behalten, mit den Schwestern bereden und bearbeiten und die fälligen Wandlungen selbst in die Gesellschaft hineinbringen.

Basisdemokratie ist als Impuls und Gedanke wunderbar, als Praxis auf Dauer schwierig bis unmöglich. Viel hängt von der Größe der Grundgesamtheit ab. Bei einigen Millionen Frauen aber, die den Abriss des historisch

gewachsenen Patriarchats vorantreiben wollen, geht es so nicht. Längerfristig läuft der Prozess der Veränderung auf Arbeitsteilung, Spezialisierung und Delegation hinaus – aus ganz pragmatischen Gründen. Was damals in den 70er Jahren vor sich ging, als die Neue Frauenbewegung noch entschieden darauf bestand, autonom zu sein, war ein Bewusstseinswandel. Und solange es nur darum ging, reichte die autonome Bewegungsform der Frauenpolitik auch aus. Der Bewusstseinswandel ereignete sich nicht von heute auf morgen, aber doch schneller als gedacht. Die Gesellschaft verstand. Sie sah ein, dass Frauen eine eigenständige berufliche Perspektive, ein interessantes Leben auch außerhalb der Familie, eigenes Geld samt eigener Verantwortung für ihre Existenz brauchten und verdienten und dass sie dafür Ermutigung, Hilfe und neue Gesetze beanspruchen durften. Der Gleichheitssatz aus dem Grundgesetz musste auf den Prüfstand geschickt und sowohl ausdifferenziert als auch realisiert werden. Das war in sehr allgemeiner Fassung das Programm für die Zukunft, nachdem der Bewusstseinswandel sich vollzogen hatte.

Und genau an diesem Punkt entstand die Notwendigkeit für die Aktivistinnen, aber auch für jene, die für Reformen erst noch gewonnen werden mussten, sowie für den Rest der Gesellschaft, von den Appellen und Aktionen der Bewegung zu einer feministischen und doch professionellen, arbeitsteiligen, das Prinzip der Delegation anerkennenden Frauenpolitik überzugehen. Große Reformen, neue Gesetze, die die gesamte Gesellschaft betreffen, lassen sich nicht mit einer Addition basisdemokratischer Initiativen in das soziale Leben einschmuggeln, sie setzen einen

Marsch durch die Institutionen voraus, der irgendwann auch mal ankommt, und zwar in Positionen, die Macht ebenso verteilen wie kontrollieren. Die feministische Programmatik beziehungsweise ihre Trägerinnen haben diesen Marsch angetreten und viele Ziele erreicht.

Eine der besten Ideen, die feministische Politik sozusagen an der Schnittstelle zwischen Bewegung und Professionalisierung je hatte, die Einrichtung von Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Behörden, in sozialen und anderen Institutionen auf Gemeinde-, Kreis- und Landesebene, wurde in NRW vor 30 Jahren verwirklicht, wahrscheinlich just an jenem Kipp-Punkt, als die Bewegung nicht mehr ausreichte und die Professionalisierung anging.

Wie passt nun aber diese Ansicht von der Frauenbewegung als einer Erfolgsgeschichte zu den tiefen Seufzern so mancher Feministin, mit der Frauenbewegung gehe es ja wohl bergab oder gar: Sie sei am Ende. Genau genommen gab es diese Seufzer seit dem Ende der 1970er Jahre ca. alle sieben Jahre. Und jedes Mal bezogen sie sich auf das, was den Feminismus in seinen Anfängen ausgezeichnet und ihn ebenso beunruhigend wie attraktiv gemacht hatte: die Autonomie.

Die Feministinnen der ersten Stunde, der ersten Consciousness Raising Groups, der ersten Frauenbuchläden, Frauenhäuser, Frauenkongresse, Go-ins, Sit-ins und Demos gegen den Abtreibungsparagrafen, diese Pionierinnen mit ihrer Empörung, ihrer Power und ihren Erfolgen vermissten natürlich die Atmosphäre des Aufstands, der Übertretung und der Morgenluft, als die professionelle Frauenpolitik sich in die Niederungen der



Demonstration vor dem Landtag am 22. Juni 2005



Tagesgeschäfte begab und immer mehr Mitkämpferinnen in den Institutionen verschwand, um dort einen von außen oft nicht mehr nachvollziehbaren Marsch anzutreten. Aber das ist der Lauf der Revolution. Die Anfänge sind meistens beglückend, so wenn die ersten Bastionen des Gegners wanken und es – wie im Falle der Frauenbewegung – den Männern selbst peinlich ist, dass sie vor kurzem noch „Skandal!“ geschrien hatten, als erstmals eine Frau (Lenelotte von Bothmer 1970) in Hosen das Parlament betrat. Aber wenn die Gesellschaft dann verstanden hat und sich den Schwierigkeiten der Umsetzung radikaler Programmatik widmet, wenn das Klein-Klein mühevoller Abstimmungs- und Überzeugungsarbeit vorherrscht, dann büßt der Kampf sein Pathos ein, dann ist die Atmosphäre nicht mehr geladen mit Dramatik, sondern mit Schweiß und sogar Anteilen von Resignation, weil Vieles lange dauert und demokratische Prozesse per se zäh sind. Die vergleichsweise Langeweile der Tagespolitik also ist es, die so manche kämpferprobte Feministin alle sieben Jahre mit dem Ende von fortschrittlicher Frauenpolitik überhaupt verwechselt hat. In Wirklichkeit zieht die Karawane weiter, auch wenn die Hunde gerade mal nicht bellen.

Es gibt noch einen weiteren Grund für die erwähnten Seufzer. In feministischer Politik, ob nun institutionell verankert oder nicht, steckt ja immer ein Machtkampf. Oft ist es so, dass alle gewinnen: Frauen, Männer und die Gesellschaft, zum Beispiel wenn Frauen in ansehnlicher Zahl auf Führungspositionen gelangen und es so der Gesellschaft erleichtert wird, ihr von Vorurteilen und Irrtümern umranktes Frauenbild aufzugeben.

Aber es gibt auch Situationen, in denen die Frauen verlieren, so zum Beispiel wenn dank der Quote eine frei gewordene Stelle nicht von einem Mann besetzt werden kann und sich der Unmut, der dadurch entsteht, ein publizistisches Ventil sucht, das große Aufmerksamkeit weckt. Kurz gesagt: Frauenpolitik fordert ja auch Gegner (und Gegnerinnen) heraus, die ihrerseits erfolgreich sein können. Summieren sich solche Erfolge, und sei es kurzfristig, entsteht in den Augen mancher Feministin eine politische Situation, die vom „backlash“ beherrscht wird, vom „Gegenschlag“ seitens des Patriarchats. Dann hat es die Resignation leicht, die Gemüter zu besetzen und der Frauenbewegung das – scheinbare! – Totenglöckchen zu läuten. Es mag Spekulation sein oder auch Wunschdenken: Die Nachhaltigkeit des in den 70er Jahren von Feministinnen angestoßenen Bewusstseinswandels sollte dafür stehen, dass kein zwischenzeitlich durchschlagender „backlash“ langfristig hinter die wesentlichen Errungenschaften Frauenfördernder Politik zurückführt.

Eine wirkliche Gefahr für feministische Politik und eine bessere Zukunft geht stattdessen

von der Überzeugung aus, die Emanzipation sei „durch“, sei geschafft, und Frau könne jetzt zu einer von männlich-weiblicher Solidarität getragenen Tagesordnung übergehen. Diese falsche Diagnose wird gerne von jungen Frauen gestellt, die sich gleichberechtigt fühlen und ihre berufliche Laufbahn starten wollen, ohne sich in eine kämpferische Positur zu werfen. Denen dieser ganze Emanzenkrampf peinlich ist, schon weil die Mutter oder auch die Oma so viel Wert darauf legen. Spätestens nach dem ersten Kind denken diese Frauen um. Aber sie sind ja nicht die Einzigen, die finden, das „Gedöns“ habe sich mittlerweile erledigt. Wenn solche Gedanken bei den Kassenwartenden von Städten, Kommunen und Ländern ankommen, die unterm Spardiktat stehen und meinen, man beziehungsweise Frau brauche jetzt ja wohl keine Gleichstellungsbeauftragten mehr, weil alles zum Besten stehe, dann kann es sehr ungemütlich werden. Jegliche institutionalisierte Politik ist ja auch eine Geldfrage, denn es geht darum, dass die Menschen, die ihre Arbeitskraft geben, um etwas zu bewegen, anständig bezahlt werden.

Niemand, der die Lage überblickt, kann im Ernst behaupten, dass Gleichstellungsbeauftragte, die darüber wachen, dass bei Neueinstellungen weibliche Bewerber zum Zuge kommen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sanktioniert wird, dass Gender-Gesichtspunkte bei der Schaffung und Beschreibung von neuen Positionen berücksichtigt werden, niemand kann behaupten, dass solche Arbeit künftig nicht mehr getan werden muss. Wenn Politiker, die auf die Verteilung von Budgets Einfluss haben, mit der saloppen Bemerkung, die Emanzipation sei geschafft, Gleichstellungsstellen streichen wollen, müssen wir wirklich von einem „backlash“ sprechen. Aber das darf kein Grund für Resignation oder tiefe Seufzer sein. In der Politik, vor allem da, wo sie was kostet, geht es immer um Prioritäten und um Mittel. Die Frauenbewegung hat dafür zu sorgen, dass ihre Belange auf der Agenda ganz oben bleiben.

Es gibt die Frauenbewegung also noch? O ja, die institutionalisierte Frauenpolitik hat sie beerbt und fortgeführt, aber nicht vollständig ersetzt. Ein gewisses Grundrauschen feministischen Einspruchs ist der Gesellschaft erhalten geblieben. Es hat nicht mehr die empörten Obertöne der ersten Jahre, es ist überlegter und stringenter geworden, es schweigt auch mal ganz, aber dann erhebt es sich doch wieder, und Frau staunt, wie weit verbreitet die feministischen Überzeugungen inzwischen sind. Frau kann also sagen, dass ‚Bewegung‘ und ‚professionelle Frauenpolitik‘ nebeneinander existieren, einander beeinflussen, sich aber auch hemmen können, wie es zum Beispiel beim Kampf gegen den Paragraphen 218 der Fall war. Die radikale Forderung nach Streichung des Paragraphen

hat den gemäßigten Reformerinnen, die auf eine Fristenlösung aus waren, die Arbeit erschwert, so dass am Ende beide Ziele verfehlt wurden. Utopien sind auf der pragmatischen Ebene öfter mal hinderlich, aber man braucht sie doch, weil die kleinen Schritte letztlich ihren Sinn nur innerhalb eines größeren Horizontes gewinnen. So sollte Frau auch den Bewegungskarakter von Frauenpolitik wegen seiner Unverbindlichkeit und fallweisen Großmütigkeit nicht abwerten, genauso wenig wie die professionelle Frauenpolitik mit ihrer notwendigen Langsamkeit und Kompromissbereitschaft ein Verdikt verdient. Die jüngere Generation hat die inspirierende Ära des Aufbruchs nicht miterlebt, und Erzählungen der Mütter und Großmütter über diese Zeit ersetzen nichts, im Gegenteil. Jede junge Generation muss und möchte den Anker ihrer politischen Leidenschaft in ihrer eigenen Zeit festmachen, das ist unabdingbar. Mit geerbter oder übernommener Emphase kann sie sich nicht zufriedengeben, daher der manchmal übertriebene Affekt junger Frauen gegen die Alt-Emanzen. Fast trotzig suchen dann die 25-Jährigen ihr Engagement beim Umweltschutz, bei den Folgen der Globalisierung oder der Digitalisierung. Die Frauensache, so meinen sie, sei Schnee von gestern.

Da aber Frauenpolitik immer auch Lebenswelt-Politik ist und da viele der heute 25-Jährigen irgendwann Mütter werden oder es schon sind und da sie als gut ausgebildete Kräfte an ihrem Beruf hängen, holt das vermeintliche „Gedöns“ sie irgendwann ein. Sie interessieren sich dann doch für die Kämpfe ihrer Mütter und Großmütter und steigen oft sogar ein – unter veränderten Bedingungen, aber mit den gleichen oder doch sehr ähnlichen Zielen. Sie lernen die Emanzipation kennen als einen schwierigen und langwierigen Prozess, der viele lange Märsche braucht und zugleich viele neue Impulse von bewegungsartigen Verschwörungen aus der Gesellschaft. Das ist alles gar nicht verwunderlich, wenn Frau bedenkt, wie viele Äonen hindurch das unbefragbare Patriarchat gewährt hat. Theoretisch in Frage gestellt wurde es erst im Zeitalter der Aufklärung, praktisch ins Wanken gebracht – mit Rückschlägen, mit „backlashes“ – seit hundert Jahren. Es ist viel Arbeit übrig. Jede Art fortschrittlicher Frauenpolitik wird gebraucht. Eher im Verborgenen spielt sich das Wirken der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ab. Es ist nicht spektakulär, aber nötig und folgenreich, und die Bereitschaft der Gesellschaft sowie der Politik, diese Arbeit durch ausreichende Zuweisung von Mitteln auf Dauer sicherzustellen, ist ein guter Gradmesser für den Erfolg feministischer Politik. Die institutionalisierte Gleichstellungspolitik ist sozusagen die verlässliche Karawane der Emanzipation, die langsam und stetig weiterzieht, ob die Hunde nun gerade bellen oder nicht.

Neugierig?

Weitere Themen und Informationen

sowie ungekürzte

Beiträge finden

Sie im Spezial

„25 Jahre LAG“

unter www.frauenbueros-nrw.de.

www.frauenbueros-nrw.de.

38 Der Artikel wurde gekürzt. Die vollständige Version findet sich unter www.frauenbueros-nrw.de



Epilog

Wir bleiben dran!

Eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Nordrhein-Westfalen sitzt an ihrem Schreibtisch und grübelt. Eine Veränderung des Landesgleichstellungsgesetzes steht an. Was soll sie fordern, damit sie die Frauen in ihrer Stadt in Zukunft besser unterstützen kann? Ihre Arbeitsbedingungen und die Durchsetzungsmöglichkeiten müssten dringend verbessert werden. Vieles ist zu bedenken: Personal, Kompetenzen, Klagerecht ... Kritik und Polemik kommen ihr in den Sinn: „Die jungen Frauen sind alle schon emanzipiert.“ „Gibt es keine wichtigeren Themen?“ „Die Gleichstellungsbeauftragten beschäftigen sich nur mit sich selbst“. Und immer und immer wieder: „Es kostet zuviel. Es ist zu teuer!“

Die Gleichstellungsbeauftragte ist verunsichert und rechtfertigt sich in Gedanken: Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz besagt doch „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. **Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.**“ Und sie kann tausend Argumente, tausend Studien, tausend Statistiken, tausend Aktionen und gute Beispiele aus dem In- und Ausland anführen, um die Notwendigkeit ihrer Arbeit nachzuweisen.

Rechtfertigung jedoch ist unangebracht. Alle Politik, so auch die Gleichstellungspolitik,

braucht Ziele, Antworten auf die Frage „Wie wollen Menschen, Männer und Frauen künftig zusammen leben?“ Diese Ziele müssen angesichts der immer schneller aufeinander folgenden gesellschaftlichen Umbrüche stets neu definiert werden. Humanität und Geschlechtergerechtigkeit sind wichtige Grundwerte innerhalb dieser Diskurse.

Daher wollen Politikerinnen und Politiker in Bund, Ländern und den Kommunen sich beraten lassen, u. a. von gut ausgebildeten Gleichstellungsbeauftragten, die wissen, was Frauen vor Ort bewegt, welche Bedarfe Frauen und Mädchen für ein chancengleiches Leben im Alltag haben und welche strukturellen Bedingungen dahin führen. In logischer Konsequenz muss Politik dafür sorgen, dass ihre Beraterinnen ihre Arbeit unabhängig, konsequent, qualifiziert, informiert und sachgerecht erledigen können.

Gleichstellungsbeauftragte sind in diesen Prozessen Sachwalterinnen, nicht Bittstellerinnen der Gleichstellungspolitik. Wenn Gleichstellungsbeauftragte bitten müssen, hat die Politik versagt.

Also schiebt unsere grübelnde Kollegin die (kurzzeitige) Verunsicherung beiseite und besinnt sich auf das, was Gleichstellungsarbeit erfolgreich macht: das Netzwerken! Sie bringt ihre Erkenntnisse und Forderungen bei der LAG ein.

Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen NRW

wird auch in Zukunft dafür sorgen, dass die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten

vor Ort gebündelt werden, dass Frauen- und Gleichstellungspolitik in NRW

eine Stimme hat und die Politikerinnen und Politiker im Land sie hören.

Auflistung aller Sprecherinnen der LAG NRW

Martina Arndts-Haupt, Politikwissenschaftlerin, M.A.	Stadt Münster (seit 2007)
Gabriele Bierwolf-Siegrist, Dipl.-Verwaltungswirtin	Kreis Unna (2005–2007)
Bärbel Braun, Dipl.-Sozialpädagogin	Stadt Mönchengladbach (2007–2010)
Antje Buck, Lehrerin	Stadt Mülheim a. d. Ruhr (seit 2012)
Ilse Buddemeier, Dipl.-Pädagogin	Stadt Bielefeld (2005–2011)
Irene Claas, Dipl.-Sozialpädagogin	Stadt Wülfrath (1999–2003)
Helga Dellori, Industriefachwirtin	Stadt Siegen (1994–1999)
Kludia Dmuß, Lehrerin	Stadt Wuppertal (1990–1994)
Monika Ebling, Juristin	Stadt Ratingen (2001–2005)
Michaela Fahner, Dipl.-Sozialwissenschaftlerin	Stadt Bergisch Gladbach (1996–1999 / seit 2007)
Sabine Fahrenkrog, Lehrerin	Stadt Wuppertal (1999–2003)
Simone Fey-Hoffmann, Dipl.-Sozialwissenschaftlerin	Stadt Leverkusen (1992–1996 / 2007–2010)
Birgit Fischer, Dipl.-Pädagogin	Stadt Bochum (1988–1990)
Annemarie Frage-Rüther, Juristin	Stadt Troisdorf (1988–1992)
Doris Freer, Germanistin und Historikerin	Stadt Duisburg, (1997–2003 / seit 2011)
Monika Goedtke-Neuenkamp, Dipl.-Pädagogin	Stadt Hagen (1991–1994)
Marion Gramm	Stadt Lünen (1990–1992)
Eva Hartings, Supervisorin DGSv	Stadt Düsseldorf (1994–1999)
Susanne Hein, Politologin M.A.	Stadt Moers (1992–1994)
Petra Hommers, Dipl.-Verwaltungswirtin	Kreis Wesel (2003–2007)
Bettina Jacobi, Dipl.-Sozialarbeiterin	Hochsauerlandkreis (2003–2007)
Sigrid Jaschinski	Stadt Essen (1988–1991)
Ingeburg Josting, Erziehungswissenschaftlerin	Stadt Oberhausen (2002–2007 / 2009–2011)
Gilla Knorr, Dipl.-Erziehungswissenschaftlerin	Stadt Düren (1994–1999 / 2003–2005)
Verena Mäckle, Dipl.-Sozialwirtin	Landschaftsverband Rheinland (1988–1991 / 1999–2002 / seit 2009)
Monika Molkentin-Syring, Dipl.-Geografin	Stadt Kreuztal (seit 2011)
Kirsten Müller-Lehnen, Dipl.-Soziologin, Innenarchitektin	Stadt Aachen (1992–1994)
Michaela Quente, Dipl.-Sozialarbeiterin	Stadt Lippstadt (2003–2007)
Gabriela Schäfer, Verwaltungsangestellte	Stadt Gelsenkirchen (1988–1991)
Christel Steylaers, Dipl.-Politologin	Stadt Remscheid (1994–2000 / seit 2007)
Elke Stirken, Kreisverwaltungsdirektorin	Rhein-Kreis-Neuss (2007–2009)
Silke Tamm-Kanj, Dipl.-Sozialarbeiterin	Stadt Würselen (seit 2012)
Dagmar Wandt, Dipl.-Verwaltungswirtin	Stadt Düsseldorf (2011–2012)
Ingrid Wawrzyniak, Dipl.-Politologin	Stadt Hattingen (1994–2001 / 2003–2009)
Christine Weinböner, Sozialpädagogin grad.	Stadt Krefeld (1991–1994 / 2003–2007)

Biografien

Martina Arndts-Haupt

Leiterin des Frauenbüros der Stadt Münster seit 1987

- 1976–1983 Studium der Politikwissenschaft, Soziologie und Publizistik an der WWU Münster, Abschluss: Magister Artium
- 1983–1987 Referentin beim Landesverband der CDU NRW
- Arbeitsschwerpunkte: Personalentwicklung, Demografischer Wandel, Gender Budgeting
- Mitglied in verschiedenen gleichstellungspolitischen Gremien auf kommunaler, regionaler und Landesebene
- Sprecherin der LAG NRW seit 2007

Roswitha Bocklage

Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wuppertal seit 2007

- Arbeitsschwerpunkte: Gender Mainstreaming, Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Vernetzungsarbeit
- Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros seit 2006

Antje Buck

Gleichstellungsbeauftragte in der Stadt Mülheim an der Ruhr seit 2002

- Studium für das Lehramt Sekundarstufe II, 1. und 2. Staatsexamen
- ab 1994 tätig in der Gleichstellungsstelle
- von 1999–2002 Leiterin der Regionalstelle Frau und Beruf
- von 1999 bis 2002 beratendes Mitglied im Regionalrat Düsseldorf für die Regionalstellen Frau und Beruf, seit 2011 beratendes Mitglied für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Regionalrat des Regierungsbezirks Düsseldorf
- Sprecherin der LAG NRW seit 2012

Britta Costecki

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen seit 2012

- 1986 Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten bei der Stadt Oberhausen
- Weiterbildung zur Verwaltungsfachwirtin und Absolvieren eines berufsbegleitenden Studiums Betriebswirtschaft (VWA)
- Facheinsätze u. a. als Sachbearbeiterin im Arbeitsmarktprogramm des Sozialamtes, als Referentin des Oberbürgermeisters und als Projektmitarbeiterin bei der Gasometer Oberhausen GmbH

Michaela Fahner

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bergisch Gladbach seit 1989

- Diplom-Sozialwissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt Soziologie
- Arbeitsschwerpunkte: Frauenerwerbsarbeit, Netzwerkarbeit, Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Berufswahl von Mädchen
- Referentinnentätigkeit für verschiedene Institutionen, z. B. Frauenministerium NRW, Studieninstitute und die Landeszentrale für politische Bildung
- Sprecherin der LAG NRW von 1997–2001 und seit 2007

Simone Fey-Hoffmann

Leiterin des Frauenbüros in Leverkusen von 1989–2012

- Sozialwissenschaftlerin
- Arbeitsschwerpunkte: Interne Frauenförderung, Häusliche Gewalt, Gesundheitliche Versorgung, Migrantinnen und Berufliche Orientierung von Frauen
- Stellvertretende Vorsitzende der Konferenz der Frauenbeauftragten des Städtetages NRW
- Sprecherin der LAG NRW von 1992–1996 und von 2007–2010

Doris Freier

Leiterin des Referats für Gleichstellung und Frauenbelange/Frauenbüro der Stadt Duisburg seit 1985

- Germanistin und Historikerin, 1. und 2. Staatsexamen für das Lehramt am Gymnasium
- 1981–1985 u. a. Mitarbeit im AK Wissenschaftlerinnen in NRW, Schwerpunkt Historische Frauenforschung und Frauen in der Literatur der ersten Hälfte des 19. Jhdts.
- Landespreis des Umweltministeriums NRW an das Frauenbüro für „Das beste LA-21-Projekt“
- 2000 Frauenbüro erhält Sonderpreis im Rahmen des Geschichtswettbewerbs HISTORAMA RUHR 2000 für das Geschichtsbuch „Von Griet zu Emma“
- 2001–2011 beratendes Mitglied im Regionalrat des Regierungsbezirks Düsseldorf
- Sprecherin der LAG NRW von 1997–2003 und seit 2011

Petra Hommers

Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Wesel seit 1995

- Diplomverwaltungswirtin, Mitglied in verschiedenen gleichstellungspolitischen Gremien und Arbeitskreisen
- Sprecherin der LAG NRW von 2003–2007

Marianne Hürten

- 1990–2005 frauenpolitische Sprecherin der grünen Landtagsfraktion
- 2001–2004 Vorsitzende der Enquete Kommission „Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW“

Ingeburg Josting

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen bis 2011

- Erziehungswissenschaftlerin, 12 Jahre Erfahrung in der Kinder-, Jugend- und Familienbildungsarbeit
- Sprecherin der LAG NRW von 2001–2007 und von 2009–2011

Gudrun Kemmler-Lehr

Gleichstellungsbeauftragte beim Regionalverband Ruhr, Essen

- Studium der Pädagogik, Sozialwissenschaften und Psychologie mit dem Abschluss Dipl.-Päd. Zusatzstudium in der Erwachsenenbildung, therapeutische Zusatzausbildung
- Vorsitzende der Kommission „Frauen in der Stadt“ beim Deutschen Städtetag

Gilla Knorr

Leiterin des Frauenbüros der Stadt Düren seit 1985

- Diplom-Erziehungswissenschaftlerin, Zusatzausbildung zur Erziehungstherapeutin
- 1980–1985 verschiedene wissenschaftliche Tätigkeiten im Bereich der Frauenforschung und der pädagogischen Lehre sowie Ausbildung zur Arbeitsberaterin und -vermittlerin
- Arbeitsschwerpunkte: Chancengleichheit von Frauen in Ausbildung und Beruf, Mädchenförderung, Alleinerziehende, Migrantinnen, Häusliche Gewalt, Frauen und Gesundheit, Frauengeschichte
- Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros von 1985–1988
- Sprecherin der LAG NRW von 1994–1999 und von 2003–2005

Christine Kronenberg

Leiterin des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Köln

- Diplom-Verwaltungswirtin, Amtsleiterin, Trainerin, Moderatorin
- Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Karriereplanung für Frauen, Mentoring, Entgeltgerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Referentin für Führungstrainings und für die Vermittlung von Gender-Kompetenzen
- Dozentin am Rhein. Studieninstitut und an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung
- Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros von 2007–2010

Anni Lütke-Brinkhaus

Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Steinfurt seit 1992

- Verwaltungsfachwirtin, Mitglied in verschiedenen gleichstellungspolitischen Gremien und Arbeitskreisen, stellv. Sprecherin des Arbeitskreises „Gleichstellung beim Landkreistag NRW“
- Arbeitsschwerpunkte u. a.: Interkommunale Projekte „Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich“, Abbau von häuslicher Gewalt, Umsetzung der EU-Charta und Interne Frauenförderung

Verena Mäcke

Leiterin der heutigen LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beim Landschaftsverband Rheinland seit 1986

- 1978 Abschluss als Diplom-Sozialwirtin an der Universität Göttingen
- verschiedene Tätigkeiten in Erwachsenenbildung, Forschung und Forschungsförderung beim Bund
- seit 1991 Vorsitzende der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beim Städtetag NRW
- Sprecherin LAG NRW von 1988–1991, von 1999–2003 und seit 2009

Regina Pramann

Leiterin der Gleichstellungsstelle des Kreises Lippe seit 1993

- von 1987–1993 Gleichstellungsbeauftragte in Lemgo
- Diplompädagogin
- Arbeitsschwerpunkte: Koordination des Kooperationsgremiums „Für Lippe gegen häusliche Gewalt“, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Ausstellung „Frauen in der Altenpflege kommen zu Wort“, Frauen und Arbeit

Sabine Schlemmer

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Sprockhövel seit 1989

- 1. und 2. Staatsexamen Lehramt, verschiedene Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung, Mediatorin und Autorin
- Arbeitsschwerpunkte: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Starke und schwache Frauen sichtbar machen, Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Frauenkulturen

Ulrike Schultz

Rechtswissenschaftliche Fakultät der Fern-Universität in Hagen, Juristin, Akad. Oberrätin

- Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterfragen im Recht, Gleichstellungsrecht, Rechte der juristischen Berufe; entsprechende Forschungsprojekte, Veröffentlichungen und Vortragstätigkeit. Medienarbeit, Kommunikationstrainings
- Koordination und Redaktion von vier Handbüchern für die Aktionswochen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in NRW (Frauen und Recht, 2003, Frauenbilder, 2005, Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft, 2007, Frauen verändern EUROPA verändert Frauen, 2008)
- www.ulrikeschultz.de, www.fernuni-hagen.de/rechtundgender

Barbara Sichtermann

Schriftstellerin, Journalistin

- Jahrgang 1943, wurde geboren in Erfurt, wuchs auf in Kiel, dort 1963 Abitur, danach Besuch einer Schauspielschule in Bochum. Theaterpraxis im Ruhrgebiet 1965–1968, danach Wechsel nach Berlin, Aufnahme eines Studiums der Sozialwissenschaften an der FU. Diplom in Volkswirtschaftslehre, Tätigkeit als freie Autorin seit 1978, Themen: Frauenpolitik,

Leben mit Kindern, Geschlechterbeziehung, Literatur, Medien. Von 1987–2002 Fernsehkritikerin mit wöchentlicher Kolumne bei der ZEIT, in den 90er Jahren Mitherausgeberin des „Freibeuter“, Arbeit für viele Rundfunksender

- Seit 1990 Mitglied der Adolf-Grimme-Preis-Jury, vier Jahre lang Mitglied der Jury des Deutschen Fernsehpreises, zwei Jahre lang Jurorin für den Drehbuchpreis beim Filmfestival Emden, 2007 erstmals, 2009 erneut Mitglied der Jury beim Sonderpreis NRW für das beste TV-Kinderprogramm
- Buchveröffentlichungen (Auswahl): „Leben mit einem Neugeborenen“, Fischer-Verlag 1981, „Weiblichkeit. Zur Politik des Privaten“, Wagenbach 1983, „Den Laden schmeißen. Ein Handbuch für Frauen, die sich selbständig machen wollen“, Fischer-Verlag (zusammen mit Marie Sichtermann und Brigitte Siegel) 1988, „Der tote Hund beißt. Karl Marx neu gelesen“, Wagenbach 1990, „Fernsehen“, Wagenbach 1994, „Vicky Victory“, Roman, Verlag Hoffmann und Campe 1995, „Fremde in der Nacht“, Roman, Ullstein-Verlag 1998, „Fünzig Klassiker: Paare“, Gerstenberg-Verlag 2000, „Lebenskunst in Berlin“, Flammarion/Gerstenberg (zusammen mit Ingo Rose) 2002, „Das Wunschkind. Adoption und die Familie von heute“ (zusammen mit Claus Leggewie), Ullstein 2003, „Fünzig Klassiker: Lyrik“, Gerstenberg Verlag (zusammen mit Joachim Scholl) 2004, „Männer am Rande des Nervenzusammenbruchs“ (zusammen mit Ingo Rose), Edition Ebersbach 2006, „Kurze Geschichte der Frauenemanzipation“, Verlag Jacoby und Stuart 2009, „Frauen einfach genial. Erfinderinnen“, Knesebeck-Verlag (mit Ingo Rose) 2010, „Fünzig Klassiker: Erotische Literatur“ (mit Joachim Scholl), Gerstenberg-Verlag 2011, „Was Frauen Sex bedeutet“, Verlag Brandes und Apsel 2012
- Auszeichnungen: Elisabeth-Selbert-Preis für eine Rundfunksendung, die das Verhältnis der Geschlechter behandelt, 1983, Jean-Améry-Preis für Essayistik 1984
- Barbara Sichtermann lebt in Berlin. Sie war mit dem 1982 verstorbenen Professor der Psychologie Peter Brückner verheiratet. Sie hat drei Kinder, zwei davon adoptiert
- www.barbarasichtermann.de

Kornelia Six

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Freudenberg seit 1996

- kaufmännische Ausbildung in Siegen, kaufmännische Sachbearbeiterin und Dienststellenleiterin in verschiedenen deutschen Städten
- 1996 Einführungslehrgang für verwaltungsfremde MitarbeiterInnen, tätig in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung Freudenberg
- 2003 Studium Virtual International Gender Studies an der Fern-Universität Hagen

Christel Steylaers

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid seit 1986

- Diplom-Politologin (FU Berlin)
Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Tarif- und Beamtenrecht, Landesgleichstellungsgesetz und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- 2000–2006 Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
- Sprecherin der LAG NRW von 1994–2000 und seit 2007

Jutta Troost

Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsreferentin des Deutschen Städtetages/Städtetages NRW seit 2009

- bis 1987 Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Köln; Diplom-Verwaltungswirtin; in unterschiedlichen Bereichen der Stadt Köln beschäftigt
- 1993 Wechsel zum Deutschen Städtetag/Städtetag NRW und dort im Bereich Soziales tätig

Ingrid Wawrzyniak

Frauenbeauftragte der Stadt Hattingen von 1986–2011, jetzt im Ruhestand

- Studium der Politologie, Publizistik, Germanistik und Theaterwissenschaft an der Freien Universität Berlin, Diplom-Politologin
- 1972 Assistentin des Landesverbandes der Volkshochschulen NRW
- 1973–1981 Jugendreferentin für politische Bildung des Deutschen Volkshochschulverbands
- 1983–1985 Jura-Studium Ruhr Universität Bochum
- Schwerpunkte als Frauenbeauftragte: Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik sowie Sozialpolitik, Landesgleichstellungsgesetz, Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf regionaler Ebene
- bis 2010 Vertretung der LAG im Landesbeirat ESF und Landesbegleitausschuss EFRE
- Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft und der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
- Sprecherin der LAG NRW von 1994–2001 und von 2003–2009

Christine Weinbörner

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Krefeld von 1990–2012

- Sozialpädagogin
- 1977–1980: Stadt Menden, Jugendamt
- 1980–1981: Mutterschaft/erwerbslos
- 1981–1984: RAA Gelsenkirchen
- 1984–1989: Fraktionsgeschäftsführerin Grün-Alternative Liste Essen
- Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros 1996–1997
- Sprecherin der LAG NRW von 1991–1994 und von 2003–2007

Impressum

Herausgeberin:

Landesarbeitsgemeinschaft
kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW
Kasernenstr. 6
40213 Düsseldorf
Tel. 0211 - 598 14 383
info@frauenbueros-nrw.de
www.frauenbueros-nrw.de

Entwurf/Layout:

setz it. Richert GmbH, Sankt Augustin

Druck:

Druckerei Brandt GmbH, Bonn

Fotos:

Constanze: S. 20

CreativCollection: Seiten 32/33 (Hintergrund), 41 (oben), 83, 96/97
(Hintergrund), 102

Freer, Doris: Seiten 110/111

Henreich, Stefan: Seite 22

IStockphoto: Seiten 42, 44, 45, 47, 50, 69, 80, 97 (unten)

LAG: alle anderen, soweit nicht anders angegeben

MEV: Seiten 36, 82

MGEPA/T. Stecher: Seite 5

Photocase: Seiten 13/14 (xsee), 17, 25 (Frau L.), 18/20 (Roodini),
28, 30 (Gräfin), 32/33: oben v.l.n.r. (shiningchris, froodmat, ts-grafik),
35 (Helgie), 40 (Maria_a), 41 unten (Frank Martin Dietrich), 46 (Svea
Anais Perrine), 56 (Samuel Prost), 58 (AllzweckJack), 61/62 (time.),
64 oben (cdk), 64 unten (Svea Anais Perrine), 65 oben (Steffne),
66/67 (suze), 68 (no more lookism), 71/72 (almogon), 73/74 unten
(es.war.einmal.), 73 rechts, 74–77 (time.), 78 (Femme Curieuse),
79 oben (madochab), 79 unten (cydonna), 83/84 (madochab),
85–88 (.marqs), 89–91 (jala), 92/94 (Susann Städter), 96 (Femme
Curieuse), 97 oben (birdy), 98 (krockenmitte), 100 (mi.la), 103 (marqs),
105 (owik2), 106 (flausenimkopf), 108 links, 110 oben, 112 oben
(Fliegenpilz), 108/109, 111, 112 unten (ayksas), 114 (shiningchris)

Photodisc: Seiten 52, 54 (2x), 55 Hintergrund

Dezember 2012

gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**





gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**

