

## Projekte für Alleinerziehende aus der MEO-Region

### 1

#### Das Projekt TEP

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

### 2

#### Das Projekt MEO für Alleinerziehende

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

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

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



## Wie viel Gender braucht die Stadt?

### Von der Frauensicht zur Genderperspektive in Stadtentwicklung und Stadtplanung

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

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

Handlungsleitende Fragestellungen sind: Wie wollen Männer und Frauen wohnen?



Gudrun Kemmler-Lehr



## Aktionswochen 1993

### Frauen in der Stadt- entwicklung, Verkehrs- und Wohnungsplanung



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

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

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

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

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

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

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



Doris Freer

## Frauengeschichtsschreibung

### Eine Forschungslücke wird offensichtlich<sup>33</sup>

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

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

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

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

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

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



Neugierig?  
Weitere Themen  
und Informationen  
sowie ungekürzte  
Beiträge finden  
Sie im Spezial  
„25 Jahre LAG“  
unter [www.frauenbueros-nrw.de](http://www.frauenbueros-nrw.de).

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

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

#### Veröffentlichung und Sicherung lokaler Frauengeschichte

Vonden kommunalen Frauenbüros/Gleichstellungsstellen wurden

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

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

#### Kooperationsprojekte mit verschiedenen PartnerInnen

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

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

#### Methoden und Medien zur Verbreitung historischen Wissens

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

Es wurden/werden

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

# Kommunale Frauenbüros / Gleichstellungsstellen: Frauengeschichtsschreibung in NRW

## Stadt Bochum

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

## Kreis Coesfeld

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

## Stadt Datteln

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

## Stadt Datteln

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

## Stadt Datteln

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

## Stadt Datteln

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

## Stadt Dinslaken

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

## Stadt Dorsten

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

## Stadt Dortmund

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

## Stadt Duisburg

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

## Stadt Duisburg

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

## Stadt Duisburg

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

## Stadt Duisburg

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

## Stadt Duisburg

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

## Stadt Düren

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

## Stadt Düsseldorf

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

## Stadt Emsdetten

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

## Stadt Fröndenberg/Ruhr

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

## Stadt Gelsenkirchen

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

## Stadt Gelsenkirchen

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

## Stadt Heinsberg

Arbeitsgruppe „Frauenschatze – Geschichte der Frauen im Kreis Heinsberg“, Veröffentlichungen s. [www.frauenschaetze.de](http://www.frauenschaetze.de)

## Stadt Hilchenbach

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

## Stadt Kamp-Lintfort

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

## Stadt Kempen

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

## Stadt Kleve

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

## Stadt Kleve

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

## Stadt Korschenbroich

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

## Stadt Krefeld

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

## Stadt Kreuztal

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

## Stadt Kürten

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

## Stadt Langenfeld

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

## Stadt Leverkusen

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

## Stadt Leverkusen

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

## Stadt Lemgo

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

## Kreis Lippe

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

## Kreis Lippe

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

## Stadt Lippstadt

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

## Stadt Lünen

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

## Stadt Mönchengladbach

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

## Stadt Münster

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

## Stadt Nettetal

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

## Stadt Neukirchen-Vluyn

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

## Stadt Neuss

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

## Stadt Neuss

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

## Stadt Paderborn

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

## Stadt Paderborn

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

## Stadt Paderborn

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

## Stadt Plettenberg

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

## Stadt Porta Westfalica

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

## Stadt Porta Westfalica

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

## Stadt Porta Westfalica

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

## Region NiederRhein

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

## Stadt Remscheid

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

## Rheinisch-Bergischer Kreis

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

## Gemeinde Senden

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

## Stadt Schmallenberg

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

## Stadt Schwerte

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

## Sprockhövel

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

## Sprockhövel

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

## Stadt Unna

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

## Stadt Werdohl

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

## Stadt Wesel

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

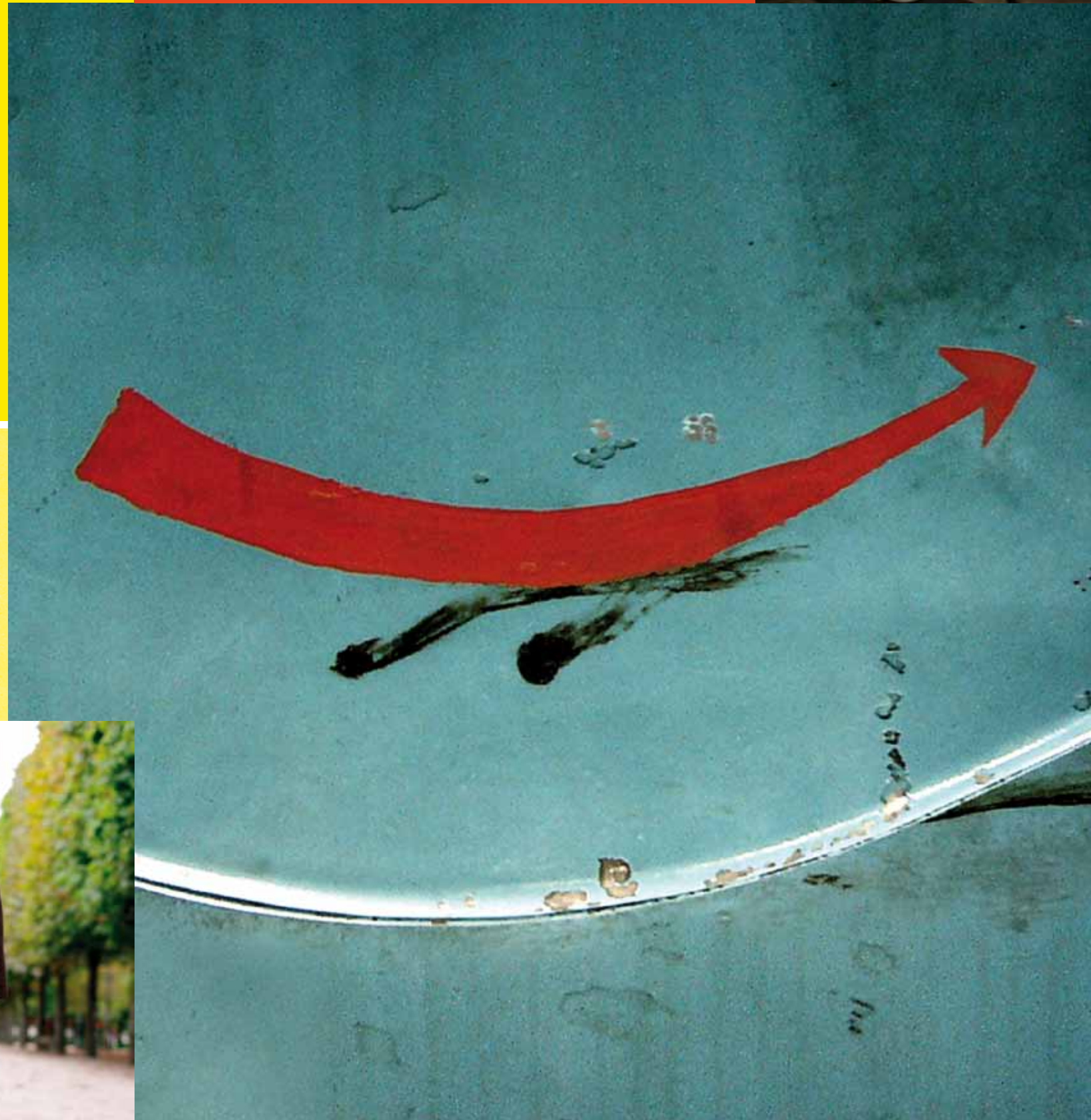
## Stadt Witten

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

Wir denken vor



beziehen Position!





Martina  
Arndts-Haupt



Michaela Fahner

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

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

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

### Aktuelle Herausforderungen – der Stand der Diskussion

Für die LAG resultieren die aktuellen Herausforderungen an die Gleichstellungsarbeit aus

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

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

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

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

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

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

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

### Weiteres Vorgehen

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

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

# Der demografische Wandel - wirklich ein Thema für Frauen?

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

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

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

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



Simone  
Fey-Hoffmann



Martina  
Arndts-Haupt

Good Practice

## Das Projekt FrauenZeitAlter der Stadt Münster

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

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

Dies untermauert die Notwendigkeit, zielgruppengerechte Arbeit zu entwickeln:

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

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

Es wurden folgende Ziele definiert:

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

## Aktionswochen 2007

Demografischer Wandel.  
Die Stadt, die Frauen  
und die Zukunft



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

# Gender Mainstreaming:

## Zwei Streitschriften zu einem sperrigen politischen Konzept



Gilla Knorr

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

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

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

Gender  
Mainstreaming,  
alter Wein  
in neuen  
Schläuchen?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Christine Weinbörner

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

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

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

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

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

Wo Gender draufsteht, ist noch lange kein Gender drin!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Martina Arndts-Haupt

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



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

## Was ist Gender Budgeting?

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

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

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

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

### Warum ist es so schwierig, Gender Budgeting einzuführen?

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

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

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

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

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

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

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

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



## Die Einführung von Gender Budgeting in der Stadt Münster

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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



## Die weibliche Seite der Armut



Christine  
Weinbörner

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

### Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten und der LAG

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

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

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

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

### Beispiel: Leistungen nach dem SGB II

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

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

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

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

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

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

### Unterstützung der LAG für den Kampf der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort

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

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



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

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

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

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

### Herausforderungen der Zukunft

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

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

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

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

<sup>34</sup> Quelle: Deutsches Institut für Altersvorsorge, vgl. [www.dia-vorsorge.de](http://www.dia-vorsorge.de), [www.dia-vorsorge.de/1-0-Daten+und+Fakten.htm](http://www.dia-vorsorge.de/1-0-Daten+und+Fakten.htm)

<sup>35</sup> Als Download unter [www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de)

# Inklusion!



Verena Mäckle

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

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

### Geschlechtersensible Dienstleistungen für Behinderte

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

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

### Besondere Maßnahmen für behinderte Frauen

Durch Art. 6 in der UN-Behindertenrechtskonvention, die von Deutschland 2009 ratifiziert worden ist<sup>36</sup>, erkennen die Vertragsstaaten an, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen regelmäßig mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind (intersektionelle Diskriminierung). Vor diesem Hintergrund konkretisiert und erweitert Art. 6 die Verpflichtungen der Vertragsstaaten aus dem Gleichberechtigungsgrundsatz und verlangt zusätzlich sowohl Antidiskriminierungsmaßnahmen als auch spezifische Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen mit Behinderungen.

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

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

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

### Links

[www.einfach-teilhabe.de](http://www.einfach-teilhabe.de)  
[www.institut-fuer-menschenrechte.de](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de)

<sup>36</sup> Vgl. Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Erster Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland. 3. 8. 2011, zugänglich über die Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Mehr als nur modern

Wir lernen und profitieren voneinander!



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



Anni Lütke-Brinkhaus

## Entstehung der Europäischen Charta für die Gleichstellung

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

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

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

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

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

## Politische Beschlüsse zur EU-Charta im Kreis Steinfurt

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

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

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

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

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

## Die Umsetzung der EU-Charta im Kreis Steinfurt

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

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

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

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

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

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



## Aktionswochen 2009 Frauen verändern EUROPA verändert Frauen



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

## Interkulturelle Frauen- und Mädchenarbeit



Gilla Knorr

### Benachteiligung ausländischer Frauen und Mädchen

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

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

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

Die erste Dokumentation zur Situation ausländischer Frauen und Mädchen erfolgte im Jahr 1987.<sup>37</sup> Übereinstimmend wurde eine besondere Benachteiligung ausländischer Frauen und Mädchen durch Isolation, Entbehrung, Bevormundung, Fremdbestimmung und Rollenkonflikte festgestellt.

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

### Interkulturelle Frauen- und Mädchenarbeit in Düren

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

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

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

Ein weiteres wichtiges Thema in der kommunalen interkulturellen Frauen- und

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

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

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

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

# Betriebliche Frauenförderung heißt auch: Quoten für Männer!



Christine Kronenberg

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

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

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



## Beispiel: Frauenförderung bei der Stadt Köln

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

### Ziel ist: faire Verteilung ...

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

### Ziele konkret:

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

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

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

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

## Wege zum Erfolg im öffentlichen Dienst

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

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

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

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

## Barrieren in der Wirtschaft

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

Denn: Betriebliche Frauenförderung heißt auch: Quoten für Männer.

## Mentoring für Frauen als Instrument der Personalentwicklung



Regina Pramann

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lady's uns gehört  die Welt!



### Da steckt mehr für Sie drin!

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

# Frauen und Sport



Michaela Fahner

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

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

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

## Kriterien für Bürgerinnen- und Bürgerbefragungen zur Sportentwicklung:

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

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

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

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

Die Einbeziehung der Genderperspektive bedeutet:

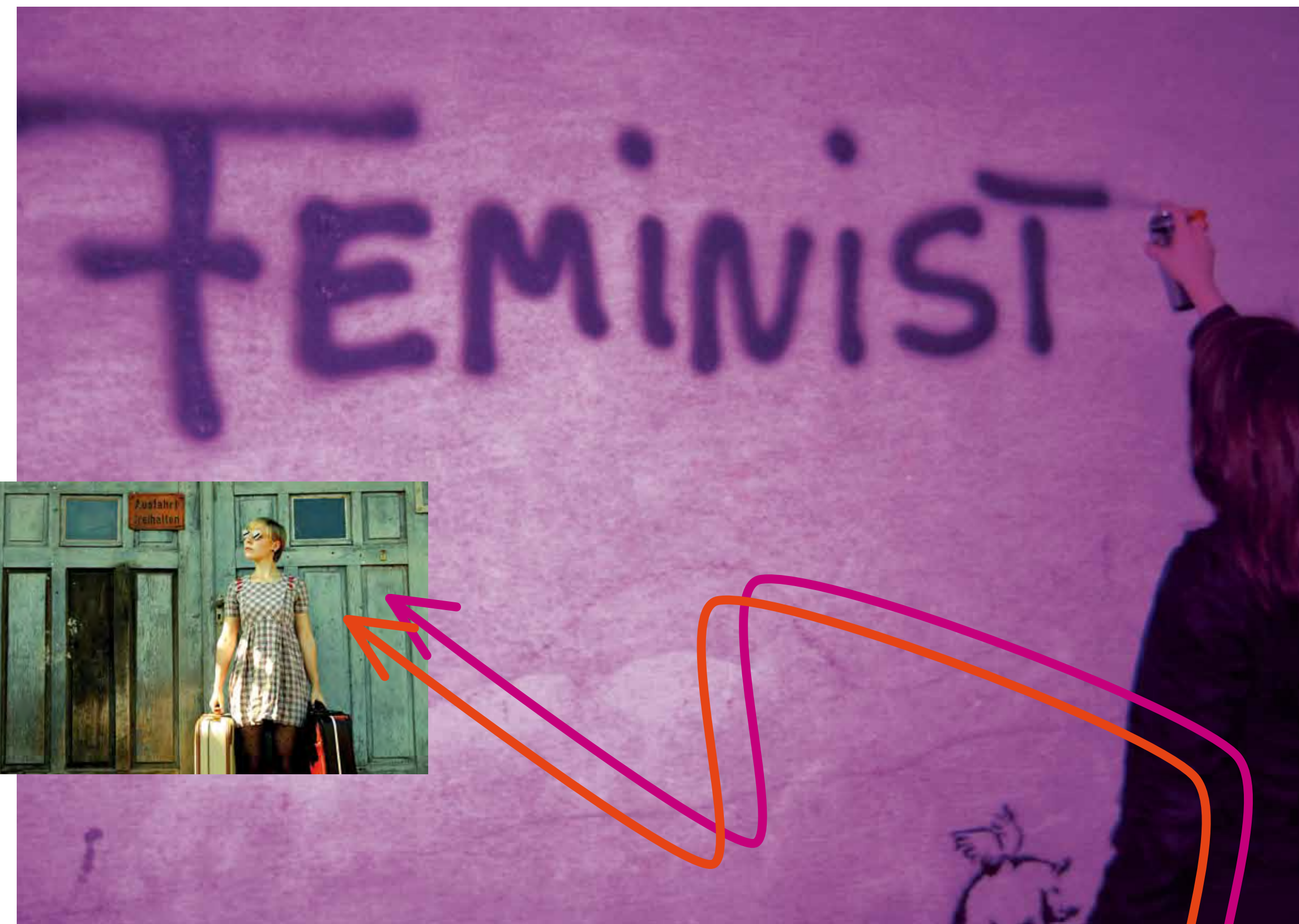
- Die Steuerungsgruppe ist quotiert zu besetzen.
- Expertinnen und Experten von der Kita bis zum Sportverein sind zu beteiligen.
- Für die Sportvertretungen ist eine Quote vorzugeben.
- Alle Schreiben sind geschlechtsneutral zu formulieren.

Weitere Aufgaben gendergerechter und damit attraktiver Sportstättenplanung:

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

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





Barbara  
Sichertmann

## Die Karawane zieht weiter

Von der Frauenbewegung zur  
professionellen Frauenpolitik<sup>38</sup>



a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Demonstration vor dem Landtag am 22. Juni 2005



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Neugierig?

Weitere Themen  
und Informationen

sowie ungekürzte

Beiträge finden

Sie im Spezial

„25 Jahre LAG“

unter [www.frauenbueros-nrw.de](http://www.frauenbueros-nrw.de).

38 Der Artikel wurde gekürzt. Die vollständige Version findet sich unter [www.frauenbueros-nrw.de](http://www.frauenbueros-nrw.de)



## Epilog

# Wir bleiben dran!

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

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

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

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

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

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

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

**Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen NRW**

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

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

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

Auflistung aller Sprecherinnen der LAG NRW

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

## Biografien

### Martina Arndts-Haupt

Leiterin des Frauenbüros der Stadt Münster seit 1987

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

### Roswitha Bocklage

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

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

### Antje Buck

Gleichstellungsbeauftragte in der Stadt Mülheim an der Ruhr seit 2002

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

### Britta Costecki

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen seit 2012

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

### Michaela Fahner

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bergisch Gladbach seit 1989

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

### Simone Fey-Hoffmann

Leiterin des Frauenbüros in Leverkusen von 1989–2012

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

### Doris Freer

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

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

### Petra Hommers

Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Wesel seit 1995

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

### Marianne Hürten

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

### Ingeburg Josting

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen bis 2011

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

### Gudrun Kemmler-Lehr

Gleichstellungsbeauftragte beim Regionalverband Ruhr, Essen

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

### Gilla Knorr

Leiterin des Frauenbüros der Stadt Düren seit 1985

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

### Christine Kronenberg

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

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

### Anni Lütke-Brinkhaus

Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Steinfurt seit 1992

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

### Verena Mäckle

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

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

## Regina Pramann

Leiterin der Gleichstellungsstelle des Kreises Lippe seit 1993

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

## Sabine Schlemmer

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Sprockhövel seit 1989

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

## Ulrike Schultz

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

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

## Barbara Sichtermann

Schriftstellerin, Journalistin

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

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

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

## Kornelia Six

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Freudenberg seit 1996

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

## Christel Steylaers

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid seit 1986

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

## Jutta Troost

Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsreferentin des Deutschen Städtetages/Städtetages NRW seit 2009

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

## Ingrid Wawrzyniak

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

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

## Christine Weinbörner

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Krefeld von 1990–2012

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

Impressum

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

**Entwurf/ Layout:**  
setz it. Richert GmbH, Sankt Augustin

**Druck:**  
Druckerei Brandt GmbH, Bonn

**Fotos:**  
Constanze: S. 20  
CreativCollection: Seiten 32/33 (Hintergrund), 41 (oben), 83, 96/97 (Hintergrund), 102  
Freer, Doris: Seiten 110/111  
Henreich, Stefan: Seite 22  
IStockphoto: Seiten 42, 44, 45, 47, 50, 69, 80, 97 (unten)  
LAG: alle anderen, soweit nicht anders angegeben  
MEV: Seiten 36, 82  
MGEPA/T. Stecher: Seite 5  
Photocase: Seiten 13/14 (xee), 17, 25 (Frau L.), 18/20 (Roodini), 28, 30 (Gräfin), 32/33: oben v.l.n.r. (shiningchris, froodmat, ts-grafik), 35 (Helgie), 40 (Maria\_a), 41 unten (Frank Martin Dietrich), 46 (Svea Anais Perrine), 56 (Samuel Prost), 58 (AllzweckJack), 61/62 (time.), 64 oben (cdk), 64 unten (Svea Anais Perrine), 65 oben (Steffne), 66/67 (suze), 68 (no more lookism), 71/72 (almogon), 73/74 unten (es.war.einmal.), 73 rechts, 74–77 (time.), 78 (Femme Curieuse), 79 oben (madochab), 79 unten (cydonna), 83/84 (madochab), 85–88 (.marqs), 89–91 (jala), 92/94 (Susann Städter), 96 (Femme Curieuse), 97 oben (birdy), 98 (krockenmitte), 100 (mi.la), 103 (marqs), 105 (owik2), 106 (flausenimkopf), 108 links, 110 oben, 112 oben (Fliegenpilz), 108/109, 111, 112 unten (ayksas), 114 (shiningchris)  
Photodisc: Seiten 52, 54 (2x), 55 Hintergrund

Dezember 2012

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





gefördert vom:

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

