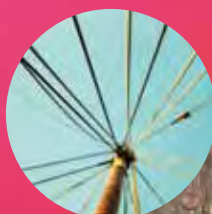


25 Jahre Gleichstellung auf Lust





25 Jahre erfolgreiche Netzwerkarbeit



Barbara Steffens

Frauenpolitik ist und bleibt ein zentrales gesellschaftspolitisches Arbeitsfeld. Das zeigt die Lebenswirklichkeit in Deutschland mit zahlreichen unerledigten 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 entgegentreten. 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!

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 Mäcke/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

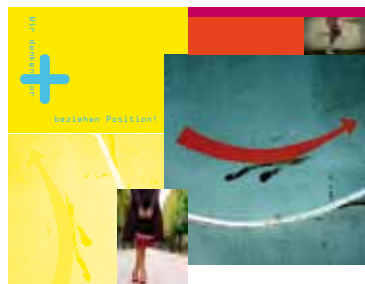




64

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



78

Wir denken vor und beziehen Position!

- 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 Weinbörner: 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 Weinbörner
- 95 Inklusion! - Mehr als nur modern
Verena Mäckle



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



108

Ein Blick von außen

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

Epilog

Wir bleiben dran!
Christel Steylaers

114

Anhang

Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW

117

Biografien

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 arbeitet 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, Bonbonütten 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 Wirrwar und zur näheren Begriffsbestimmung: Christel Steylaers: Von Beruf: Frauenbeauftragte – Zum Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, in: Berghahn/Schultz (Hrsg.): Rechtslexikon 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





Verena Mäcke



Ingeburg Josting

Mit uns ist zu rechnen!

Ein Interview
mit Verena Mäcke,
einer der
Mitbegründerinnen
der Landesarbeits-
gemeinschaft

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 FRAUENPOLITISCH 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, KONSTANZ! – 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 Unser Arbeitsverständnis debattieren, vernetzen, informieren, streiten



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
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



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



LAG-Mitgliederversammlung 2011 in Oberhausen

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 richtungsweisende 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

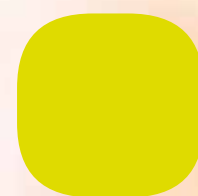
die Möglichkeit besteht, sich bei Themen, die einen frauenpolitischen Ansatz haben, einzubringen. Die Themenbereiche sind auch nach über 20 Jahren vielfach gleich geblieben. Die Konferenz der Frauenbeauftragten berät regelmäßig aktuelle Themen wie Entgeltgleichheit, gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt, 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!



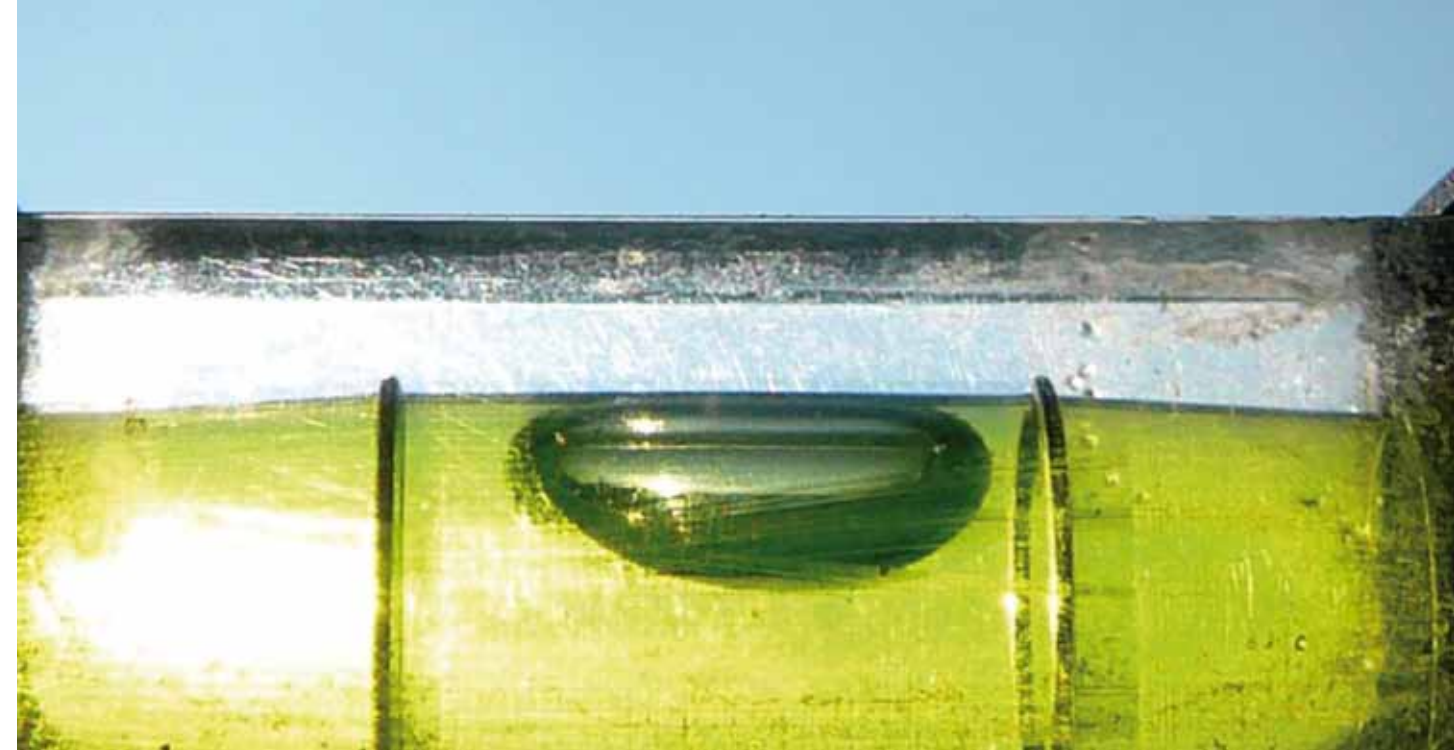
Selten hat ein Gesetz so viel Widerstand hervorgerufen wie das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). So war von der „Auflösung der kommunalen Selbstverwaltung“ die Rede und davon, dass die Entscheidungskompetenzen von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern unzulässig eingeschränkt würden. Dabei führte das 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 Beurteilungsbesprechungen;

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 auszuschreiben, führte in den ersten Jahren des LGG zu heftigem Widerstand. Die bis dahin angewandte Praxis, Führungspositionen als Vollzeitstellen auszu-schreiben, 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 Euros 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

Erstmals 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 ruhig 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/jmi/jvw_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 Geschlechterdif-

ferenzierung 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 Hauptstadtkongress 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.hauptstadtkongress.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 in 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





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 Verantwor-

tung 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. Beispielfhaft 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.



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.

Glaubt 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 **Frauenenerwerbsquote** 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 Niedriglohnsektor (Gesundheits-/Veterinär- und Sozialwesen, Einzelhandel und unternehmensnahe Dienstleistungen). Der Frauenanteil bei den abhängig Beschäftigten im Niedriglohnsektor 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 Arbeitsmarktreformen 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 Landesbegleitausschuss 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 „Regionen 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 Frauenberatungsbuss zum Thema „Wiedereinstieg in den Beruf“ während der Förderlaufzeit regelmäßig flächendeckend von den 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 politisch 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 **Pressemitteilung** 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 Gesetzentwurf 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 VERKEHRSSINFRASTRUKTUR, 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



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 GEKANNTAUFBRUCHSTIMMUNG 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 beratenden 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.

