

Tätigkeitsbericht

der
Frauenbeauftragten
1999 – 2003



Pforzheim

Stadt Pforzheim
Leitstelle zur Gleichstellung der Frau
Marktplatz 1
75175 Pforzheim

Barbara Jeske
Frauenbeauftragte
Tel. 0 72 31 / 39 25 48
Fax. 0 72 31 / 39 14 63
Email: jeskeb@stadt-pforzheim.de

Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten 1999-2003

Inhalt

Teil I

Gleich und gerecht

1. unterwegs von der proklamierten Chancengleichheit zur realen Gleichstellung	5
1.1. Gleichstellungsarbeit extern und intern	7
1.2. Wie kommt die Giraffe ins Elefantenhaus?	8
2. Zusammenfassung der wichtigsten Arbeitsergebnisse	9
3. Eckpunkte für die Zukunft	11
3.1 Gleichstellung in der Stadt	12
3.2 Gleichstellung in der Verwaltung	14

Teil II

Gleichstellungspolitik für Bürgerinnen

4. Schwerpunkte, Projekte und Erfolge	16
4.1. Häusliche Gewalt	16
4.2. Beruf und Arbeitslosigkeit	20
4.3. Existenzgründerinnen	24
4.4. Internet	26
5. besondere Zielgruppen	27
5.1. allein Erziehende	28
5.2. Migrantinnen	29
5.3. suchtkranke Frauen	29
5.4. Mädchen	31
5.5. Frauenorganisationen	32

6. Veranstaltungen	34
6.1. Gesamtübersicht	34
6.2. Jahresübersicht	36
7. Serviceleistungen	47
8. eigene Veröffentlichungen	48

Teil III

Organisationsziel Geschlechtergerechtigkeit

9. Umsetzung des Gleichberechtigungsplans der Stadt Pforzheim	50
10. Daten und Entwicklungen zum Geschlechterverhältnis	53
10.1. Frauenanteil insgesamt	54
10.2. Frauenanteil nach Einkommensgruppen	55
10.3. Frauenanteil nach Beschäftigungsgruppen	59
10.4. Frauenanteil nach Führungspositionen	63
10.5. Teilzeitarbeit	64
10.6. Beurlaubung und Wiedereinstieg	65
11. Aktivitäten der Frauenbeauftragten	67
11.1. von Leitbild bis Personalentwicklung	68
11.2. Stellenbesetzungen	69
11.3. persönliche und fachliche Beratung	70
11.4. Fortbildungsangebote	72
11.5. Frauen als Kundinnen	72
11.6. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	73

Teil IV Anhang

Gleichberechtigungsplan	75
Klassifizierung der Einkommensgruppen	81
Gender Mainstreaming Kriterien	82
Homepage Frauenleitstelle	83

Teil I

Auszeichnung D 21	84
Plakatserie Häusliche Gewalt	85
Kommunale Kriminalprävention	86
Quellen	87

Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten 1999-2003

Teil I Gleich und gerecht

1. unterwegs von der proklamierten Chancengleichheit zur realen Gleichstellung

Die im Grundgesetz 1949 proklamierte Gleichstellung der Geschlechter ist auch nach über fünfzig Jahren keine gesellschaftliche Realität. Frauen haben zwar in vielen Bereichen aufgeholt, treten aber an anderen immer noch auf der Stelle.

Eine **geschlechtsspezifische Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Familienarbeit** hat Nachteile für beide Geschlechter. So haben Männer in der Regel weniger Kontakt und emotionale Nähe zu ihren Kindern und verfügen insgesamt über weniger alltägliche Bodenhaftung. Frauen dagegen geraten durch Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung schneller ins berufliche und soziale Abseits. Männer sterben früher und Frauen sterben ärmer.

Nicht nur für die direkt Beteiligten, sondern auch für die **Kommunen**, hat die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen ihren Preis. Letztendlich müssen sie die Folgekosten zahlen, die aus mangelnder wirtschaftlicher Selbstversorgung, aus Doppelbelastung und Resignation resultieren. Überforderte und alleingelassene Mütter können ihre Kinder nicht so erziehen und fördern, wie sie es gerne täten, und wie es für die ganze Gesellschaft nützlich wäre. Unter den gegenwärtigen Bedingungen sind Frauen nicht selten gezwungen, auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten oder unter ihrer Qualifikation zu arbeiten.

Die Zeiten haben sich geändert. Junge Frauen wollen **Beruf und Familie** miteinander verbinden. Erscheint dies unmöglich, verzichten immer mehr von ihnen auf eigene Kinder. Die Zahl der bewusst kinderlos bleibenden Frauen wächst. Mittlerweile haben in Baden-Württemberg 25 % der Frauen keine Kinder, bei den 30-40jährigen sind es 30 % und bei den Akademikerinnen sogar 41 %. Im internationalen Vergleich belegt Deutschland bei der Geburtenrate Rang 181 (von 190 Ländern) und hat die niedrigste Frauenerwerbsquote in der Europäischen Union.

Bei der Gleichstellung der Frau geht es aber nicht nur um die ungelöste Kinderfrage. Es wäre falsch, **Frauenpolitik** auf Familienpolitik reduzieren zu wollen. Frauen sind auch keine bedrohte Minderheit oder bedauernde Problemgruppe. Im Gegenteil. Frauen sind die Hälfte der Bevölkerung und stellen ein gewaltiges Potenzial dar, auf das weder Wirtschaft noch Gesellschaft verzichten können. Zumindest nicht ohne absehbare und vermeidbare (Wettbewerbs-) Nachteile. Denn wer die Hälfte seines „Humankapitals“ weitge-

hend außen vor lässt, kann nicht mit dem größtmöglichen Erfolg rechnen. Deswegen gilt es, die Strukturen so zu ändern, dass dieses weibliche Potenzial auch zum Tragen kommen kann.

Zu Recht spricht die ehemalige Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Dr. Jutta Limbach, von einer notwendigen „**Frauen-Enthinderung**“. Eine Gesellschaft, die immer noch um den männlichen Vollzeit-Ernährer herumgruppiert ist, funktioniert heute nicht mehr. Nur wer Mädchen und Frauen in ihrer gleichberechtigten Entwicklung unterstützt, Männern und Frauen eine gerechte Arbeitsteilung in Familie und Beruf ermöglicht und abverlangt, kann die demografische und wirtschaftliche Abwärtsbewegung stoppen.

Aber nicht nur zweckrationale Gründe sprechen für mehr Aktivitäten in Sachen Gleichstellung. Die gerechte Verteilung von Chancen, Ressourcen und Macht ist eine grundlegende Frage der Demokratie. Für **Geschlechtergerechtigkeit** zu sorgen ist Ziel und Aufgabe staatlichen Handelns. Hier sind Bund, Länder und Kommunen gleichermaßen gefragt und gefordert.

Die geltenden **Rechtsgrundlagen** seien an dieser Stelle kurz zusammengefasst:

- Im **Amsterdamer Vertrag** wird 1997 das Prinzip der Gleichstellung und die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive (Gender Mainstreaming) verankert. „ Bei allen Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ (Art.3, Abs.2) Damit besteht für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Verpflichtung, Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe zu betreiben.
- Bereits 1994 wurde der Gleichstellungsartikel des **Grundgesetzes** um eine Aktivitätsverpflichtung erweitert: „ Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Art. 3, Abs.2)
- Der Entwurf des neuen **Landesgleichberechtigungsgesetzes Baden-Württemberg** bekräftigt: „Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden, die Stadt - und Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt, sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.“ (§ 22). Die Erstellung von Frauenförderplänen ist für alle Gemeinden mit mehr als 8.000 EinwohnerInnen vorgesehen (§ 23).
- Als kommunale Leistung ist die Gleichstellung auch im **Produktplan der Städte und Gemeinden Baden-Württembergs** verankert, ebenso wie die umfassende Zuständigkeit der kommunalen Frauenbeauftragten: „Der grundgesetzlich abgeleitete Auftrag von kommunalen Frauenbeauftragten ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen. Diese Aufgabe ist nicht in interne und externe Aufträge teilbar, da die Bereiche voneinander abhängig sind und sich gegenseitig bedingen.“ (18.1.ff)

Es gibt also mindestens fünf gute **Gründe als Kommune aktive Gleichstellungspolitik zu betreiben:**

- aus verfassungsmäßiger Pflicht,
- aus demokratischer und
- europäischer Überzeugung,
- aus gesellschaftlicher und
- wirtschaftlicher Notwendigkeit.

1.1. Gleichstellungsarbeit extern und intern

Als kommunale Frauenbeauftragte habe ich eine **Doppelfunktion**. Ich wirke sowohl innerhalb wie außerhalb der Stadtverwaltung, mit dem Ziel, das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot umzusetzen. In meiner Funktion bin ich sowohl Ansprechpartnerin der BürgerInnen als auch der MitarbeiterInnen. Den Ämtern stehe ich als Expertin für Frauen- und Gleichstellungsfragen zur Verfügung.

Als **Stabsstelle** der Oberbürgermeisterin mit **Querschnittsfunktion** kann ich meine Anliegen und Initiativen überall direkt einbringen.

Intern geht es vorrangig um die berufliche Gleichstellung von Frauen innerhalb der Verwaltung und um die gleichberechtigte Berücksichtigung von Fraueninteressen bei der Verwaltung und Gestaltung der Stadt. **Extern** ist offen zu legen, in welchen Bereichen Frauen benachteiligt und diskriminiert werden. Angesichts einer großen Aufgabenfülle setze ich Schwerpunkte, initiiere und organisiere Projekte.

Interne und externe Belange überschneiden sich an zahlreichen Stellen. So kommen bspw. Veröffentlichungen zu Elternzeit und Wiedereinstieg den Mitarbeiterinnen und Bürgerinnen gleichermaßen zu Gute. Oder als Anlaufstelle übernehme ich **Vermittlungsfunktionen** zwischen BürgerInnen und Verwaltung. Konflikte und Missverständnisse können meist schnell „auf dem kleinen Dienstweg“ aus der Welt geschafft werden. In Teil II des Berichtes wird die bürgerinnenbezogene Arbeit dargestellt, während sich Teil III mit verwaltungsinternen Fragestellungen beschäftigt.

Leitbild Deutscher Städtetag

„Leitziel der kommunalen Gleichstellungspolitik ist die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Dabei richtet sich Frauenpolitik zum einen an die Bürgerinnen der Stadt. So sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Anlaufstellen für Bürgerinnen in Notlagen oder für Bürgerinnen mit besonderem Beratungsbedarf.“

Zum anderen fokussiert Frauenpolitik das Ziel der Chancengleichheit innerhalb der Stadtverwaltung. So sollten die unterschiedlichen Perspektiven von Frauen- und Männern in Planungs-, Organisations- und Entscheidungsprozessen der Stadtverwaltung berücksichtigt werden. Dabei versteht sich die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe, um eine möglichst enge Verzahnung von Fach- und Frauenpolitiken zu erreichen.

Frauenpolitik ist fester Bestandteil der kommunalen Personalentwicklung. Dabei werden die Chancen für Frauen in allen Verfahren zur Personalauswahl und zur Besetzung freierwerdender Stellen berücksichtigt. In Berufsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Frauenanteil entsprechend zu erhöhen, mit dem Ziel der Parität zwischen den Geschlechtern. Alle Stellen, auch Führungspositionen, sollten grundsätzlich teilbar sein. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltungen werden dabei unterstützt, ihre Berufstätigkeit mit den Familienaufgaben zu vereinbaren.“

„Die Stadt der Zukunft“

verabschiedet 32. Hauptverhandlung 15.05.2001

Zu Anfang meiner Tätigkeit war es wichtig, sich einen Überblick in beiden Tätigkeitsbereichen zu verschaffen. Nach den unterschiedlichsten Vertretungsregelungen galt es zudem, wieder Kontinuität und Verlässlichkeit in die Arbeit der Frauenleitstelle zu bringen. Während ich mich extern für das Schwerpunktthema häusliche Gewalt entschied, traf ich intern auf einen bereits fortgeschrittenen Verwaltungsreformprozess, in den ich mich schnell einarbeitete und aktiv einbrachte.

Zwischenzeitlich wurde ein guter Fundus für den vorliegenden Tätigkeitsbericht geschaffen. Eine ausführliche Darstellung aller Tätigkeiten würde jedoch den zumutbaren Leseumfang übersteigen. Wer sich detaillierter über einzelne Bereiche informieren möchte, ist herzlich eingeladen dies zu tun.

1.2. Wie kommt die Giraffe ins Elefantenhaus?

Geschlechtergerechtigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Demokratie. Das veränderte Rollenverständnis von Frauen und Männern hat neue Fragen aufgeworfen, ebenso wie die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung. Wir brauchen neue Lösungsstrategien für neue Herausforderungen.

Das neue Zauberwort heißt **Gender Mainstreaming**. Ausgehend von der vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking ist es mit dem Amsterdamer Vertrag nach Europa und per Kabinettsbeschluss bei Bundes- und Landesregierung angekommen. Es geht darum, die Gleichstellung der Geschlechter zur Gemeinschaftsaufgabe zu machen, sie vom Nebenfluss in den politischen Hauptstrom (mainstream) zu leiten. Das soziale Geschlecht (gender) soll bei allen Entscheidungen und Maßnahmen so berücksichtigt werden, dass keine neuen Benachteiligungen entstehen und bestehende abgebaut werden. Gender Mainstreaming und Frauenförderung gehören als **Doppelstrategie** zusammen, so wie Vor- und Nachsorge. Gemeinsam verfolgen sie das Ziel, den Gleichstellungsprozess zu verbreitern und zu beschleunigen.

Leitbild Deutscher Städtetag

„Gender Mainstreaming ist eine Strategie, gleichstellungspolitische Fragen in allen Ressorts zu verankern. Gender Mainstreaming ist auch das Steuerungsinstrument, das sich konsequent gleichermaßen auf Männer und Frauen als Zielgruppe ausrichtet. Gender Mainstreaming ist, anders als die traditionelle Frauenförderung, kein alleiniges Arbeitsfeld für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, sondern eine ergänzende Strategie, die in den Händen derer liegt, die in einzelnen Politikbereichen Verantwortung tragen und Entscheidungen treffen. Es geht nicht darum, ‚neutrale‘ Entscheidungen zu treffen und im Nachhinein durch spezielle Frauenprogramme eine Integration zu bewirken, sondern im Voraus zu prüfen, wie sich Maßnahmen und Gesetzesvorhaben auf die Lebenssituation von Frauen und Männern unterschiedlich auswirken.“

„ Die Stadt der Zukunft“

verabschiedet 32. Hauptversammlung 15.05.2001

Es ist also zu fragen, wie breit und wie hoch müssen Türen und Häuser sein, damit sie von Giraffen und Elefanten gleichermaßen genutzt werden können? Welche unterschiedlichen Auswirkungen hat es auf Frauen und Männer, wenn Kinderbetreuungsangebote nicht ausreichend sind, Berufsunterbrechungen zum Karrierehindernis werden, Fußballclubs unterstützt und Altenbegegnungsstätten abgebaut werden?

„Das Schwierigste beim Gender Mainstreaming ist wahrscheinlich „das Durchleuchten“, wenn es darum geht zu verstehen und zu benennen, wie bestehende Praktiken und institutionelle Abläufe, wenn auch unbeabsichtigt, Frauen mehr als Männer (oder in der Tat auch umgekehrt) benachteiligen. Die „strenge Analyse“ hat zum Ziel, Rollen, Regeln, Bräuche und kulturelle Besonderheiten, die sich indirekt benachteiligend auswirken können, zu identifizieren und zu hinterfragen.“

Prof. Dr. Teresa Rees, Universität Cardiff, beratende Expertin der EU

Vor der Herausforderung Gender Mainstreaming steht auch die Stadt Pforzheim. Als ersten Schritt habe ich vorgeschlagen, die DezernentInnen und Amtsleitungen im Rahmen eines Fachvortrages zu informieren. Als nächstes wären fachbezogenen Fragestellungen, Ziele und Vorgehensweisen zu entwickeln. Integriert in die allgemeine Verwaltungsreform fördert Gender Mainstreaming die KundInnenorientierung und trägt dazu bei, Synergieeffekte zu erzielen und Fehlentscheidungen zu vermeiden.

2. Zusammenfassung der wichtigsten Arbeitsergebnisse

Bei der Durchsetzung der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen geht es um öffentliche Aufmerksamkeit, Problembewusstsein und die Veränderung von Strukturen durch geeignete Maßnahmen. Eigenständig und eingebunden agiert die Frauenleitstelle in den verschiedenen Feldern als Initiatorin wie als aktives Mitglied in Gremien und Arbeitskreisen.

Nach wie vor ist noch viel Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit zu leisten. Bei aller verbalen Offenheit ist dennoch Skepsis und Abwehr immer wieder neu zu überwinden. Um KooperationspartnerInnen und Unterstützung zu finden, muss die Frauenbeauftragte persönlich wie fachlich überzeugen. Dies bedeutet viel Vor- und „Schattenarbeit“, bis etwas Sichtbares zustande kommt. Aber eine solide vernetzte Arbeit wirkt nachhaltiger, als wilder Aktionismus in der Frauennische.

In den letzten vier Jahren konnte ein gutes Fundament geschaffen werden. Veränderungen wurden angestoßen und verstetigt, vielfältige institutionelle und persönliche Kontakte sind aufgebaut und weiter entwickelt worden. In welchen Bereichen Fortschritte erreicht werden konnten, ist im Folgenden stichwortartig zusammengefasst. Vertiefte Informationen befinden sich im Mittelteil und Anhang.

Das wurde für die BürgerInnen geleistet:

- Frauenbüro wieder konstante Kraft und Anlaufstelle
- Gesamtkonzept bei Häuslicher Gewalt
- Arbeitskreis und Netzwerk Frau und Beruf
- Veranstaltungsreihe Vereinbarkeit Beruf – Familie
- geschlechtergerechte Vergabe europäischer Fördermittel
- Existenzgründerinnentag und Existenzgründerinnen-Netzwerk
- Existenzgründerinnen-Beratung
- Einführung Girls' Day 2003
- mehr Veranstaltungen mit vervierfachen Teilnahmezahlen
- erweitertes Informations- und Serviceangebot
- sechs eigene Veröffentlichungen
- eigener Internetauftritt und Auszeichnung als digitale Frauenhauptstadt
- vier Gedenktafeln für hervorragende Pforzheimerinnen
- jährlicher Frauenempfang am 8. März
- Sponsorengelder und Landeszuschüsse
- aktive Vernetzung auf Kommunal-, Landes-, Bundes- und EU-Ebene

Das wurde verwaltungsintern geleistet:

- Frauenbüro wieder konstante Kraft und Anlaufstelle
- Gleichstellung in Leitbild und Führungsleitlinien integriert
- Mitarbeit Personalentwicklungskonzept / Gender Mainstreaming
- als Querschnittsaufgabe und eigenes „Handlungsfeld Gleichstellung“
- Stellungnahmen zu Ausschuss- und Gemeinderatsvorlagen
- Beteiligung an Ausschuss- und Gemeinderatssitzungen
- Mitglied in Vorauswahlkommission / Erprobung neuer Einstellungsverfahren
- Führungskräfte-seminar und große Dienstbesprechungen
- frauenspezifische Angebote für Fortbildungsprogramm
- persönliche und fachspezifische Beratungen
- regelmäßige Frauenseite im Amtsschimmel
- persönliche Vorstellung bei neuen Azubis
- Ausbildungs- und Praktikumsplatz Frauenbüro

3. Eckpunkte für die Zukunft

Auch wenn wir als Kommune begrenzte Einflussmöglichkeiten auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt haben, können wir die **Rahmenbedingungen für Wirtschaft und Menschen verbessern** und sie auf die veränderten Erwerbsbedürfnisse und Notwendigkeiten abstimmen. Denn das Gedeihen der Wirtschaft ist nicht allein von günstigen Gewerbeflächen abhängig, sondern vor allem von Menschen, von Arbeitskräften und KundInnen. Geht es der Wirtschaft schlecht und sinkt die Kaufkraft, reißt das dramatische Löcher in den Stadtsäckel. Aber es heißt auch „Not macht erfinderisch“. **Neue Lösungen** sind für neue Herausforderungen zu (er-)finden.

Doch gerade in wirtschaftlich schweren Zeiten ist es besonders wichtig, in die Zukunft zu denken. Denn alles Lamento über die schlechte demografische Entwicklung ändert nichts, wenn wir nicht die **Rahmenbedingungen für ein Leben mit Kindern** deutlich verbessern. Alles Lamento über fehlende Fachkräfte nutzt nichts, wenn wir weiterhin gut ausgebildete Frauen die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** so schwer machen. Alles Lamento über die Dienstleistungswüste Deutschland ist verlorene Zeit, wenn wir nicht zur Kenntnis nehmen, dass **Existenzgründerinnen** gerade im Dienstleistungsbereich andere Starthilfen brauchen als die vorhandenen Angebote.

Wie wäre es wenn....

es gelänge, mehr junge Familien und Frauen für ein Leben in Pforzheim zu gewinnen? Das ist doch eine Überlegung und Zukunftsvision wert. Zumal das Durchschnittsalter mittlerweile bei über fünfzig Jahren liegt.

Als Stadt der kurzen Wege bietet Pforzheim gerade für ein Leben mit Kindern ideale Voraussetzungen. Schnell bei der Arbeit, in Kindergarten und Schule, am Fluss, im Grünen, im Theater, in der Stadtbücherei, in der Fußgängerzone. Ohne Großstadtheftik liegt Pforzheim mitten im Leben. Ein neues Mehr-Generationen-Hundertwasser-Service-Haus, direkt an der Enz, könnte täglich lange Autofahrten, Staus und Zeit sparen. Eine Nachbarin, fast so nett wie die richtige Oma, spränge ein, wenn's nötig ist. Dafür würden ihr die Sprudelkisten rauf und runter getragen. Aber auch ein guter Familienservice könnte locken. Mit seiner Unterstützung wären der richtige Kindergarten, die passende Schule und auch neue Kontakte schnell gefunden. Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote erlauben selbst kurzfristig, eine Krankheitsvertretung oder Arbeitsstelle anzunehmen. Offene Stellen könnten umgehend wieder besetzt werden und manchem den Gang zum Arbeits- oder Sozialamt ersparen.....

Es versteht sich wohl von selbst, dass die anstehenden Umwälzungen so umfassend und komplex sind, dass die absehbaren Folgen nicht mit ein paar Frauenfördermaßnahmen hier und dort aufgefangen werden können. Vielmehr bedarf es einer **konzertierten Aktion der Gesamtstadt Pforzheim**, um die bevorstehenden Herausforderungen gemeinsam zu meistern. In diesem Prozess sehe ich mich als Fachfrau für Frauen- und Gleichstellungsbelange ebenso wie als beharrliche Interessenvertreterin.

3.1. Gleichstellung in der Stadt

Hier sind vor allem kreative Lösungen bei der **(Neu-) Gestaltung der Kinderbetreuung** gefragt, damit Arbeit und Arbeitssuchende (Frauen) zusammen kommen können. Bei der jüngsten Untersuchung der IHK-Nordschwarzwald zu bedarfsgerechten Kindergartenangeboten in der Region schnitt die Stadt Pforzheim wenig zufrieden stellend ab. Hier besteht deutlicher Nachdenk- und Handlungsbedarf. Besseres muss nicht gleich teurer sein. Wie bereits in anderen Einrichtungen der Region erfolgreich praktiziert, sind allein durch die nachfrageorientierte Umstellung von Dienstplänen deutliche Einspareffekte zu erreichen, die an anderer Stelle sinnvoller eingesetzt werden können. In erster Linie ist die konsequente Umsetzung unseres neuen **Dienstleistungsverständnisses** notwendig. Die aktuelle Bedarfserhebung ist der richtige Schritt in diese Richtung.

Aber damit werden wir nicht alle (Arbeitsmarkt-) Probleme lösen können. Die Arbeitslosigkeit steigt, auch bei Frauen. Insbesondere für Frauen ohne Berufsabschluss zeichnen sich **„amerikanische“ Verhältnisse** ab. Die Schere zwischen den „high potentials“ und „the new poor“ droht künftig immer weiter auseinander zu klaffen. Der Druck wächst, die Gewalt eskaliert, der soziale Friede in den Familien und in den Städten ist mehr und mehr gefährdet.

Hinzu kommt die Neueinführung der Arbeitslosenhilfe II. Bereits jetzt sehen selbst hohe Repräsentanten der Bundesanstalt für Arbeit ihre Ämter mit der Übernahme der bisherigen SozialhilfeempfängerInnen heillos überfordert. Nach den bisherigen Erfahrungen ist dem leider nicht zu widersprechen. Damit diese Gruppe nicht ganz ausgesteuert wird, ist es notwendig den bevorstehenden Umbau kritisch zu begleiten und bei Zeiten zu intervenieren. In diesem Kontext sind auch die Möglichkeiten der **kommunalen Beschäftigungsförderung** und der **europäischen Förderprogramme** neu auszuloten.

Das sollten wir für die Bürgerinnen tun:

- **Wirtschaftsstandort Mensch**

In Zukunft wird der Bedarf an hoch qualifizierter Arbeit wachsen. Um Menschen, die diese Arbeit leisten können, wird es einen harten Konkurrenzkampf geben. Sie werden sich aussuchen können, in welcher Stadt sie arbeiten und leben wollen. Eine Stadt mit einer guten Infrastruktur hat besonders für Frauen einen klaren Wettbewerbsvorteil. Junge Frauen wollen mehrheitlich Beruf und Familie haben und in ihrem Leben beides miteinander vereinbaren. Wenn dies nicht geht, „verzichten“ gut ausgebildete Frauen immer häufiger auf Nachwuchs. Dagegen entscheiden sich Frauen mit geringer beruflicher Perspektive deutlich öfter für eine große Familie und längere Erwerbsunterbrechungen. Verbunden sind damit aber nicht nur die bekannten Wiedereingliederungsprobleme und Kosten. Nicht die ständige Anwesenheit der Mutter, sondern ihr Bildungsstand ist der entscheidende Faktor. Je gebildeter Mütter sind, desto förderlicher wirkt sich dies auf den schulischen Erfolg der Kinder aus.

- **Bedarfsgerechte Kinderbetreuung**

Der Ausbau flexibler Ganztagsbetreuungsangebote für Kinder von 0 – 15 Jahren ist eine vorrangige Standort- und Zukunftsfrage. Elternpaare und allein Erziehende werden zunehmend auf flexible Kinderbetreuungsangebote angewiesen sein, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Die „Standard-Arbeitszeit“, wochentags von morgens bis spät nachmittags, verliert an Bedeutung. Je nachdem, wie der eigene Arbeitseinsatz verteilt ist, wird an verschiedenen Tagen ein unterschiedliches Betreu-

ungsangebot gebraucht. Beschäftigungen in frauendominierten Bereichen wie Krankenpflege, Einzelhandel und Gastronomie sind besonders unzureichend abgedeckt.

„In der Tat kann die Orientierung am zeitlichen Betreuungsbedarf der Eltern nicht der einzige Maßstab für die Ausgestaltung von Kinderbetreuungseinrichtungen sein. Nicht zuletzt die Diskussion um die PISA-Studie zeigt ja, wie wichtig es ist, den Bildungsauftrag möglichst frühzeitig in Institutionen der Kinderbetreuung zu verankern und umzusetzen. Sinnvoller als eine pauschale Ablehnung von Flexibilisierung wäre jedoch auch, aus pädagogischer Perspektive eine differenzierte Diskussion darüber, wie Anforderungen an Flexibilisierung und an pädagogische Qualität in Einklang zu bringen sind. ... Bei der dringend notwendigen Weiterentwicklung der Betreuungsinfrastruktur ist also Phantasie gefragt.“

Kinderbetreuung: Ganztags für alle?

Karin Esch, Sybille Stöbe-Blossey

IAT-Report 2002-09, Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, Institut Arbeit und Technik

- **Runder Tisch Vereinbarkeit Beruf – Familie**

Die Zeiten von Erwerbstätigkeit und Familie müssen passgenauer aufeinander abgestimmt werden. Arbeitszeiten und Kinderbetreuung sind insgesamt flexibler zu gestalten. Ein Runder Tisch von Kommune, Wirtschaft, Arbeitsamt, Schule, freien Trägern und Eltern (!) bietet die Chance, unterschiedliche Wünsche und Machbarkeiten in ein Gesamtkonzept für Pforzheim zusammen zu fassen. Selbstverständlich kann es dabei nicht darum gehen, Familien einseitig wirtschaftlichen Erfordernissen unterzuordnen.

- **Frauenfördermaßnahmen und Abbau von Benachteiligungen**

Gezielte Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung und zur Nutzung des weiblichen Potenzials werden initiiert und gefördert. Dazu gehört die Unterstützung von Existenzgründerinnen ebenso wie die berufliche Wiedereingliederung von Frauen aller Qualifizierungsstufen. Frauen dürfen weder durch Gewalt, Herkunft oder andere Diskriminierungen an einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe gehindert werden.

- **Auswirkungen städtischer Einsparungen auf Männer und Frauen überprüfen**

Bürgerinnen und Bürger haben Anspruch auf gleichen Zugang zu städtischen Dienstleistungen und auf eine gerechte Verteilung öffentlicher Gelder. Auch wenn eine Sparmaßnahme noch so neutral gemeint ist, kann sie dennoch höchst unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter haben. Gekürzte Zuschüsse für einen Fußballclub betreffen in der Regel Männer stärker. Wird dagegen bei der Kinder- oder Altenbetreuung gespart, trifft es mehrheitlich Mütter und Frauen. Notwendige Sparmaßnahmen dürfen kein Geschlecht benachteiligen.

Ein Mann kostet den Staat im Jahr durchschnittlich 15 % mehr als eine Frau. Hauptgrund für die Differenz sind die Ausgaben in den Bereichen öffentliche Sicherheit und Verkehr. Dies geht aus der geschlechterdifferenzierten Analyse des Kantons Basel-Stadt hervor.

Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen

Gleichstellungsbüro Basel

E-Mail:gsb@bs.ch, 17 € plus Versand

3.2. Gleichstellung in der Verwaltung

Überzeugungen und Strukturen, die über viele Jahrzehnte entstanden sind und sich verfestigt haben, lassen sich nicht von heute auf morgen ändern. Auch in einer modernen Stadtverwaltung sind Veränderungen oft nur schrittweise möglich. Vor allem wenn es um ein so hoch brisantes und emotional besetztes Thema wie das der Gleichstellung der Geschlechter geht. Mein Vorschlag zur beruflichen Gleichstellung städtischer Mitarbeiterinnen ist das folgende **Acht -Punkte-Programm**.

Das sollten wir für die Mitarbeiterinnen tun:

- **Konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen**

Alle Ämter erarbeiten - unter aktiver Einbeziehung der Beschäftigten - Maßnahmen zum Abbau bestehender Gleichstellungsdefizite und zur Umsetzung des städtischen Gleichberechtigungsplans. Hierbei können beratend und unterstützend das POA, die Frauenbeauftragte und der Personalrat hinzugezogen werden. In Jahresschritten ist konkret festzulegen, was erreicht werden soll. Bei Nichterreichung der Ziele ist dies nachvollziehbar zu begründen.

- **Pilotprojekte mit Signalwirkung**

Als öffentlicher Dienst hat die Stadt eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion. Durch drei Pilotprojekte soll mehr Bewegung in zentrale Problembereiche gebracht und nachhaltige Wirkungen erzielt werden: „Kommen Sie wieder!“ - jährliche Infoveranstaltung für WiedereinsteigerInnen; „Frauen gehen in Führung!“ - Seminar zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben und Aufbau einer Kinderbetreuungsbörse zur Unterstützung bei Betreuungsengpässen.

- **Work-life-balance**

Unabhängig vom Geschlecht ist es allen MitarbeiterInnen zu ermöglichen, familiäre Verantwortung zu übernehmen und Familie zu leben. Dies setzt bei allen Beteiligten die Bereitschaft voraus, miteinander Lösungen auszuhandeln, die sowohl der Aufgabenerfüllung als auch den individuellen Interessen entsprechen. Führungskräfte unterstützen insbesondere Väter, Familienaufgaben zu übernehmen und fördern damit die Akzeptanz einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung. Eltern werden bei Betreuungsengpässen unterstützt.

- **Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Auswertung**

Um die Entwicklung des beruflichen Gleichstellungsprozesses bei der Stadt Pforzheim beurteilen und steuern zu können, wird jährlich ein differenzierter Gesamtbericht erstellt, der die Veränderungen und Entwicklungen bei der Umsetzung des Gleichberechtigungsplans dokumentiert. Dabei sind in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten besonders gleichstellungsrelevante Fragestellungen einzubeziehen, wie z.B. Geschlechterverhältnis bei Bewerbungen, Einstellungen, Stellenabbau und Beförderungen oder auch die Bezahlung/Einstufung bei Wiedereinstieg.

- **Effektives Gleichstellungscontrolling**

Die Jahresergebnisse werden der Oberbürgermeisterin, den Dezernenten, der Frauenbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat vorgelegt. Stagnation und Fehlentwicklungen können so zeitnah korrigiert werden. Über Maßnahmen und Ergebnisse wird dem Gemeinderat alle zwei Jahre berichtet.

- **Beachtung der Dimension Geschlecht**

Alle Konzepte, Maßnahmen und Ergebnisse sind systematisch auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen zu überprüfen (Gender Mainstreaming). Bei festgestellten oder absehbaren Benachteiligungen, sowohl von MitarbeiterInnen als auch von BürgerInnen, müssen die Vorhaben entsprechend überarbeitet und verbessert werden.

- **Sensibilisierung und Schulung**

Alle Führungskräfte, Ausbildungsverantwortliche und Fortbildungskräfte sind mit dem Konzept des Gender Mainstreaming und geschlechtsspezifischen Fragestellungen vertraut zu machen.

- **Keine Verschlechterungen durch Ausgründung**

Den bisherigen städtischen MitarbeiterInnen dürfen durch Ausgründungen keine gleichstellungspolitischen Nachteile erwachsen. In den Überleitungsverträgen ist dafür Sorge zu tragen, dass die Standards des städtischen Gleichberechtigungsplans erhalten bleiben und in eigene Richtlinien zur Frauenförderung münden.

Teil II

Gleichstellungspolitik für Bürgerinnen

4. Schwerpunkte, Projekte und Erfolge

Zu den klassischen Aufgaben einer Frauenbeauftragten gehört es **gleichstellungspolitische Problemfelder aufzuzeigen und Veränderungen zu initiieren**. Dies führt nicht selten zu dem falschen Eindruck, es handele sich bei Frauen um eine gesellschaftliche Randgruppe minderbemittelter Menschen. Das Gegenteil ist der Fall. Mittlerweile verfügen junge Frauen über die besseren Schul- und Berufsabschlüsse und stellen ein ungeheueres gesellschaftliches Potenzial dar. Diese **Potenziale sichtbar zu machen** und Strukturen zu befördern, in denen Frauen sich entfalten können, sehe ich als weitere wichtige Aufgabe an.

Aber nicht nur Rahmenbedingungen verhindern, dass Mädchen und Frauen all ihre Talente und Chancen nutzen. In den Köpfen beider Geschlechter haben **traditionelle Leitbilder und Rollenzuweisungen** überlebt und sind kulturell wie emotional tief verankert. Die sexualisierte Pop-Kultur inszeniert lediglich eine „moderne“ Variante der Reduktion von Weiblichkeit. In der Gleichstellungsarbeit muss es also immer um beides gehen, um die **Weiterentwicklung des Denkens und der Strukturen**.

Dies parallel umzusetzen sieht je nach Ziel, Thema und Gewichtung unterschiedlich aus. Zeitrahmen, Aktionen, Maßnahmen, aber auch die einbezogenen AkteurInnen wechseln. Bei der Auswahl meiner Schwerpunkte ist mir wichtig, dass sie sowohl den gemeinsamen als auch den unterschiedlichen Interessenlagen von Frauen gerecht werden. Vor allem geht es mir bei meinen Aktivitäten nicht um Eintagsfliegen, sondern um Projektverläufe an deren Ende möglichst **greifbare Veränderungen** stehen.

Die folgenden Themen wurden im Berichtszeitraum schwerpunktmäßig und erfolgreich bearbeitet:

- **Häusliche Gewalt und Platzverweis**
- **Frau und Beruf**
- **Existenzgründerinnen**

Darüber hinaus organisierte und unterstützte die Frauenleitstelle vielfältige Einzelaktionen und Veranstaltungen, die in jährlichen **Veranstaltungsüberblicken** (S. 34 ff) zusammengefasst sind.

4.1. Schwerpunkt - Häusliche Gewalt

Die Gewaltform von der Frauen am meisten betroffen sind, ist die sog. häusliche Gewalt. Alarmierende Untersuchungsergebnisse gehen davon aus, dass in jeder 3. Beziehung Gewalttaten verübt werden, von denen 75 % nicht angezeigt werden. Viele Frauen schweigen aus Angst und Scham. Das Dunkelfeld ist groß. Langjährige Gewaltkreisläufe können nur selten ohne Unterstützung von außen durchbrochen werden.

Während misshandelte Frauen mit ihren Kindern ins Frauenhaus flüchten mussten, konnten gewalttätige Männer lange Zeit in der gemeinsamen Wohnung bleiben und ungestört ihrem üblichen Tagesablauf nachgehen. Gerichtliche Strafen hatten sie ebenfalls kaum zu befürchten, denn die meisten Frauen machten

keine Strafanzeige oder zogen sie (unter Druck) wieder zurück. Bis in die jüngste Vergangenheit wurden Verfahren von der Staatsanwaltschaft wegen „fehlendem öffentlichen Interesse“ eingestellt. Das war 1999 auch in Pforzheim die Ausgangslage.

Hier war nicht nur dringender Handlungsbedarf angesagt, sondern ein genereller Perspektivenwechsel mehr als überfällig. Weil der Rechtsstaat nicht an der Wohnungstür endet, ist **häusliche Gewalt keine Privatsache** bei der Staat und Gesellschaft wegsehen dürfen. Zum Zweiten ist es nur recht und billig, auch bei häuslicher Gewalt nach dem Verursacherprinzip vorzugehen: **der Täter muss gehen** und nicht die geschädigten Opfer.

Im Pforzheimer Stadtgebiet wurden von Juli 1999 bis Juni 2000 insgesamt **288 Polizeieinsätze wegen häuslicher Gewalt** registriert, darunter 84 schwere Fälle. Überproportional mit 40 % waren Ausländer unter den Beschuldigten vertreten. Die beiden Frauenhäuser berichteten gleichzeitig von immer brutaleren Verletzungen und verhaltensauffälligen Kindern. Und der Soziale Dienst ging im gleichen Zeitraum von jährlich 200 bekannten (!) Fällen aus, bei einem angenommenen **Dunkelfeld im Verhältnis 1:3**.

Mit beharrlicher Überzeugungsarbeit gelang es mir **1999** im Rahmen der Kommunalen Kriminalprävention einen **Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt** einzurichten, deren Vorsitz ich übernahm. Von der Polizei über die Frauenhäuser bis zur Staatsanwaltschaft saßen sich erstmals 18 VertreterInnen aus neun Institutionen gegenüber, die auf unterschiedliche Weise mit häuslicher Gewalt befasst waren. Gemeinsam wurde ein Sachstandbericht zusammen mit einer Liste konkreter Handlungsempfehlungen erarbeitet und im Juni 2001 unter Vorsitz des damaligen Oberbürgermeisters, Dr. Joachim Becker, und des damaligen Leiters der Polizeidirektion Pforzheim, Karl-Heinz Arnitz, der Öffentlichkeit vorgestellt.

Vier der zentralen Forderungen konnten mittlerweile erfolgreich umgesetzt werden:

- Gesamtkonzept von Intervention, Sanktion und Hilfen
- konsequentes zur Verantwortung ziehen von Gewalttätern
- Angebot eines Sozial- und Anti-Gewalttrainings
- Einrichtung einer Anlauf- und Clearingstelle (seit 1.1. 2003)

Aus der monatlich tagenden Arbeitsgruppe hat sich zwischenzeitlich der **Fachbeirat Häusliche Gewalt** entwickelt, der sich vierteljährlich trifft. Weiterhin unter Vorsitz der Frauenbeauftragten. Neu hinzugekommen sind der Enzkreis sowie weitere Berufsgruppen. Und auch der Blickwinkel hat sich erweitert. Gegenwärtig geht es darum das neue **Gewaltschutzgesetz** in die bestehende Netzwerkstruktur einzufügen und dem Thema **Kinder als Opfer von Partnergewalt** verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen.

Eine eigens entworfene **Plakatserie der Frauenleitstelle** fand weit über Pforzheim hinaus Beachtung. Insbesondere das „Männerplakat“ mit dem Slogan „Männer gegen Männergewalt“ lenkte die Aufmerksamkeit auf eine gemeinsame Ächtung häuslicher Gewalt und wurde in modifizierter Form von anderen Städten und Gemeinden übernommen, u.a. von Karlsruhe und Mannheim. Im gemeinsamen Abschlussbericht „Modellversuch Platzverweis“ des Sozial-, Innen- und Justizministeriums Baden-Württemberg wird die **Öffentlichkeitsarbeit** der Stadt Pforzheim als beispielhaft hervorgehoben. Als eine von vier

Städten war Pforzheim 2001 auf den **Fachkongress des Innenministeriums** nach Karlsruhe eingeladen, um dort die Pforzheimer Vorgehensweise zu präsentieren (Auszug aus der Dokumentation siehe Anhang, S. 86).

Aktivitäten der Frauenleitstelle zum Schwerpunkt Häusliche Gewalt:

- Plakatserie und Öffentlichkeitsarbeit
- neun Veranstaltungen mit 600 Teilnehmenden
- vier Selbstbehauptungskurse mit 70 Teilnehmerinnen
- Initiierung und Vorsitz der Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt
- Forcierung der Teilnahme Pforzheims am Modellversuch Platzverweis
- Unterstützung und Begleitung des Platzverweisverfahrens
- Installierung des Platzverweisverfahrens als Standardverfahren
- Infoblatt zum Platzverweis in sechs Sprachen
- Fachtagung mit Dokumentation
- Sachstandsbericht Häusliche Gewalt in Pforzheim
- Einbeziehung des Enzkreises
- Vorsitz Fachbeirat Häusliche Gewalt
- Projektpräsentation auf Fachkongress Kommunale Kriminalprävention
- Mitarbeit im Fachbeirat des Landes Baden-Württemberg
- Sachverständige Expertin Tagung Evangelische Akademie Bad Boll

Pforzheim gehörte zu den ersten Städten in Baden-Württemberg, die sich im Jahr 2000 am **Modellversuch Platzverweis** beteiligten. Wir konnten so gut und schnell reagieren, weil wir vor Ort bereits vernetzt zusammenarbeiteten. Als Pforzheimer Arbeitsgruppe häusliche Gewalt haben wir maßgeblich daran mitgewirkt, **Qualitätsstandards** zu setzen und eine landesweite Einführung des Platzverweisverfahrens befördert. Bundesweit werden bis heute unser Abschlußbericht und die Dokumentation der Fachtagung nachgefragt.

Ein **Faltblatt zum Platzverweis** wurde erstellt und **in fünf** weitere **Sprachen** (türkisch, russisch, kroatisch, griechisch und italienisch) übersetzt. Es wurde im Rahmen einer breiten **Öffentlichkeitsaktion** in der Fußgängerzone verteilt. Die Menschen reagierten ohne Ausnahme mit großer Zustimmung auf das neue Verfahren. In vielen Fällen wurde von eigenen Gewalterfahrungen oder bedrückenden Erlebnissen im sozialen Umfeld berichtet.

Nicht alle **Polizeieinsätze der Schutzpolizei** führen zu Platzverweisen oder landen als Meldung beim Amt für öffentliche Ordnung. Die Zahl der Einsätze ist etwa doppelt so hoch wie die der ausgesprochenen Platzverweise. In vielen Fällen verlassen die Betroffenen „freiwillig“ die Wohnung oder eine Unterbringung im Frauenhaus ist angezeigt. Erfreulich ist, dass mit steigender Tendenz jede zweite Betroffene damit einverstanden ist, dass ihre Personendaten an eine Beratungsstelle weitergegeben werden. Seit Januar 2003 sorgt die geforderte Anlaufstelle für eine zeitnahe Kontaktaufnahme und Klärungsberatung.

Von Beginn des Modellversuchs Platzverweis im Oktober 2000 bis Juni 2003 gab es nach Angaben der **Ortspolizeibehörde (AföO)** in Pforzheim 169 registrierte Fälle häuslicher Gewalt mit 62 Platzverweisen.

Folgeverfügungen wurden in 11 und Erstverfügungen in 2 Fällen erlassen. Wiederholungstaten lagen in 25 Fällen (15 %) vor. Nur in 2 Fällen (1 %) kam es zur Missachtung des Platzverweises. Gerichtliche Klagen gegen einen verfügten Platzverweis gab es bisher keine, aber 2 Widersprüche, die jedoch wieder zurückgenommen wurden. Eine behördliche Unterbringung war in ca. 10 % der Fälle notwendig (z.B. im Wichemhaus). Eine telefonische **Nachbefragung der Opfer** ergab in allen Fällen eine große Zufriedenheit mit dem praktizierten Verfahren. Sofern zwischenzeitlich keine Trennung erfolgt war, wurde von keinen weiteren gewalttätigen Übergriffen berichtet.

Im Jahr 2002 wurden zur strafrechtlichen Verfolgung 37 **Strafverfahren** eingeleitet. Im Bereich des Polizeireviere Süd kam es zu 13 Verurteilungen. In 12 weiteren Verfahren liegen noch keine Mitteilungen zum Ausgang vor. Das Polizeirevier Nord geht erfahrungsgemäß davon aus, dass es in 95 % der Fälle zu Verurteilungen kommt, auch wenn die Geschädigten den Strafantrag zurückziehen. Nur zu 2 % (4 Fälle) waren Männer die Opfer häuslicher Gewalttätigkeiten. Unter den Beschuldigten ist der **Ausländeranteil** überproportional hoch. Er liegt mittlerweile bei 53 % (!) bei einem Ausländeranteil von ca. 19 %. In mehr als der Hälfte der Fälle häuslicher Gewalt leben **Kinder** im Haushalt. Davon wird das Jugendamt in jedem Einzelfall informiert.

Das Thema häusliche Gewalt ist in Pforzheim nicht nur angekommen, sondern die von der Frauenleitstelle initiierte Arbeit hat zu entscheidenden strukturellen Verbesserungen geführt. Heute ist nicht nur klar, an wen man sich wenden muss, sondern es ist auch gewährleistet das Polizeieinsatz, Strafverfolgung und Hilfsangebote zusammenwirken. Hierbei kommt der Schutzpolizei und dem Amt für öffentliche Ordnung eine zentrale Bedeutung zu. Mit viel Engagement und zusätzlicher Arbeit sind hier die neuen Herausforderungen geschultert worden.

Dennoch besteht Handlungsbedarf über das hinaus, was bisher erreicht wurde. Dringender Initiativen und Verbesserungen bedarf es vor allem im Bereich des Kindeswohls und der Gewaltprävention, insbesondere unter männlichen Migranten. Hier ist insbesondere das **Amt für Jugend und Familie gefordert**, konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Der wiederholte Hinweis auf andere Arbeitsschwerpunkte und personelle Engpässe ist nicht länger akzeptabel und stößt bei den Kooperationspartnern zunehmend auf Unverständnis und Unmut. Auch ist das vom ehemaligen Sozialbürgermeister Kling versprochene **Gewaltpräventionskonzept** über eine erste Stichwortsammlung nicht hinausgekommen. Ein zweiter Anlauf ist bitter nötig, denn für viele Frauen und Kinder in Pforzheim ist häusliche Gewalt alltäglicher Terror. Nicht zuletzt sollte zu denken geben, dass mittlerweile jeder dritte türkische Jugendliche für die Einführung der Scharia plädiert. Wir müssen den Tatsachen ins Auge blicken und dürfen uns nicht hinter eine falsch verstandene Toleranz zurückziehen. Von zentraler Bedeutung ist die „tödliche Gleichung von Männlichkeit und Gewalt“ aufzulösen.

„Experten suchen immer noch nach der ‚tieferen Wahrheit‘ hinter den Gewalttaten in der Schule (...). Aber sie übersehen, was direkt vor ihrer Nase liegt: Das sind keine aufgewühlten ‚Teenager‘, ‚Jugendliche‘ oder ‚Kinder‘, es sind Jungen. Männer und Jungen sind für 95 Prozent aller Gewaltverbrechen in diesem Land verantwortlich (...). Solange wir uns nicht mit der tödlichen Gleichung von Männlichkeit und Gewalt auseinander setzen, werden uns die tieferen Wahrheiten über Gewalt in der Schule verborgen bleiben.“

Michael Kimmel
Professor der Soziologie, Stonybrook, USA

Die Wirkung des neuen vernetzten Vorgehens und der breiten Öffentlichkeitsarbeit zeigt sich auch in verstärkten **Nachfragen an das Frauenbüro**. Angefangen von den direkt Betroffenen, über das soziale Umfeld, bis zu Personalverantwortlichen örtlicher Betriebe wenden sich BürgerInnen an die Frauenbeauftragten mit konkreten Anliegen und Hinweisen. In allen Fällen konnte weitergeholfen oder an die richtigen Stellen weiterverwiesen werden. Zwei neue Themenkomplexe wurden auf diese Weise an mich herangetragen. Zum einen das Problem der **Zwangsprostitution** und des **Menschenhandels** und zum anderen das der **Zwangsverheiratung ausländischer Mädchen**. Beides leider auch in Pforzheim traurige Realität. Zu beiden Themen habe ich bereits erste Gespräche geführt, um auch hier ein Stück weiter zu kommen.

Auf der Agenda der Frauenbeauftragten stehen

- Fachveranstaltung und erster Bericht der Anlaufstelle
- Umsetzung des neuen Gewaltschutzgesetzes
- Hilfe und Angebote für Kinder bei häuslicher Gewalt
- Veranstaltung zur Zwangsverheiratung
- Sachstandserhebung Frauenhandel

4.2. Schwerpunkt - Beruf und Arbeitslosigkeit

Die Vermittlung von **Arbeit**, die **berufliche Fortbildung** und **Wiedereingliederung** ist zwar keine primär kommunale Aufgabe, aber nachdem die bestehenden Systeme den gestiegenen Anforderungen immer weniger gerecht werden, wenden sich Bürgerinnen verstärkt an die Frauenbeauftragte vor Ort. Sie sind empört über das was ihnen an beruflichen Chancen vorenthalten wird, insbesondere wenn sie familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit einschränken müssen. Zunehmend wissen (allein erziehende) Frauen nicht mehr wie sie aus eigener Kraft aus der **Arbeitslosigkeit** heraus und über die Runden kommen sollen.

Bundespolitik und lokale Auswirkungen sind untrennbar miteinander verbunden und verstrickt. Deshalb ist es wichtig, beides im Auge zu behalten und alle Möglichkeiten auszuloten, um Frauen (wieder) in Arbeit zu bringen und zu halten. Davon ist nicht zuletzt die Wirtschaftskraft und Zukunft Pforzheims abhängig. Frauen, die Arbeit finden, bleiben in der Stadt, zahlen Steuern und kaufen ein. Frauen ohne Arbeit sind dagegen auf öffentlichen Unterhalt angewiesen. Sie und ihre Kinder drohen ins soziale Abseits zu geraten.

„Wer die Familie erhalten will, muss die Arbeitswelt ändern.“

Elisabeth Beck- Gernsheim

Die **Frauenerwerbsquote** war und ist in Pforzheim traditionell überdurchschnittlich hoch. Sie lag im Juni 2002 bei 46,1 % (Baden-Württemberg 43,7 %; Bund 44,9 %). Diese Zahl ist jedoch kritisch zu beurteilen. Denn insgesamt ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen zwar gestiegen, aber die von Frauen geleistete Erwerbsarbeitszeit ist gleichzeitig zurückgegangen. Bei der Beschäftigungsquote werden dagegen die „Köpfe“ gezählt, unabhängig von der Arbeitszeit. Bereits eine Arbeitsstunde in der Berichtszeit gilt schon als Be-

schäftigung. So genannte „ruhende Arbeitsverhältnisse“ wie bspw. die Elternzeit werden ebenfalls mitgezählt. Es handelt sich also in vielen Fällen nicht um existenzsichernde Arbeitsverhältnisse, sondern häufig um schlecht abgesicherte Minijobs. Wovon sollen diese Frauen nach einer Scheidung oder im Alter leben?

Laut letztem Strukturbericht des Landesarbeitsamtes Baden-Württemberg erreichte Pforzheim im Juni 2002 mit gut 10 % **Frauenerwerbslosigkeit** den dritthöchsten Rang in Baden-Württemberg. Auch wenn zwischenzeitlich die Quote auf 8,8 % (Juli 2003, m 8,3 %) gesunken ist, gibt es keinen Grund zur Entwarnung. Die Vergleichswerte sind wie folgt gekennzeichnet: w = weiblich, m = männlich.

Frauen waren vom Arbeitsplatzabbau in der Schmuckindustrie in besonderem Maße betroffen. Der Wegfall gewerblicher Beschäftigungsmöglichkeiten konnte bis heute nicht ausreichend kompensiert werden. Erschwerend kommt hinzu, dass insbesondere Mütter eine Teilzeitbeschäftigung suchen, aber immer seltener finden. Das Missverhältnis von Angebot zu Nachfrage bei **Teilzeitarbeit** betrug im Juli dieses Jahres in Pforzheim 1:8, konkret fehlen über 1.700 Teilzeitarbeitsplätze. Um doch noch alles unter einen Hut zu bekommen nehmen viele Frauen Aushilfsjobs und Beschäftigungen an, die unter ihrer Qualifikation liegen und schlechter bezahlt werden. Das hat nicht nur persönliche Nachteile. Erworbene Qualifikationen werden trotz **Fachkräftemangel** nicht genutzt. Ausbildungskosten können sich nicht amortisieren, nicht zuletzt weil Berufskennntnisse immer schneller veralten. Durch strukturelle Schwierigkeiten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, werden fortwährend neue „Problemgruppen“ geschaffen, die nur mit hohem Aufwand wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Auf der anderen Seite gehen arbeitsmarktpolitische Prognosen und die Hartz-Kommission davon aus, dass **spätestens 2008** der Fachkräftemangel so groß sein wird, dass auf Frauen nicht mehr verzichtet werden kann. Deswegen muss jetzt vorausschauend gehandelt werden.

Eine Möglichkeit ist die **Bildung lokaler Bündnisse zur Verbesserung der Balance von Familie und Arbeitswelt**. Dazu riefen im Juni 2003 Bundesministerin, Renate Schmidt, und der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Ludwig Georg Braun, gemeinsam auf. Familienfreundliche Maßnahmen seien keine Wohltat, sondern würden sich betriebswirtschaftlich rechnen, weil sie zu geringerer Fluktuation, weniger Fehlzeiten und höherer Arbeitsmotivation führten, so der DIHK-Präsident. In die gleiche Richtung zielt auch die aktuelle Kampagne der baden-württembergischen Landesregierung, die unter dem Motto „**Wirtschaftsstandort Mensch**“ steht.

„Angesichts der demografischen Entwicklung ist die weite Verbreitung familienorientierter Personalpolitik in den Betrieben des Landes ein wichtiger Teil unserer Standortpolitik. Unternehmen in Baden-Württemberg wollen einem ab spätestens 2008 drohenden Fachkräftemangel vorbeugen. Sie wissen, dass ihre Beschäftigten bei der Entscheidung für einen bestimmten Arbeitgeber vor allem danach entscheiden, wo sie Beruf und Familie am besten vereinbaren können.“

Dr. Friedhelm Repnik, Sozialminister Baden-Württemberg
Juli 2003

Mit dem neuen **Kindertagesgesetz** wird die Zuständigkeit für die Kindergärten ab 1.1.2004 vollständig den Städten und Gemeinden übertragen. Damit erhält auch die Stadt Pforzheim die Planungs- und Finanzhoheit. Eine gute Gelegenheit notwendige Veränderungen vorzunehmen. Dabei sollte auch die neue Mög-

lichkeit genutzt werden, die vom Arbeitsamt bisher individuell gezahlten Kinderbetreuungszuschüsse in die Verbesserung der Infrastruktur zu investieren. Darüber wie das Betreuungsangebot in Pforzheim bedarfsgerecht verbessert und auf welche positiven Beispiele dabei zurückgegriffen werden kann, bin ich im intensiven Austausch mit dem Dezernat III. Wenn wir es ernst meinen mit unserem neuen städtischen Dienstleistungsverständnis, dann haben wir vor allem für **flexiblere Öffnungszeiten** und Betreuungsangebote während der Schulferien zu sorgen. Dazu bedarf es primär keiner zusätzlichen Finanzmittel, sondern vor allem einer mentalen Umstellung. Auch im Rahmen unserer begrenzten Möglichkeiten gibt es hier noch Handlungsspielraum.

Anfragen und Klagen von Frauen führten im September 2001 dazu, dass ich mit meiner Enzkreis Kollegin, Martina Klöpfer, einen gemeinsamen **Arbeitskreis Frau und Beruf** ins Leben rief. Dazu luden wir die Gleichstellungsbeauftragten des Arbeitsamtes, Bildungsträger und verschiedene Projektträger ein, die mit erwerbslosen Frauen arbeiten. Kamen zur ersten Sitzung dreizehn TeilnehmerInnen, ist der Arbeitskreis mittlerweile auf 30 Teilnehmende angewachsen. Ziel ist es, gemeinsam **Strategien und Lösungen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt** zu entwickeln. Weil niemand so recht wusste was die anderen taten, stand am Anfang der **Austausch von Informationen** im Vordergrund. Standardisierte Institutions- und Angebotsprofile wurden erstellt und ausgetauscht. Dies hatte schon sehr schnell den Effekt, dass eine Reihe arbeitssuchender **Frauen in die passenden Projekte** untergebracht werden konnten. Als besondere Problemgruppen, für die es keine ausreichenden beruflichen Weiterentwicklungsangebote gibt, wurden Frauen ohne Berufsausbildung, allein Erziehende und Wiedereinsteigerinnen identifiziert. Für diese Zielgruppen Projekte zu realisieren und die Fördermöglichkeiten des Europäischen Sozialfonds (ESF) zu nutzen wird wegen der gegenwärtigen Umbruchsituation immer schwieriger. Deswegen ist es doppelt wichtig arbeitsmarktpolitisch am Ball zu bleiben. Die frauen- und familienfreundlichen Absichtserklärungen des Hartz-Konzeptes müssen in der Praxis um- und durchgesetzt werden.

Aktivitäten der Frauenleitstelle zu Beruf und Arbeitslosigkeit

- Gründung Arbeitskreis Frau und Beruf
- Mitglied in zwei regionalen ESF – Arbeitskreisen (Sozial- und Wirtschaftsministerium)
- Implementierung Gender Mainstreaming (GM) in alle Projektanträge
- Exemplarische Anwendung des GM-Ansatzes bei Q-service
- Zusammenarbeit mit Arbeitsamt, insbes. mit Beauftragten für Chancengleichheit
- Zusammenarbeit mit Bildungsträgern
- Veranstaltungsreihe Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Broschüre Elternzeit und Wiedereinstieg
- Aufbau einer Dienstleistungsagentur bei GBE
- Wiedereingliederung Sozialhilfeempfängerinnen
- Einzelberatungen und Vermittlung
- Praktikumsmöglichkeit für Wiedereinsteigerinnen im Frauenbüro
- Öffentlichkeitsarbeit und Information (von Teilzeit bis Rente)
- Girls' Day 2003 – Erweiterung Berufswahlspektrum von Mädchen

Um Frauen erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, bedarf es eines ganzheitlichen Arbeitsansatzes. Fachliche Kenntnisse müssen mit betrieblichen Erfordernisse und familiären Verpflichtungen verbun-

den werden. Vom Arbeitsamt ist eine solch umfassende Arbeitsweise jedoch weder von der Ausbildung gewährleistet, noch vor dem Hintergrund hoher Fallzahlen leistbar. So bleiben selbst hoch motivierte und qualifizierte Frauen außen vor, wie in zahlreichen Gesprächen und Beschwerden deutlich vermittelt wird. Auf der Suche nach einer Alternative stieß ich auf die vom Land Baden-Württemberg geförderten **Kontaktstellen Frau und Beruf** und erarbeitete ein Konzept. Gegenüber fünf Konkurrenten konnte die Frauenleitstelle gemeinsam mit der städtischen Wirtschaftsförderung und dem Enzkreis dieses Konzept in Stuttgart überzeugend darstellen und durchsetzen. Wir bekamen die Förderzusage des Wirtschaftsministeriums für eine **gemeinsame Kontaktstelle mit dem Enzkreis**. Leider fiel die gemeinderätliche Entscheidung über die notwendige 1/6 Rest-Finanzierung in die Phase verschärfter Haushaltskonsolidierung und scheiterte am 5. November 2002 denkbar knapp mit 19:18 Stimmen.

Auf Initiative einer Bürgerin wird gegenwärtig ausgelotet, ob die fehlenden Komplementärmittel über eine **Frauenstiftung Catharina Vierordt** zu beschaffen sind. Das Wirtschaftsministerium ist grundsätzlich bereit sich auf ein solches Modell einzulassen.

Seit April 2003 hat sich die Situation für Frauen auf dem Pforzheimer Arbeitsmarkt weiter verschlechtert. Im Rahmen des verordneten **„Haushalts ohne Bundeszuschuss“** strich das Arbeitsamt Pforzheim von heute auf morgen alle bereits zugesagten Weiterbildungsmaßnahmen. Frauen, die bereits Arbeitsstellen gekündigt und die Betreuung ihrer Kinder organisiert hatten, standen wieder bei Null und ohne Perspektive da. Deswegen ist es bei der Umsetzung der **Hartz-Vorschläge** wichtig, dass Arbeitsamt und Kommune weiterhin eng zusammenarbeiten. Denn es steht zu befürchten, dass Frauen, die dem Arbeitsmarkt nicht rund um die Uhr zur Verfügung stehen können, künftig als zu wenig „arbeitsmarktnah“ definiert und dementsprechend bei der Vergabe der neuen Bildungsgutscheine und der wenigen Arbeitsplätze benachteiligt werden. Arbeitslose Frauen sind für die Bundesanstalt für Arbeit in der Regel billiger, weil sie meist weniger verdienen haben und beim Arbeitslosengeld II das Partnereinkommen mitberechnet werden soll. Die sog. „stillen Reserven“ kosten sie gar nichts.

Auf der Agenda der Frauenbeauftragten stehen:

- **Projekt- und Maßnahmeentwicklung**, insbesondere
 - für gut qualifizierte Wiedereinsteigerinnen
 - für gering qualifizierte Frauen
 - Mädchen / Girls' Day 2004
 - Zusammenarbeit mit Arbeitsamt, Arbeitskreis Frau und Beruf, kommunale Beschäftigungsförderung
 - Nutzung von EU-Fördergeldern

- **Verbesserung (kommunaler) Rahmenbedingungen**
 - bedarfsgerechter Umbau und Ergänzung von Kinderbetreuungsangeboten
 - lokales Bündnis gemeinsam mit Wirtschaft zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Fortsetzung Veranstaltungsreihe gemeinsam mit dem Enzkreis und den Wirtschaftsjuvenen

4.3. Schwerpunkt - Existenzgründerinnen

Überaus positiv hat sich auch die Arbeit im Bereich der Gründerinnenförderung entwickelt. Weil Frauen oft unter anderen Voraussetzungen und in anderen Branchen als Männer eine Existenzgründung ins Auge fassen, veranstaltete die Frauenleitstelle gemeinsam mit dem Innotec Pforzheim 2002 erstmalig einen **Existenzgründerinnentag**. Es meldeten sich mehr Frauen als Plätze (56) vorhandenen waren. Neben Information war es erklärtes Ziel der Veranstaltung, ein **Gründerinnennetzwerk** für Pforzheim aufzubauen. Dies ist mittlerweile erfolgreich gelungen. Zu den acht „Gründungsmüttern“, die sich auf Einladung der Frauenbeauftragten trafen, sind weitere Frauen hinzugekommen. Die Gruppe **neXt Pforzheim** (netzwerk existenzgründerinnen treff) umfasst heute mehr als zwanzig Personen, die sich monatlich zu selbst organisierten Fachvorträgen und Austausch im Kulturhaus Osterfeld treffen. Zehn Frauen haben sich zwischenzeitlich selbstständig gemacht, andere arbeiten noch an ihrem Business-Plan. Die Gruppe präsentierte sich erstmals im Dezember 2002 auf der **newCome**, der Messe für Existenzgründungen in Stuttgart. Es besteht ein enger Kontakt der Gründerinnen zur Frauenleitstelle. Für den Oktober 2004 ist ein **zweiter Existenzgründerinnentag** in Pforzheim bereits in Planung. Darüber hinaus sind **Gründerinneninfos** allgemein zugänglich **auf den Internetseiten des Frauenbüros**.

Unmittelbar im Anschluss an den 1. Existenzgründerinnentag bot die Frauenleitstelle mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums **Erst- und Orientierungsberatungen** an. Für diese fachliche Beratung konnte eine erfahrene Unternehmensberaterin gewonnen werden. Im Förderzeitraum (sechs Monate) haben 44 Frauen von diesem kostenlosen Angebot profitiert. Die immer noch nachgefragten Beratungen sollen jetzt mit EU-Geldern fortgesetzt werden. Eine zusätzliche Coaching-Gruppe will Frauen in der aktiven Gründungsphase unterstützen, damit die Gründung solide geplant ist und Erfolg hat.

Bundesweit wird jedes dritte Unternehmen von einer Frau gegründet. In Baden Württemberg gibt es rund 134.000 selbstständige Unternehmerinnen. In unserem Bundesland ist ihre Zahl innerhalb der letzten zehn Jahre um 27 % gestiegen. Trotzdem gibt es weiterhin deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Nach einer Untersuchung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) haben 16 % aller Männer, aber nur 7 % der Frauen, den Wunsch sich selbstständig zu machen.

In erster Linie machen sich Gründerinnen in ihren Ausbildungsberufen selbstständig. Damit spielen **Dienstleistungen** eine große Rolle, so auch bei den Pforzheimer Neugründungen. Von Schmuck- über Multimediales Design sind Trainings- und Beratungsdienste im Bereich des Telefonmarketings und des Textilfachhandels vertreten. Weil in Pforzheim gerade der Dienstleistungssektor noch relativ schwach vertreten ist, entsprechen die Geschäftsideen der Gründerinnen in besonderem Maße dem Zukunftstrend der Wirtschaft. Bedenkt man zusätzlich, dass eine Existenzgründung im Durchschnitt drei neue Arbeitsplätze schafft, lohnt sich die gezielte Unterstützung von Existenzgründerinnen doppelt.

Auch bei der **Unternehmensnachfolge** sollten Frauen stärker angesprochen und in Betracht gezogen werden und auch selbst eine Betriebsübernahme ins Auge fassen. Die Frauenleitstelle unterhält Arbeitskontakte zum **Stiftungslehrstuhl Unternehmensnachfolge** der Sparkasse Pforzheim.

An der Konzeptionisierung eines landesweiten **Kongresses „Unternehmensnachfolge durch Frauen“** war ich maßgeblich beteiligt. Auf der Veranstaltung selbst habe ich am 22.10.2003 die Moderation eines Fachforums übernommen. VeranstalterInnen sind das Landesgewerbeamt Baden-Württemberg, die Initiative für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge (ifex) und das Baden-Württembergische Gründerinnenforum (s.u.). Veranstaltungsort war das **Landesgewerbeamt** in Stuttgart.

In Gesprächen mit den Gründerinnen wird immer wieder deutlich, wie wichtig eine **frauenspezifische Gründungsunterstützung** ist. Nicht nur Branchen, Finanzbedarf, Vorgehensweise und familiäre Verpflichtungen unterscheiden sich vielfach von denen männlicher Gründer. Die meisten der bestehenden Unterstützungsangebote entsprechen dem Bedarf von Gründerinnen nicht in geeigneter Weise. Umso erfreulicher, dass auf Landesebene das Wirtschaftsministerium ebenso wie das ifex (Informationszentrum für Existenzgründungen) gezielte Maßnahmen für Gründerinnen befürworten und unterstützen. Auf den Internetseiten des Landes (www.newcome.de) ist ein eigenes **Frauenportal** eingerichtet. Dort wurden Pforzheimer Frauen bereits als „Gründerinnen des Monats“ vorgestellt.

„Dabei hat sich gezeigt, dass Frauen in der Förderung anders als Männer behandelt werden und sie noch immer mit Stereotypen und Vorurteilen zu kämpfen haben.“

Walter Döring, Wirtschaftsminister Baden-Württemberg

Ein wachsender Zugang zur Selbstständigkeit stellt die hohe **Arbeitslosigkeit** dar. Insgesamt 24 (von 44) Frauen waren arbeitslos und/oder wurden vom Arbeitsamt zu den Beratungstagen der Frauenleitstelle geschickt. Wenn Wiedereinsteigerinnen und Frauen über fünfzig keinen Arbeitsplatz finden, kann im jeweils zu prüfenden Einzelfall eine Existenzgründung durchaus eine Perspektive sein. Zumal Frauen gerne auch mit einer Teilselbstständigkeit starten, sei es aus familiären Gründen oder als Testphase vor dem (drohenden) Ausstieg aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis.

Existenzgründerinnen können und sollen sich nicht im luftleeren Raum entwickeln. Auf kommunaler Ebene habe ich zu Wirtschaft und Fachhochschule (KEIM-Zentrum, newcome) **neue Kontakte** aufgebaut und vermittelt. Im Haus ist eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung, insbesondere mit dem **Innotec Pforzheim**, entstanden. Vielfältige Arbeitsbeziehungen gibt es auch auf Landesebene, u.a. zum Landesgewerbeamt und zum Steinbeis-Transferzentrum für Unternehmensentwicklung. Das dort gewonnene know-how, aktuelle Informationen, Kontakte, Netzwerke und Hinweise auf Fördermöglichkeiten können so schnell für Pforzheim genutzt werden. Nach kurzer Mitarbeit im **Baden-Württembergischen Gründerinnen Forum** wurde ich in den Lenkungsausschuss dieses Lobby- und Multiplikatorinnennetzwerkes gewählt.

Auf der Agenda der Frauenbeauftragten stehen:

- Erst- und Orientierungsberatung
- Kleingruppen-Coaching
- Nutzung der EU-Förderprogramms des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg
- 2. Existenzgründerinnentag im Innotec (16.10.2004)
- Unterstützung des Pforzheimer Gründerinnennetzes neXt
- Mitarbeit in der Lenkungsgruppe des Baden-Württembergischen Gründerinnenforums

4.4. Schwerpunkt - Internet

Unter den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien kommt dem Internet eine besondere Bedeutung zu. Fast in keinem **Beruf** kann heutzutage und schon gar nicht in Zukunft auf dieses Medium verzichtet werden. Aber auch zur erfolgreichen **persönlichen Lebensgestaltung** ermöglicht das Internet einen schnellen Zugriff auf Informationen. Wo gibt es offene Stellen, passgenaue Weiterbildungsangebote oder Gleichgesinnte? Ein weiterer Vorteil nicht nur für Mütter ist, das Internet von zu Hause und zeitlich flexibel nutzen zu können.

Traditionell nähern sich Frauen technischen Neuerungen oft zögerlicher als Männer. Sie versprechen sich wenig praktischen Nutzen, sind weniger bereit oder in der Lage Geld zu investieren. Im Jahr 2000 waren erst 26 % aller Personen, die das Internet nutzten, Frauen. An diesem Punkt startete die Frauenleitstelle mit einem ersten **Internet-Kurs für Einsteigerinnen** (kostenpflichtig). Die als Versuchsballon gedachten zwölf TeilnehmerInnenplätze waren sofort ausgebucht. Innerhalb weniger Tage wuchs die Warteliste auf über hundert Frauen. Das gute Netzwerk der Frauenleitstelle konnte genutzt und umgehend weitere Kurse zur Verfügung gestellt werden. Im Herbst wurden die Einsteigerinnenkurse durch ein monatliches **Frauen-Internet-Café** ergänzt. Den Eröffnungsvortrag hielt vor vollem Haus die Leiterin des Netzwerks Telearbeit und Frauen Baden-Württemberg, Irene Scherer, „**Frauen erobern das Internet – die Technik ist weiblich**“. Insgesamt nahmen über 800 Frauen an den beiden Internetangeboten der Frauenleitstelle teil. Bundesweit konnte der Anteil der Internet-Nutzerinnen in den letzten Jahren deutlich gesteigert werden. Im Herbst letzten Jahres lag er bei 44 %. Frauen mit geringer Bildung und geringem Einkommen sind auch hier deutlich weniger vertreten.

Zeitraum	Anzahl der Kurse	Teilnehmerinnen
	insgesamt	835
15.04.2000 – 17.11.2001	23 Internet-Kurse	415
28.10.2000 – 29.06.2002	17 Internet-Café	420

Auf die ebenfalls von der Frauenbeauftragten initiierten **Internet -Kurse für die Mitarbeiterinnen der Stadt Pforzheim** wird im Teil III des Berichtes gesondert eingegangen.

Unter den Pforzheimer Teilnehmerinnen waren Junge wie Alte, Geschäftsfrauen wie Familienfrauen vertreten. Vom ersten Tag an guckten die Frauen sich gegenseitig über die Schulter, halfen einander im Umgang mit bits und Maus. Kurse und Internet-Café wurden von Seminarleiterinnen geleitet, die ihr Konzept auf das spezifische Lernverhalten und die persönlichen Barrieren der Teilnehmerinnen einstellten. Eine schriftliche Einführung konnte von den Teilnehmerinnen zur Nacharbeit mit nach Hause genommen werden. Der bei den Veranstaltungen oft zu hörende Ausruf „Was - ist das schon alles?“ zeigt, dass es mit diesen niedrigschwelligen Angeboten gelungen ist, Berührungängste abzubauen und Frauen für das neue Medium Internet zu begeistern. Als Initial-Zündung war das Gesamtprojekt befristet angelegt. Mittlerweile ist ein breites Kursangebot auf dem Markt, incl. Kursen nur für Frauen. Bei Anfragen im Frauenbüro weisen wir besonders gerne auf die günstigen Internetzugänge der Stadtbibliothek hin.

Vor der Herausforderung Internet stand aber auch die Frauenbeauftragte selbst. Mit dem neu gestalteten Gesamtauftritt der Stadt Pforzheim bestand auch für die **Frauenleitstelle** erstmals die Möglichkeit, sich mit **eigenen Internet-Seiten** zu präsentieren. Da die Datenzusammenstellung von uns parallel zur laufenden Arbeit geleistet werden musste, entschlossen wir uns für ein Baukastensystem. Nach den Basisinformativen über Aufgaben, Ziele und Angebote der Frauenleitstelle wurden verschiedene Themenportale aufgebaut. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Bisher gibt es vertiefte Informationen zu: Gewalt gegen Mädchen und Frauen, Existenzgründerinnen, Frauen im Alter und zur Frauengeschichte.

Für den Internet-Auftritt der Frauenleitstelle wurde die **Stadt Pforzheim** im Sommer 2002 – neben Heidelberg und Münster – als **eine von drei digitalen Frauenhauptstädte Deutschlands** ausgezeichnet. In der Studie „E-Town 2002“ wurden die Internet Angebote aller deutschen Großstädte verglichen. Aus Sicht der KundInnenen und BürgerInnen wurden häufig gefragte Dienstleistungen ebenso wie Beteiligungsmöglichkeiten untersucht. Auftraggeber der Untersuchung war die „Initiative D 21“, ein Zusammenschluss von knapp 300 Unternehmen, unter ihnen Alcatel, BMW, DaimlerChrysler, Microsoft Deutschland, IBM und debitel. Ziel der Initiative ist die Förderung des Wandels zur Informationsgesellschaft.

Als **Best-Practice** wird in der Bewertung der Pforzheimer Frauenseiten das gut strukturierte Angebote im Bereich Frauenpolitik und Hilfsangebote hervorgehoben.

„In Pforzheim steht der praktische Nutzen für Frauen im Vordergrund. Die Informationen für Frauen sind übersichtlich gegliedert und schnell auffindbar. Im virtuellen Rathaus ist das Thema unter „Gleichstellung der Frau“ platziert. Der Veranstaltungskalender veröffentlicht vierteljährlich auf Frauen zugeschnittene Angebote. Angebote können über ein Formular eingegeben werden und werden in den Katalog aufgenommen.

Sehr gut und umfassend ist das Angebot zum Thema „Gewalt gegen Mädchen und Frauen“. Hier werden Hintergrundtexte kombiniert mit konkreten Beratungsangeboten. Auch Themen wie „Kinderpornographie im Internet“ und „sexistische Werbung“ werden an dieser Stelle abgedeckt.

Hervorstechend ist auch, dass zwei Unterpunkte an Männer gerichtet sind, nämlich „Sozialtraining für gewaltbereite und gewalttätige Männer“ und „Männer gegen Männergewalt“. Hier wird auch Männern – und Frauen, die die Hoffnung haben, ihr Mann könnte zum Sozialtraining bereit sein – ein Hilfsangebot gemacht. Die Vernetzung von Männern gegen Männergewalt an so prominenter Stelle ist beachtenswert.“

E-Town 2002 – Deutschlands digitale Großstädte

5. besondere Zielgruppen

Frauen sind kein homogenes Geschlecht. Sie sind unterschiedlich von Benachteiligungen betroffen, im Verlauf ihres Lebens ebenso wie in besonderen Lebenslagen. Soziale Zugehörigkeit und Herkunft spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Auf vier Zielgruppen und die Aktivitäten der Frauenleitstelle möchte ich kurz eingehen. Selbstverständlich ist damit keine abschließende Aufzählung oder Gewichtung vorgenommen.

5.1. Zielgruppe - allein Erziehende

Allein erziehende Eltern sind vor allem Frauen. Der Anteil allein Erziehender beträgt bei uns 23 % aller Haushalte mit Kindern. Das sind 3.000 Haushalte. Die übergroße Zahl allein Erziehender (83,6 %) lebt auch in Pforzheim nicht von Sozialhilfe, sondern ist berufstätig und versorgt die Familie aus eigener Kraft. Nur knapp 500 der allein erziehenden Mütter sind auf Sozialhilfe angewiesen, ca. 100 als Teilnehmerinnen des Mutter-Kind-Programms (3,2 %). Auch wenn der Anteil allein erziehender Frauen in der Sozialhilfe groß ist, sollte dies angesichts der o.g. Relationen nicht zu vorschnellen Fehltritten oder Abwertungen führen. Im Gegenteil. Staatlicher Schutz, lebenspraktische Unterstützung und gesellschaftliche Anerkennung gebühren allen, die das Abenteuer Kind alleine meistern (müssen). Andernfalls entlarven sich Klagen über Schwangerschaftsabbrüche schnell als Doppelmoral, bekommt das Engagement für Findelkinder einen bitteren Nachgeschmack.

Kinder alleine aufzuziehen ist ein doppelter Balance- und Kraftakt. Vor allem wenn ein stützendes familiäres und soziales Netzwerk fehlt, die Infrastruktur unzureichend ist. Das wissen auch Arbeitgeber. Allein erziehende Frauen bekommen oft die schlechteren Jobs und erhalten häufiger nur befristete Arbeitsverträge. Kinder alleine aufzuziehen ist aber auch ein besonderes Armutsrisiko. Mit der **Abschaffung der Steuerklasse II für allein Erziehende** sollen steuerliche Entlastungen zurückgefahren werden. Dies führte Anfang des Jahres 2002 zu zahlreichen besorgten Anrufen im Frauenbüro. Es herrschte Empörung und vor allem Informationsbedarf. Mit tatkräftiger Unterstützung einer betroffenen Mutter organisierte das Frauenbüro kurzfristig eine **Info-Veranstaltung** im Reuchlinhaus. Es kamen hundert Frauen. Der Leiter des Pforzheimer Finanzamtes ebenso wie die Vorsitzende des Verbands alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) Baden-Württemberg gaben fundiert Auskunft und beantworteten Fragen. Auf der Veranstaltung angeregt und erfolgreich umgesetzt wurde die **Bildung einer Selbsthilfegruppe für Alleinerziehende**, die mittlerweile 30 Engagierte - unter ihnen vier Väter - umfasst. Die Frauenbeauftragte unterstützte die Gruppe bei der Raumfindung und steht im Austausch. 20.000 Protestpostkarten, auch aus Pforzheim, führten dazu, dass die Bundesregierung nach neuen finanziellen Ausgleichmodellen sucht.

Für allein erziehende Frauen ist eine Teilzeittätigkeit in den meisten Fällen nicht ausreichend, um den Familienunterhalt zu bestreiten, insbesondere wenn Väter keinen Unterhalt zahlen oder der Unterhaltsvorschuss sich erschöpft hat. Für allein Erziehende ist es deswegen besonders wichtig auf **ganztägige Kinderbetreuungsmöglichkeiten** zurückgreifen zu können. Betreuungsbedarf besteht für die Altersgruppen von 0 bis 15 (!) Jahren. Mütter sind besonders besorgt, wenn sich ihre pubertierenden Kinder nachmittags auf der Straße herumtreiben und in falsche Gesellschaft geraten. Dann kann die unzureichende Kinderbetreuung zum Hindernis bei der Arbeitsaufnahme werden. Unzureichende Kinderbetreuung leistet aber auch schlechten Schulleistungen und sozialer Verwahrlosung Vorschub. Teure gesellschaftliche „Reparaturkosten“ inklusive.

Allein Erziehende bei der Vergabe von Ganztagsplätzen zu bevorzugen, ist gut und notwendig. Andererseits findet damit aber auch eine Art von Stigmatisierung und Ghettobildung statt. Die wünschenswerte gesellschaftliche Integration wird dadurch nicht leichter. Ganztagsangebote sollten sich nicht nur auf den „besonderen pädagogischen Bedarf“ beschränken, vielmehr sollte es in jedem Stadtteil ganztägige Betreuungsangebote und Ganztagsschulen geben, die allen Familien offen stehen. Nicht zuletzt um begonnenen Verteilungskämpfen entgegen zu wirken und den sozialen Frieden zu erhalten, ist die sozialräumliche Orientierung unter Einschluss aller BewohnerInnen weiterzuentwickeln.

5.2. Zielgruppe - Migrantinnen

Migrantinnen aus aller Welt haben in Pforzheim ein vorübergehendes oder neues Zuhause gefunden. Insgesamt liegt der AusländerInnenanteil bei 19 %. Mit wachsender Tendenz wenden sich ausländische Frauen an die Frauenbeauftragte und nehmen an Veranstaltungen teil. Es gab aber auch Einladungen, wie z.B. in die Internationale Frauengruppe der Ausländerbeauftragten und das Familienzentrum Au. Diese Verbindungen sollen weiter ausgebaut werden und der Dialog zwischen den Kulturen gefördert werden.

Zu Frauen, die gut Deutsch sprechen oder zur zweiten Generation gehören, ist der Kontakt natürlich einfacher. Ansonsten kann und wird auf DolmetscherInnen zurückgegriffen. Zwar können nicht alle Veröffentlichungen der Frauenleitstelle in andere Sprachen übersetzt werden. Aber wir waren in Baden-Württemberg Modell für die Übersetzung unseres Faliblatts zum Platzverweis in fünf weitere Sprachen. Und wie die Rückmeldungen des Girls' Day 2003 zeigten, beteiligten sich auch viele ausländische Mädchen an dieser Aktion.

Vordringliche Probleme für Migrantinnen sind **Sprache, Arbeit und Gewalt**. Im Familienzentrum Au konnte ich mich von der großen Nachfrage nach Deutschkursen überzeugen. Ohne ausreichende Sprachkenntnisse ist es nicht möglich, eine qualifizierte Arbeit zu bekommen, den Kindern bei den Schularbeiten zu helfen oder eine Theateraufführung zu verstehen. Ein weiteres Problem sind Schwierigkeiten bei der **Anerkennung türkischer Bildungs- und Berufsabschlüsse**. Hier müssen gemeinsam mit dem Arbeitsamt Wege und Möglichkeiten erkundet und neu gefunden werden.

Zum Leben in Deutschland gehören neben Sprachkenntnissen und Arbeitsmöglichkeiten auch die Beachtung der demokratischen Spielregeln. Aber gerade was die **Grundrechte von Frauen** angeht herrscht in der jeweiligen Herkunftsmentalität oft noch tiefstes Patriarchat. Spielt sich das Leben der Frauen dann noch primär im Familienkreis ab, gibt es für Mütter, Töchter und Schwestern nur wenig Möglichkeit, sich der Dominanz und Kontrolle der männlichen Familienmitglieder zu entziehen. Ein rigider Ehrbegriff verhindert zudem, sich an Dritte außerhalb der Familie zu wenden. Mit Sicherheit zeigt die jüngst erfolgte Verurteilung eines türkischen Elternpaares aus dem Enzkreis nur die Spitze des Eisbergs. Das Mädchen wollte ihre Freizeit wie die deutschen Freundinnen gestalten und wurde deswegen von ihren Eltern misshandelt. Wie bei **Zwangsverheiratungen, sexuellem Missbrauch und häuslicher Gewalt** ist von einem großen Dunkelfeld auszugehen. Darauf deutet auch der überproportionale hohe Anteil ausländischer Männer (53 %) bei Polizeieinsätzen im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt hin. Dazu wurde mir ein türkisches Sprichwort übersetzt: „Wo ein Mann hinschlägt wachsen Rosen.“

Begonnene Planungen und Kooperationen insbesondere zum Thema Zwangsverheiratung, Arbeit und Gewaltprävention sollen fortgesetzt werden.

5.3. Zielgruppe - suchtkranke Frauen

Suchtkranke Frauen (bundesweit ca. 9,5 Mio.) unterscheiden sich in vielen Punkten von männlichen Drogenabhängigen. Wie auch sonst im Sozialverhalten ziehen sich suchtkranke Frauen eher zurück, während Männer in ihrem Drogenkonsum öffentlich mehr auffallen. Das hat zur Folge, dass sich deutlich mehr Hilfsangebote am Suchtverhalten von Männern orientieren. Die Chance, Aufmerksamkeit und Ressourcen gleichmäßiger unter den Geschlechtern zu verteilen, bot das mit europäischen und kommunalen Geldern

geförderte Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt „Q-service“. Denn die europäischen ESF-Fördermittel (350.000 €/Jahr/PF) verpflichten alle Projektträger zur Beachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede und zur Anwendung des Gender Mainstreaming (GM).

Mit dem Ziel in Pforzheim die **Zugangschancen** von Frauen mit Suchtproblemen **zu Hilfsangeboten und Arbeitsmarkt** zu verbessern und die konkrete Umsetzung des neuen Arbeitsansatzes (GM) exemplarisch zu erproben, arbeiten Frauenbeauftragte und Projektleiterin eng zusammen. Als erstes wurde Kontakt zu bestehenden Frauenprojekten aufgenommen und gender-relevante Fragestellungen und Fachinformationen zum Thema Frauen und Sucht zusammengetragen. Dabei stellte sich heraus (Frauenanteil):

- Frauen nehmen weniger harte Drogen (20 %-45 %)
- Frauen trinken weniger Alkohol (30 %)
- Frauen sind öfter medikamentenabhängig (75 %)
- Frauen leiden öfter unter Essstörungen (95 %)
- jede zehnte Magersüchtige stirbt

- der Drogenkonsum wird bei Frauen abwertender beurteilt
- Frauen erfahren seltener Verständnis und Unterstützung
- der Drogenkonsum von Frauen ist meist unsichtbar
- Frauen verheimlichen ihren Drogenkonsum, um die Kinder nicht zu verlieren
- Frauen wenden sich seltener an Beratungsstellen (s.o.)
- die Suizidbelastung suchtkranker Frauen ist mit 33 % überdurchschnittlich hoch

- Frauen finden seltener einen Partner, der sie unterstützt die Drogenabhängigkeit zu überwinden
- Drogenabhängigkeit bei Frauen zieht oft Prostitutions- und Gewalterfahrungen nach sich
- oder umgekehrt: Missbrauchs- und Gewalterfahrungen ziehen Drogenkonsum nach sich
- fast jede zweite suchtkranke Frau hat Gewalt erfahren
- in Folge vermeiden suchtkranke Frauen Orte und Projekte an/in denen sie mit Männern zusammentreffen
- Männer machen in Beratungsstellen mehr „Stress“ und bekommen mehr Zuwendung

Auch wenn Q-service im Vergleich zu anderen Projekten bereits eine Reihe „klassischer“ Maßnahmen (flexible Arbeitszeiten, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Hilfen bei Kinderbetreuung, Gruppenangebote für Frauen) einbezogen hatte, um Frauen die gleiche Projektteilhabe zu ermöglichen, zeigte sich auch nach eineinhalb Jahren nicht der gewünschte Erfolg. Es war nicht möglich, gleich viel Frauen wie Männer mit Suchtproblemen „zu finden“. Damit rückten die **Zugangsbarrieren** von Frauen mit Suchtproblemen verstärkt ins Blickfeld. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung der allgemeinen und der Fachöffentlichkeit gilt es als nächstes, das Thema Frauen und Sucht zu enttabuisieren und Barrieren abzubauen. Es wurden **erste Maßnahmenschritte** entwickelt, mit denen auf betroffene Frauen wie auch auf das soziale und berufliche Umfeld zugegangen werden soll:

- Sensibilisierung des Hilfesystems für die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von Männern und Frauen
- ExpertInnenrunden mit Ärzten; Suchtberatungsstellen; Psychiatrie und Therapieeinrichtungen
- spezifische Angebote für und spezifische Ansprache von Frauen
- Medikamentenabhängigkeit und Essstörungen ernster nehmen und behandeln
- Enttabuisierung des Themas Frauen und Sucht in der Bevölkerung

Es gibt laute und leise Probleme. Junkies auf öffentlichen Plätzen, Beschaffungskriminalität und Leben von der Stütze rufen schneller Proteste und Handlungsdruck hervor, als mit Psychopharmaka zu gedrohte oder fress-kotzsüchtige Frauen, die äußerst diszipliniert ihrer Arbeit nachgehen, sich lautlos zu Tode hungern oder möglichst unauffällig der Prostitution nachgehen. Frauen haben dennoch den gleichen Anspruch auf Hilfe und die Hälfte aller Ressourcen der Drogenhilfe. Ein geschlechtergerechtes Suchthilfesystem ist in Pforzheim nicht vorhanden, aber die Defizite sind aufgedeckt und erste Maßnahmen auf den Weg gebracht.

5.4. Zielgruppe - Mädchen

Wie Mädchen als erwachsene Frauen leben werden, hängt wesentlich von ihrer Berufswahl ab. Trotz guter Schulabschlüsse entscheidet sich immer noch mehr als die Hälfte der Mädchen für einen traditionellen Frauenberuf. Ähnlich sieht es bei den weiblichen Studierenden aus. Mädchen gezielt für die **neuen Technik- und Medienberufe**, aber auch für **handwerkliche und gewerbliche Ausbildungsberufe** zu gewinnen, erweitert sowohl die Zukunftschancen von Mädchen als auch die der Wirtschaft. Wenn die Mädchen sich mehr auf neue Berufe und die Wirtschaft sich mehr auf Mädchen einlassen, können alte Fixierungen gelockert und der beklagte Fachkräftemangel beseitigt werden.

Das kann natürlich nicht darüber hinwegtäuschen, dass es insgesamt zu wenige Ausbildungsplätze gibt. Unrealistische Leitbilder von traumhaften Model- und Gesangskarrieren erschweren zusätzlich notwendige Umorientierungen. So beklagt das Arbeitsamt Pforzheim, dass junge Menschen eher auf eine Ausbildung verzichten, als sich auf einen Beruf einzulassen, der nicht ihren Wunschvorstellungen entspricht.

Eine Gelegenheit, Mädchen und regionale Wirtschaft auf neue Weise miteinander in Kontakt zu bringen, bietet der bundesweite **Girls' Day**. Auf Initiative der Frauenleitstelle wurde der Girls' Day in diesem Jahr zum ersten Mal auch bei uns durchgeführt, unter Federführung der Frauenleitstelle. Für die gemeinsame Aktion mit dem Enzkreis konnten 28 Betriebe gewonnen werden. Rund 700 Mädchen der 5.-10. Klassen nahmen an der Aktion teil, die Nachfrage nach Teilnahmemöglichkeiten lag etwa 1/3 höher. Der erste Girls' Day in Pforzheim war ein voller Erfolg. Bis auf zwei Ausnahmen wollen alle beteiligten Betriebe beim nächsten Girls' Day wieder mitmachen. Ein Drittel der Mädchen können sich eine Ausbildung im besuchten Betrieb vorstellen. Einige meldeten sich gleich zu einem Praktikum an. Um noch mehr Betriebe zu gewinnen, werden Frauenbeauftragte und IHK Nordschwarzwald bereits im Oktober zu einer Vorbesprechung für den Girls' Day 2004 einladen. Auch die Schulen wünschen sich eine längere Vorlaufzeit und wollen sich beim nächsten Mal stärker einbringen.

Mit dieser Initialzündung hat die Frauenleitstelle das Interesse der Öffentlichkeit auf ein wichtiges Zukunftsthema gelenkt. Ganz praktisch war es möglich, „vor Ort“ betriebliche Einblicke zu geben und zu gewinnen. Wichtig auch, dass neben engagierten Ausbildern zahlreiche weibliche Rollenvorbilder erlebt und befragt werden konnten. Die Erweiterung des Berufswahlverhaltens von Mädchen hat auch präventiven Charakter. Denn aus schlecht bezahlten Sackgassenberufen kommt frau später nur sehr schwer wieder heraus. Schon rechtzeitig bei der Berufswahl auf Alternativen zu den traditionellen Frauenberufen hinzuweisen, ist das frauenpolitische Ziel der Frauenleitstelle.

Darüber hinaus steht die Frauenbeauftragte in Kontakt zur **Fachgruppe Pforzheimer Mädchenarbeit PRIMA** und hat Aktionen wie den Besuch des Mädchenerlebnisparks in Ludwigshafen unterstützt. Ebenfalls gefördert wurden zwei **KITA-Mädchentage**, die Mädchen altersgemäß an handwerkliche und technische

Tätigkeiten heranführten. Beide Aktionen waren dem besonderen Engagement einer kleinen Gruppe von Erzieherinnen und ihrer Fachberaterin zu verdanken. Gerade angesichts der **PISA-Studie** ist es wichtig, Kinder so früh wie möglich mit naturwissenschaftlichen und technischen Phänomenen vertraut zu machen. Ein entsprechendes Fortbildungsangebot für Erzieherinnen wäre hier ebenso zu verankern, wie **mehr junge Männer für den Erzieherberuf** zu gewinnen.

Schwerpunktmäßig gehört die Mädchenarbeit jedoch zum Aufgabenbereich des Jugendamtes. Dort gelten seit 2002 die vom Jugendhilfeausschuss verabschiedeten „**Pforzheimer Leitziele zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit**“. Bisher liegt noch kein Bericht zur Umsetzung vor, um nachzuvollziehen wie diese Leitziele zwischenzeitlich mit Leben gefüllt wurden. Eine für den Juni 2003 geplante Veranstaltung zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit in pädagogischen Arbeitsfeldern“ kam leider nicht zustande. Es lagen zu wenige Anmeldungen vor, was sicher kein besonders ermutigendes Zeichen ist.

5.5. Zielgruppe - Frauenorganisationen

Der Kontakt zu den Pforzheimer Frauengruppen ist mir wichtig und wird gepflegt. Viele der hier Engagierten kommen zum jährlichen **Frauenempfang am 8. März** und sind stolz, dass sie von Anfang an dabei waren. Der Austausch gibt mir wertvolle Hinweise für meine Arbeit und erleichtert es Bürgerinnen, sich mit einem Anliegen auch persönlich an mich zu wenden. Auf diese Weise ist die Zahl der Weiterempfehlungen und Anfragen kontinuierlich gewachsen. Darüber hinaus gibt es gemeinsame Veranstaltungen und themenbezogene Zusammenarbeit.

In Pforzheim ist eine Vielzahl von Frauen in den unterschiedlichsten Frauengruppen aktiv. Es gibt kirchliche, karitative und politische Frauengruppen. Auch im Sport, im Gesundheitsbereich und im Bereich der SeniorInnenarbeit engagieren sich Frauen für ihre Interessen und die des Gemeinwohls. Mit dem Frauentreff Cassandra hat Pforzheim ein selbst organisiertes Frauenzentrum. Es gibt Pforzheimer Clubs berufstätiger Frauen, die in internationale Verbünde eingebunden sind, wie Zonta International oder Soroptimist International. Im **Frauenhandbuch der Leitstelle** sind die Frauengruppen zusammengefasst und ermöglichen interessierten Frauen einen schnellen Überblick und Anschluss. Zwei **neue Gruppen** für Existenzgründerinnen und für allein Erziehende habe ich **initiiert** und mit aus der Taufe gehoben.

Zu den vierteljährlichen Treffen des **Pforzheimer Frauennetzes** lädt die Frauenbeauftragte ein. Dann stehen Informationen aus dem Frauenbüro, aktuelle frauenpolitische Themen und der gegenseitige Informations- und Erfahrungsaustausch auf der Tagesordnung. Einmal im Jahr heißt es „**Pforzheimer Frauennetz unterwegs**“. Eine gemeinsame Exkursion zu interessanten Projekten fördert den Kontakt und erweitert den Horizont. So wurden bisher das Frauenmuseum in Wiesbaden, das Europäische Parlament in Straßburg, das ZKM in Karlsruhe und im letzten Jahr die Existenzgründungsmesse NewCome in Stuttgart besucht.

Gerne nehme ich **Einladungen einzelner Frauengruppen** an, um über meine Arbeit zu berichten und zu hören, was ihnen besonders auf den Nägeln brennt. Vom Nachmittag in der Altenbegegnungsstätte Martinsbau bis zur Jubiläumsveranstaltung des Soroptimist Clubs Pforzheim ist auch hier das Spektrum sehr weit. Letzterer sponserte großzügig eine Veröffentlichung der Frauenleitstelle. In anderen Fällen werde ich um Rat oder zu einer Krisensitzung gebeten und kann meinerseits weiterhelfen.

Der vier Mal im Jahr erscheinende **Frauenveranstaltungs-kalender** wird ebenfalls von der Frauenleitstelle zusammengestellt und veröffentlicht. Hier erhalten alle Frauengruppen die Möglichkeit für ihre Veranstal-

Teil II

tungen zu werben. Ein Angebot das ausgiebig genutzt wird. Die Auflage von 1.000 Exemplaren ist immer schnell vergriffen. Aus Kostengründen wird der Frauenveranstaltungskalender ab nächstem Jahr nicht mehr in gedruckter Form erscheinen, sondern nur noch als Internet-Fassung. Wir werden rechtzeitig darauf hinweisen, dass gegen geringe Gebühr ein Internetzugang mit Druckmöglichkeit in der Stadtbücherei zur Verfügung steht.

6. Veranstaltungen

Veranstaltungen sind eine wesentliche Möglichkeit, frauenpolitische Themen in die Öffentlichkeit zu tragen, zu informieren, Diskussions- und Bewusstseinsprozesse in Gang zu bringen. Die **Zahl** der von der Frauenleitstelle durchgeführten Veranstaltungen hat sich in den letzten vier Jahren **verdreifacht**, die unterschiedlichsten Kooperationen sogar vervierfacht. Um den gesamten frauenpolitischen Wirkungsradius zu erfassen, müssen darüber hinaus auch Vorträge und Diskussionen einbezogen werden, die im Rahmen von Einladungen der Frauenbeauftragten stattfanden. Angefangen von der Frauengruppe im Sonnenhof über einen Projektgottesdienst auf dem Haidach bis zum Fachkongress des Innenministeriums in Karlsruhe gab es zahlreiche kleinere und größere Foren, auf denen gleichstellungspolitische Anliegen dargestellt werden konnten. Auf diese Weise wurden im Berichtszeitraum **fast 6.000 Menschen erreicht**, darunter auch eine wachsende Zahl interessierter und engagierter Männer.

Beim Thema „Neue Wege aus häuslicher Gewalt“ ist es auf Anhieb gelungen, ein breites öffentliches Interesse auszulösen. Zur ersten Podiumsdiskussion im November 1999 kamen 100 interessierte Bürgerinnen und Bürger in die Stadthalle. Ein Flop dagegen war eine gemeinsame Veranstaltung mit der Vhs zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit nur 4 Teilnehmerinnen. Dieses Thema ist nach wie vor sehr scham- und angstbesetzt und wird erfahrungsgemäß lieber im persönlichen Gespräch besprochen.

6.1. Gesamtübersicht

Die folgende Tabelle gibt in Kurzform einen **Überblick über die Veranstaltungsaktivitäten der Frauenleitstelle in den Jahren 1999 bis Mitte 2003**. In ihr sind sowohl Veranstaltung in alleiniger Regie als auch Kooperationsveranstaltungen zusammengefasst. Ebenfalls genannt werden Veranstaltungen, die mit Unterstützung der Frauenleitstelle durchgeführt wurden, bzw. Veranstaltungen der Frauenleitstelle, die nur durch die aktive Erschließung zusätzlicher Landesmittel möglich waren. Trotz Haushaltskürzungen ist es gelungen das Veranstaltungsspektrum auszubauen und eine wachsende Zahl von TeilnehmerInnen aus allen Bevölkerungsgruppen zu erreichen. Aber auch wir stoßen jetzt an deutliche Grenzen unserer finanziellen Möglichkeiten.

Gesamtübersicht Veranstaltungen 1999 – 2003

Juni 2003 1999	Veranstaltungen insgesamt	davon in Kooperation oder mit Unter- stützung	Teilnehmende	KooperationspartnerInnen
Gesamt	79	44	5.960	30

2003 bis Juni	8	5	1.200	Arbeitsamt Pforzheim, Dekanat Pforzheim-Stadt, Familienzentrum Au, Frauenbeauftragte Enzkreis, neXt Existenzgründerinnen-treff, Wirtschaftsjunoren
2002	23	13	1.250	Akademie Bad Boll, Amt f. Jugend u. Familie, Ausländerbeauftragte, Caritas Begegnungsstätte, Ev. Erwachsenenbildung, Frauenbeauftragte Enzkreis, Frauengruppe Ev. Gemeinde Sonnenhof, Frauenhäuser, Innotec, Kath. Frauengemeinschaft Deutschlands, Kulturamt, Landeszentrale für politische Bildung, Lilith, Stadtjugendring
2001	23	12	2.100	Amt f. Jugend u. Familie, Ausländerbeauftragte, Ev. Kirchengemeinde Haidach, Frauenbeauftragte Enzkreis, Frauentreff Cassandra, Frauenunion Pforzheim/Enzkreis, Internationale Frauengruppe, looping, Polizei - KKP Pfhm., PRIMA, Studium Generale, Vhs
2000	17	11	950	AK Häusliche Gewalt, Ausländerbeauftragte, Ev. Erwachsenenbildung, Frauenbeauftragte Enzkreis, Kulturamt, looping, Polizeidirektion und Kommunale Kriminalprävention Pforzheim, Stadtbücherei
1999	8	3	460	Amt für Jugend und Familie, Frauenbeauftragte Enzkreis, Kulturamt, Lilith e.V.

6.2. Jahresübersicht

Den einzelnen Jahresübersichten können genauere Angaben über Veranstaltungsart, Themen und Teilnehmezahlen entnommen werden. Die Veranstaltungen tragen den jeweiligen Arbeitsschwerpunkten, aktuellen Ereignissen ebenso wie den unterschiedlichen Interessen von Frauen Rechnung.

Zur festen Tradition ist mittlerweile der jährliche **Frauenempfang am 8. März** geworden. Seit 1999 laden an diesem Tag und anlässlich des internationalen Frauentags Stadtoberhaupt und Frauenbeauftragte gemeinsam die Bürgerinnen der Stadt ein. Für mehr als 200 Bürgerinnen ist dies ein festes Datum um Erreichtes zu feiern, auf Unerledigtes hinzuweisen und um neue Kontakte zu knüpfen. Ebenso wiederholenswert und „traditionsverdächtig“ ist die aktive Beteiligung am bundesweiten **Girl's Day**. Denn die Mädchen von heute sind die Frauen von morgen.

Veranstaltungsübersicht 2003

2003	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
1	Vorstellung und Kontakt	Aufgaben der Frauenbeauftragten, häusliche Gewalt und Arbeit	17.1.	25	auf Einladung des Familienzentrums Au, türkische Teilnehmerinnen der Deutschkurse
2	Information und Kooperation	Was brauchen Existenzgründerinnen um erfolgreich durchzustarten?	5.2.	15	next eXistenzgründerinnentreff Pforzheim
3	Öffentliche Diskussion	„Rechtsradikalismus – eine Gefahr für die Demokratie“	18.2.	90	auf Einladung des evangelischen Dekanats Pforzheim-Stadt, Stadtkirche Pforzheim
4	5. Pforzheimer Frauenempfang	Internationaler Frauentag	8.3.	220	
5	Selbstbehauptungskurs	Anti-Gewalttraining für Frauen ab 18 Jahren	6.5.,	18	Polizeidirektion Pforzheim
6	Girls' Day 2003	Erweiterung des Berufswahlverhaltens von Mädchen, mit Focus auf technische, IT- und „mädchenuntypische“ Berufe	8.5.	700	Frauenbeauftragte Enzkreis, 28 Betriebe und Einrichtungen in Pforzheim und im Enzkreis

2003	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
7	Infothek mit Auftaktveranstaltung	Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Präsentation des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausstellungsort Arbeitsamt in Pforzheim	9. und 10. 4.	60	Frauenbeauftragte Enzkreis Arbeitsamt Pforzheim
8	Vortrag und Diskussion	Elke Birkheuser, Familienservice Berlin, „Work-Life-Balance – Akrobatinnen des Alltags“	9. 4.	70	Frauenbeauftragte Enzkreis, Wirtschaftsjunioren

Veranstaltungsübersicht 2002

2002	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
1	Frauen-Internet-Café		6 Veranstaltungen, Jan. – Juni	120	gradus schulungszentrum
2	Kabarett	„Scharfe Rosinen“ türkische Frauentheatergruppe, Arkadas Theater Köln	25.1.	200	Ausländerbeauftragte Kulturamt
3	Info-Veranstaltung für allein Erziehende	Höhere Steuerbelastungen durch Abschaffung der Steuerklasse II	28.2.	100	Sabine Lutz, Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV), Finanzamt Pforzheim
4	Lese-Konzert	Gewalt und Liebe LITERA-MUSICA mit Lore Zorn	2.3.	60	Unterstützung der ev. Erwachsenenbildung und der Markuspfarrei
5	4. Pforzheimer Frauenempfang	Internationaler Frauentag	8.3.	240	

2002	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
6	Dekanatskonferenz	„Frauenleben sind vielfältig“, Arbeit der Frauenbeauftragten und Abbau von häuslicher Gewalt	13.3.	30	auf Einladung der Kath. Frauengemeinschaft Deutschlands (kdf)
7	Vorstellung und Gespräch	„Den Frauen die Hälfte des Himmels...“, frauenpolitische Aufgaben und Forderungen	19.3.	8	auf Einladung der Caritas Begegnungsstätte Martinsbau
8	2. Mädchenprojekttag	Wissenswerkstatt für starke Mädchen	21.3.	70	Unterstützung von AJF und KITAS
9	Existenzgründerrinnentag	Unternehmen Sie was?!	27.4.	56	Wirtschaftsförderung, Innotec Pforzheim, IHK Nordschwarzwald und Handwerkskammer
10	Sonderführung	Dr. Barbara Guttman, Historikerin „Auf den Spuren der Frauen in Pforzheim“	26.5.	16	Landeszentrale für politische Bildung B.-W., Referat Frauenbildung,
11	Sprechtage für Existenzgründerrinnen	Erst- und Orientierungsberatungen	10 Sprech-tage Juni – Dez.	44	Landesgewerbeamt B.-W., ifex
12	Gründungsveranstaltung	Existenzgründerinnen-Treff Pforzheim	5.6.	8	Teilnehmerinnen des Existenzgründerinnentages im April 02
13	Informationsfahrt	zu Kontaktstellen Frau und Beruf in Mannheim und Ludwigsburg, TeilnehmerInnen: Oberbürgermeisterin Augenstein, Landrat Burkhardt, sowie Gemeinde- und KreisrätInnen	11.9.	13	Frauenbeauftragte Enzkreis

2002	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
14	Vortrag und Diskussion	Aufgaben und aktuelle Projekte der Frauenbeauftragten	12.9.	9	auf Einladung der Frauengruppe „After eight“, evangelische Gemeinde Sonnenhof
15	Info-Stand	Häusliche Gewalt, anlässlich des Welttags für seelische Gesundheit unter dem Motto: „Gewalterfahrung, Traumatisierung und seelische Gesundheit“	10.10.		Tagesklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Eutingen
16	Enthüllung Gedenktafel	für Bertha Benz, stellvertretend für drei weitere Gedenktafeln, die im Stadtgebiet an herausragende Leistungen von Pforzheimer Frauen erinnern	10.10.	40	Sozialministerium Baden-Württemberg
17	Buchpräsentation	„und wo stehen wir heute? - Einblicke und Ausblicke 3er Frauengenerationen“ Zeitdokument über die letzten 100 Jahre Frauenleben und Frauenbewegung in Pforzheim und Deutschland	10.10.	40	Grußwort Dr. Christiane Hug-von Lieven, Sozialministerium Baden-Württemberg
18	Museums-Führung	„Auf den Spuren Catharina Vierordts, der ersten Goldkontrolleurin Pforzheims“, Begleitprogramm zu o.g. Gedenktafeln (17)	13.10.	12	Technisches Museum der Uhren- und Schmuckindustrie Pforzheim
19	Vortrag und Diskussion	Dr. Susanne Heinen, Kinderbeauftragte der Stadt Karlsruhe „Kinder als Opfer von Partnergewalt“	5.11.	60	Lilith e.V. Frauenhäuser Frauenbeauftragte Enzkreis

2002	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
20	Kurzvortrag	zur Gedenktafel für Catharina Vierordt	10.11.	4	auf Einladung und im Rahmen des 4. Pforzheimer Markts für Schmuck und Design, Kollmar und Jourdan-Haus
21	Sachverständige	Fachtagung „Schluss mit häuslicher Gewalt? Das neue Gewaltschutzgesetz und seine Anwendung auf dem Prüfstand“	25.-26.11.	54	auf Einladung der Evangelischen Akademie Bad Boll
22	Pforzheimer Frauennetz unterwegs	Besuch der Existenzgründerinnenmesse NewCome in Stuttgart	7.12.	20	
23	Delegation	Arbeitsweise und aktuelle Fragen kommunaler Gleichstellungsarbeit	10.12.	11	in Vertretung der Oberbürgermeisterin, Begrüßung und Begleitung der Mazedonischen Frauenfriedensinitiative „Together“

Veranstaltungsübersicht 2001

2001	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
1	Frauen-Internet-Café	Kennen lernen des neuen Mediums und Angebot für Frauen ohne eigenen PC	1 x Monat	160	gradus schulungszentrum
2	Lesung	Elisabeth Alexander „Ein Abend mit Phantasie und Realität“	9.02.	15	Frauentreff Cassandra

2001	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
3	Selbstbehauptungstraining	Anti-Gewalt-Kampagne	3 Kurse à 4 Abende, Feb.- Juni.	54	Polizeidirektion Pforzheim
4	Information und Kontakt	Was tun bei häuslicher Gewalt?	14.2.		auf Einladung der Internationalen Frauengruppe
5	Internet-Kurs	Fortgeschrittene	10.3.	14	
6	Internet-Kurs	Einsteigerinnen	9 Kurse Jan. – Nov.	180	
7	3. Pforzheimer Frauenempfang	Internationaler Frauentag	8.3.	220	
8	Gottesdienst	Wortbeitrag zur häuslichen Gewalt	25.3.	70	auf Einladung der ev. Kirchengemeinde Haidach
9	Vortrag und Diskussion	Ingrid Hinz, Rechtsanwältin, „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – was kann ich dagegen tun?“	4.4.	4	Volkshochschule Pforzheim
10	Vortrag und Diskussion	Angela Körting, Rechtsanwältin, „Trennung, Scheidung und neues Kindschaftsrecht“	9.5.	10	Volkshochschule Pforzheim
11	Präsentation	Abschlussbericht der Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt zusammen mit OB J. Becker und dem Leiter der Polizeidirektion K-H. Arnitz	20.6.	65	Polizeidirektion Pforzheim, Kommunale Kriminalprävention Pforzheim (KKP)
12	1. Mädchenprojekttag	„Das ist der Hammer“ Experimente rund um Wissenschaft und Technik	29.6.	50	Unterstützung von AJF und KITAS

2001	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
13	Stadtführung	Dr. Barbara Guttman, Historikerin, „Auf den Spuren Pforzheimer Frauen“	22.9.	12	
14	Mädchenausflug	„Girlassic-Park“ in Ludwigshafen	29.9.	35	PRIMA-Mädchenarbeitskreis
15	Pforzheimer Frauennetz unterwegs	Fahrt und Führung ZKM Karlsruhe	13.10.	14	
16	Vortrag und Diskussion	Häusliche Gewalt „Frauenhaus und Platzverweis“	17.10.	30	Frauenunion Pforzheim/Enzkreis
17	Arbeitssitzung	Landesarbeitsgemeinschaft kommunalen Frauenbeauftragten B.-W.	7.11.	25	Begrüßung durch Oberbürgermeisterin Christel Augenstein
18	Studium Generale Vortrag	Prof. Senta Trömel-Plötz, Linguistin, „Von Männerdiskussionen zu Frauengesprächen“	7.11	500	Studium Generale und Frauenbeauftragte der Hochschule Pforzheim
19	Gespräch mit Oberbürgermeisterin Christel Augenstein	Anliegen und Wünsche zum Amtsantritt	12.11.	30	Pforzheimer Frauennetz
20	Vortrag	Hatice Güler-Meisel „Anatolische Göttinnen und überlieferte Symbole“	12.11.	25	Ausländerbeauftragte
21	Eröffnung	neue Frauen- und Eltern-Parkplätze im Parkhaus Luisenstraße, gemeinsame Planung mit Frauenbüro	13.12.	örtliche Presse	auf Einladung der Sparkasse Pforzheim
22	Vortrag	Stephanie Schaffer, Rechtsanwältin „Frauenrechte sind Menschenrechte“	21.11.	11	Volkshochschule Pforzheim, terre des femmes Tübingen

2001	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
23	Präsentation auf Fachkongress	Vernetztes Vorgehen bei häuslicher Gewalt und Platzverweis in Pforzheim	22.11.	600	auf Einladung des Innenministeriums B.-W.

Veranstaltungsübersicht 2000

2000	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
1	Historische Führung Kappelhof	Olaf Schulze, Stadthistoriker „Von Göttinnen und Matronen“	12.2.	25	
2	2. Pforzheimer Frauenempfang	Internationaler Frauentag	8.3.	250	
3	Lesung	Ingeborg Nahn „Wovon hast Du geträumt, Alifa?“, Begegnungen mit Frauen aus aller Welt	22.03.	20	Ausländerbeauftragte Stadtbücherei
4	Vortrag	Aufgaben einer kommunalen Frauenbeauftragten	28.03.	45	auf Einladung der unabhängigen Frauenliste Rottweil
5	Fachtagung	Neue Wege aus häuslicher Gewalt	11.04.	94	Frauenbeauftragte Enzkreis, Kommunale Kriminalprävention Pforzheim (KKP)
6	Einführungskurse	Vorsicht Internet!?	15.4. ff 4 Kurse Mai/Juni	120	
7	Vortrag	Globalisierung am Beispiel der Textilwirtschaft	16.5.	3	Evangelische Erwachsenenbildung Pforzheim

2000	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
8	Info-Veranstaltung	Lila (Mittags-) Pause im Frauenbüro, für alle MitarbeiterInnen nach Umzug der Leitstelle in das 6. OG	25.5.	26	
9	Pforzheimer Frauennetz unterwegs	Europa-Parlament Straßburg, Gespräch mit Europaabgeordneten, Besuch einer Plenarsitzung, Stadtführung	5.7.	39	
10	Frauenzukunftswerkstatt	„Pforzheim – Stadt der Frauen?!“, im Rahmen der Kommunalen Agenda 21	8.7.	30	Kommunales Agenda-Büro Pforzheim
11	Literarische Lesung	Martina Klöpfer „Caroline Schlegel-Schelling in Maubronn“, im Rahmen der 17. Literartage in Baden-Württemberg	23.9.	13	Kulturamt
12	Fortbildung	Dipl. Psych. Hans Schmidt „Gewalttätige Männer in Beziehungen - Hintergründe, Umgang und Beurteilung“, zur Einführung des Platzverweisverfahrens in Pforzheim	25.9.	50 Polizei-beamtInnen	Polizeidirektion Pforzheim
13	Seminar	Dipl. Päd. Claudia Schweigler „Dranbleiben oder Abtauchen?“, Konflikttraining für Frauen	30.9.-1.10	10	Frauentreff Cassandra
14	Öffentlichkeitsaktion Fußgängerzone	Platzverweis - Der Täter geht – die Geschlagenen bleiben!	27.10.	10 aktiv Beteiligte	AK Häusliche Gewalt, Frauenhäuser, Polizeidirektion, Weißer Ring

2000	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
15	Veranstaltungsreihe	„FrauenGesundheit Ohne Risiken und Nebenwirkungen!“ 5 Veranstaltungen	6. – 8.11.	90	Frauenbeauftragte Enzkreis, looping – Netzwerk für Gesundheit s-förderung und Prävention
16	Seminarveranstaltung für StudentInnen	Aufgaben einer kommunalen Frauenbeauftragten	13.11.	22	auf Anfrage der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung, Ludwigsburg, Wahlpflichtfach „Familie und Rechtsverhältnisse“, Prof. E. Ziegler
17	Eröffnungsveranstaltung Fraueninternet -Café	Impulsreferat Irene Scherer, Leiterin des Netzwerks Telearbeit und Frauen Baden-Württemberg, „Frauen erobern das Internet – Die Technik ist weiblich.“	28.10.	100	gradus schulungszentrum

Veranstaltungsübersicht 1999

1999	Art der Veranstaltung	Thema	Datum	Teilnehmende	Kooperation Unterstützung
1	Frauenempfang	Internationaler Frauentag	8.3.	200	
2	Pforzheimer Frauennetz unterwegs	Frauenmuseum Wiesbaden	15.5.	15	
3	Verabschiedung	Pforzheims erste Frauenbeauftragte Marion Schuchardt geht nach 13 Jahren	30.6.	50	
4	Matinee	Kommunalwahl 1999, Diskussion mit Kandidatinnen	25.7.	20	
5	Vortrag	Claudia Baumbusch, Kunsthistorikerin, „Frauenbilder in der Zeit des Jugendstils“, begleitend zur Jugendstilausstellung des Schmuckmuseums	5.8.	80	Kulturamt
6	Fachtagung	Partizipation als Qualität von Mädchenarbeit	22.9.	46	Amt für Jugend u. Familie, Lilith e.V.
7	Stadtführung	Dr. Barbara Guttman, Historikerin, „Auf den Spuren Pforzheimer Frauen“	25.9.	25	
8	Podiumsdiskussion	Häusliche Gewalt ist keine Privatsache! PodiumsteilnehmerInnen: u.a. MdB Ute Vogt, Oberstaatsanwalt Schwierk,	15.11.	100	Frauenbeauftragte Enzkreis

7. Serviceleistungen

Als **Anlaufstelle** für Frauen- und Gleichstellungsbelange steht das Frauenbüro Bürgerinnen und Bürgern täglich zur Verfügung. Viele Anfragen können sofort telefonisch beantwortet werden, **Informationsbrochüren** abgeholt oder zugesandt werden. **Persönliche Gesprächstermine** bei der Frauenbeauftragten sind nach Vereinbarung auch kurzfristig möglich. In akuten **Krisenfällen** wird das Notwendige unternommen, wie z.B. die Umsetzung eines Haftbefehls trotz Freitagnachmittag und Fußballweltmeisterschaft....

Das **Sekretariat** der Frauenleitstelle ist vormittags besetzt und erreichbar. Darüber hinaus sorgt ein gut bestückter **Materialstand** neben der Pforte des Neuen Rathauses für einen schnellen Informationszugriff. Hier stehen **eigene Veröffentlichungen** sowie Veröffentlichungen des Landes und des Bundes zur Verfügung. Einen 24-Stunden-Service bieten die **Internetseiten der Frauenleitstelle**. Zahlreiche Mitteilungen und Anfragen werden per **E-Mail** bearbeitet. **Pressemitteilungen und Pressegespräche** gehören genauso zur Informations- und Öffentlichkeitsarbeit wie der vierteljährliche **Frauenveranstaltungskalender**.

Zusammengefasst werden vor allem die folgenden Angebote nachgefragt:

- Informationen über (Familien-) Rechte / gesetzliche Veränderungen
- Mutterschutz / Elternzeit
- Trennung / Scheidung
- Arbeit / Arbeitslosigkeit / Wiedereinstieg
- Häusliche Gewalt / Betroffene und Umfeld
- Wohnung / Schulden
- Suche nach Zuständigkeiten / spezifische Angebot
- Hilfen in besonderen Lebenslagen / Krisenintervention
- Kontakt zu Frauengruppen / Selbsthilfegruppen
- Beratungs- und Therapieangebote
- allgemeine Beschwerden
- Ärger mit Ämtern / Arbeitgeber
- Hinweise auf Defizite
- Kontakt und Orientierung nach Zuzug

8. eigene Veröffentlichungen 1999-2003

Mit eigenen Veröffentlichungen trägt die Frauenleitstelle dem Informationsbedarf zu häufig nachgefragten Themenstellungen Rechnung. Es dominieren lebenspraktische Ratgeber, die Frauen über Rechtslagen, Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten vor Ort informieren.

Die Broschüre zu Trennung/Scheidung ist mittlerweile in der 3. und die zur Babypause/Elternzeit in der 6. überarbeiteten Auflage erschienen. Beide Neu-Bearbeitungen wurden zusammen mit der Frauenbeauftragten des Enzkreises realisiert. Das spart Arbeitszeit und Kosten.

Darüber hinaus ist es der Frauenleitstelle in den in den letzten zwei Jahren gelungen zusätzliche Gelder und Sponsoren zu erschließen. Aktualisierte Druckvorlagen konnten ebenfalls an andere Städte weiterverkauft werden. Bei Broschürennachfragen, die über das Pforzheimer Stadtgebiet hinaus gehen, wird eine kosten-deckende Gebühr erhoben.

- **Frauen-Nachttaxi und Parkplätze für Frauen in Pforzheim**
Flyer, gesponsert von der PKM Touristinformation und der CityMarketing Pforzheim
2. überarbeitete Auflage 2003
- **... und wo stehen wir heute?**
Einblicke und Ausblicke 3er Frauengenerationen
Interviews mit Großmüttern, Töchtern und Enkelinnen – Historische Zeitleiste ab 1900
gesponsert von Sparkasse Pforzheim, Soroptimist Club Pforzheim
1. Auflage 2002
- **Elternzeit**
Mutterschutz – Erziehungsgeld – beruflicher Wiedereinstieg
in Kooperation mit der Frauenbeauftragten des Enzkreises
6. überarbeitete Auflage 2002
- **Trennung und Scheidung**
Eine Informationsbroschüre für Frauen
in Kooperation mit der Frauenbeauftragten des Enzkreises
3. überarbeitete Auflage 2001
- **Häusliche Gewalt und Platzverweis**
Ergebnisse der Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt 1999 – 2001
in Kooperation mit der Kommunalen Kriminalprävention Pforzheim
- **Neue Wege aus häuslicher Gewalt**
Dokumentation der Fachtagung am 11.4.2000
in Kooperation mit der Frauenbeauftragten des Enzkreises
und der Kommunalen Kriminalprävention Pforzheim

- **Vorsicht – Internet ?**

Internet-Einführung für Frauen

2000

Ebenfalls veröffentlicht wurde im Berichtszeitraum auch eine Reihe von **Informations- und Faltblättern**, wie z.B. zum Existenzgründerinnentag oder zum Girls Day. Sie werden nicht alle einzeln aufgeführt. Auf den von der Frauenleitstelle vierteljährlich herausgegebenen **Frauenveranstaltungskalender** wurde bereits an anderer Stelle hingewiesen.

Teil III

Organisationsziel Geschlechtergerechtigkeit

Umsetzung des Gleichberechtigungsplans der Stadt Pforzheim

Wie viele Frauen arbeiten eigentlich bei der Stadt Pforzheim? Wo arbeiten sie und wie werden sie bezahlt? Wie hoch ist ihr Anteil in Führungspositionen, wie viele arbeiten Teilzeit oder sind beurlaubt? Haben sie die gleichen Chancen wie Männer auf eine gute Beurteilung und eine Beförderung? Wichtige Fragen die beantwortet werden müssen, um den Stand der innerstädtischen Gleichstellung beurteilen zu können.

Um es gleich vorweg zu sagen, manche Fragen können beantwortet werden, andere wegen fehlender Daten jedoch nicht. Auch das sagt etwas über die gegenwärtige Umsetzung des geltenden Gleichberechtigungsplans aus. Der vorangestellten **Zusammenfassung der Ergebnisse** folgt eine Rückbesinnung auf die vereinbarten Ziele. Ein eigenes Kapitel beschäftigt sich mit dem vorhandenen **Datenmaterial**. Ein weiteres stellt die verwaltungsinternen **Aktivitäten der Frauenbeauftragten** dar.

Die gute Nachricht zuerst. Der Frauenanteil innerhalb der Verwaltung wächst stetig und beträgt mittlerweile über die Hälfte (52 %) aller Beschäftigten. Ohne Frauen würde das Dienstleistungsunternehmen Stadt Pforzheim nicht funktionieren. Dennoch zeigen die vorliegenden Daten und Erfahrungen deutlich, dass die Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung noch nicht erreicht ist und nur langsam vorankommt. Frauen sind immer noch deutlich geringer in den höheren **Einkommensgruppen** und in **Führungspositionen** vertreten. Der seit 1995 als Dienstvereinbarung verbindliche Gleichberechtigungsplan wird nicht systematisch umgesetzt. Wie bei der Umsetzung der Führungsleitlinien und der MitarbeiterInnenbefragung fehlt ein zentrales **Controlling** durch die Verwaltungsspitze und den Gemeinderat.

Die Ergebnisse der **MitarbeiterInnenumfrage 2002** geben zusätzliche Hinweise. Wie wird die Arbeitssituation von den Beschäftigten empfunden und bewertet? Auch wenn sich die meisten der Befragten nicht unmittelbar benachteiligt fühlen, zeigen sich bei genauerer Betrachtung eine Reihe geschlechtsspezifischer Unterschiede. Die Vergleichswerte sind wie folgt gekennzeichnet: w = weiblich, m = männlich.

Unter denen, die sich benachteiligt sehen, sind mehr als doppelt so viel Frauen (w 13,1 %) wie Männer (m 5,5 %). Frauen sehen für sich Nachteile, vor allem bei den **Aufstiegchancen** (w 27,9 % / m 18,9 %) und in Bezug auf das Verhalten der Führungskräfte (w 22,9 % / m 24,3 %). Weniger häufig genannt wurden dagegen Benachteiligungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (w 12,9 % / m 2,7 %) sowie beim **Wiedereinstieg** nach einer Beurlaubung (w 6,4 % / m 2,7 %). Männer fühlen sich bei den beiden zuletzt genannten Indikatoren auffallend weniger benachteiligt. Auch bei der **Bezahlung** gibt es Unterschiede. Männer (m 45,1 %) sehen ihre Arbeit leistungsgerechter bezahlt als es Frauen (w 40,6 %) tun. Im sozialen Bereich - einer klassischen Frauendomäne - fühlen sich insgesamt 71,6 % der MitarbeiterInnen „eher nicht“ bis „überhaupt nicht“ leistungsgerecht bezahlt. In diesem Arbeitsbereich werden auch fehlende Aufstiegchancen am stärksten (30,9 %) bemängelt. Insgesamt wächst der Eindruck der Benachteiligung mit den Beschäftigungsjahren (6,7 % < 10,1 %).

In meinen Gesprächen mit Ämtern und im Rahmen von Bewerbungsverfahren habe ich immer wieder feststellen müssen, dass es **keine konkreten Zielvorgaben und Maßnahmepläne** gibt, nach denen der Gleichberechtigungsplan systematisch umgesetzt wird. Von einem regelmäßigen **Controlling** ganz zu schweigen. Vielmehr hängen Fortschritte vom besonderen Engagement Einzelner ab und - wie häufig be-

tont - vom Zufall. Angesichts von Stelleneinsparungen und unbefriedigender Bewerbungslage werden die eigenen Handlungsspielräume als sehr begrenzt angesehen. Im Prozess der Verwaltungsreform mit neuen Aktionsplänen, Leitbildern und Steuerungsmodellen ist der Gleichstellungsplan ins Hintertreffen geraten. Die berufliche **Gleichstellungs- und Frauenförderung** kann und sollte jedoch ganz bewusst **in die neuen Steuerungsmaßnahmen integriert** werden. Denn Sparen bei den städtischen Ausgaben bei gleichzeitiger Nutzung aller verfügbaren Ressourcen sind zwei Seiten derselben Medaille.

Denn wie die Gesamtwirtschaft hat auch die Stadt Pforzheim zunehmend Schwierigkeiten qualifiziertes Personal zu gewinnen, angefangen von den rückläufigen Bewerbungen um einen städtischen Ausbildungsplatz. Aber gute und motivierte MitarbeiterInnen werden in Zukunft noch mehr zur Mangelware. In diesem Wettbewerb setzen immer mehr Betriebe schon heute auf **gezielte Frauenförderung und Familienfreundlichkeit**. Diesen **Trumpf** sollten wir bei der Stadt Pforzheim stärker ausspielen und offensiver als bisher darstellen und vermitteln. Denn leider gibt es immer noch gegenläufige Argumentationen, z.B. dass man ganz froh sei, wenn beurlaubte Frauen nicht wieder zurück kämen, weil Stellen ja ohnehin reduziert werden sollen, oder auch weil Teilzeitwünsche mehr Organisationsaufwand mit sich brächten und man lieber die gerade gut eingearbeitete Vertretungskraft behalten möchte. Auf der anderen Seite beschwerten sich Rückkehrerinnen bei der Frauenbeauftragten, weil sie ihre Rückkehr - trotz langjähriger Tätigkeit für die Stadt Pforzheim und trotz hoher Arbeitsmotivation - als unerwünscht erleben. Einige lassen sich enttäuscht auf eine weitere Beurlaubung ein. Dies macht jedoch weder ihnen, noch den Ämtern den beruflichen Wiedereinstieg leichter.

Um bei der Umsetzung des städtischen Gleichberechtigungsplanes weiter zu kommen, braucht es die nachdrückliche Unterstützung der (neuen) Verwaltungsspitze. Familien- und frauenfördernde Personalpolitik muss stärker als **top-down-Prozess** gestaltet werden, um mehr an Verbindlichkeit und Schubkraft zu gewinnen. Dazu ist bis Jahresende von jedem Amt eine Ist-Soll-Analysen zu erstellen mit daraus abgeleiteten konkreten Zielen, Zeiten und Handlungen. Über den Stand der Umsetzung wird den DezernentInnen jährlich berichtet. Fehlende Fortschritte sind nachvollziehbar zu begründen. Sie fließen ebenso wie Erfolge in die Beurteilung des Führungsverhaltens ein. Die Frauenbeauftragte ist als Stabsstelle in diesen Umsetzungsprozess aktiv eingebunden, sowohl was die Gesamtsteuerung betrifft, als auch die fachliche Begleitung und Beratung der Ämter. Über Maßnahmen und Entwicklung wird dem Gemeinderat regelmäßig berichtet.

Was steht nun eigentlich im städtischen Gleichberechtigungsplan, genauer in den „**Leitlinien zur Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten der Stadt Pforzheim**“ (siehe Anhang)? In der seit acht Jahren verbindlichen Dienstvereinbarung sind die **Ziele und Verantwortlichen** klar benannt:

- mittelfristig sollen die vorhandenen Strukturen so verändert werden, dass Frauen in allen Funktionen entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil vertreten sind
- längerfristig soll die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern auf allen Ebenen erreicht werden
- hervorgehoben werden notwendige Bewusstseinsänderungen, insbesondere bei den Führungskräften
- die personalbewirtschaftenden Stellen entwickeln Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils
- verantwortlich für die Umsetzung sind die jeweiligen Dezernenten und Amtsleitungen

Der **Geltungsbereich** des städtischen Gleichberechtigungsplans umfasste bis zur Ausgründung der Stadtwerke die **Kämmereiverwaltung**, das **Städtische Klinikum** und die **Stadtwerke**. Den **städtischen**

Gesellschaften wird in der Dienstanweisung empfohlen, „unverzüglich“ eigene Gleichberechtigungspläne zu erstellen. Dieser Empfehlung wurde bisher nirgends nachgekommen.

Im **Personalüberleitungsvertrag für die Stadtwerke** ist festgelegt, dass, bis entsprechend eigene Betriebsvereinbarungen abgeschlossen sind, die bestehenden städtischen Dienstvereinbarungen weiterhin gelten. Auf meine Intervention hin wurde außerdem in § 10 explizit verankert „Die Gesellschaft wird auf Grundlage der Richtlinie der Stadt Pforzheim **eigene Richtlinien zur Frauenförderung** erlassen.“ Aber auch diese gibt es bisher nicht. Stattdessen wird bei Stellenausschreibungen der privatisierten Stadtwerke – auch nach mehrmaliger Anmahnung – ausschließlich die männliche Berufsbezeichnung gewählt mit dem unzureichenden Zusatz, dass sich die Ausschreibung in gleicher Weise an Bewerberinnen und Bewerber richte. Aufgegeben wurde damit ein wichtiges gleichstellungspolitisches Signal, nämlich am Abbau beruflicher Unterrepräsentanz von Frauen interessiert (!) zu sein. Auch wenn bei den Stadtwerken von 1999 bis heute der Beschäftigungsanteil der Frauen von rd. 14% auf 23% gestiegen ist, sollte dieses Signal wegen des weiterhin unterdurchschnittlichen Frauenanteils beibehalten werden.

Erfreulich ist, dass bei den Stadtwerken insgesamt sechs Frauen Führungspositionen besetzen. Drei von ihnen nehmen gleichzeitig an einem Nachwuchsführungskräfteprogramm teil. Welchen prozentualen Anteil Frauen bei den Führungskräften insgesamt einnehmen, ist mir nicht bekannt.

Aktuell gab es ein erstes Informationsgespräch zwischen Frauenleitstelle und einer Kollegin der **Stadtwerke**, die dort **künftig die Funktion der Frauenbeauftragten** wahrnehmen soll. Darüber hinaus erklärte der Geschäftsführer der Stadtwerke, alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Frauenförderung „auch weiterhin angemessen zu berücksichtigen“. Dabei werde er bei Bedarf gerne auf die angebotene Unterstützung der städtischen Frauenbeauftragten zurückzukommen.

Bei allen städtischen Gesellschaften und Ausgründungen sind Oberbürgermeisterin, zuständige Dezernenten und GemeinderatsvertreterInnen gefordert auf Abhilfe zu drängen. Auf entsprechende Regelungen ist auch bei der **Ausgründung des Städtischen Klinikums** zu achten. So wäre die Belassung der gleichstellungspolitischen Aufgaben und Zuständigkeiten bei der städtischen Frauenbeauftragten als Vereinbarung vertraglich einzubeziehen, um eine Verschlechterung für die beschäftigten Frauen des Klinikums zu vermeiden.

Eine grundlegende Schwierigkeit bei Überprüfung der o.g. Zielvorgaben ist die **fehlende bis mangelhafte Datenlage**. Viele Daten werden gar nicht oder nicht nach Geschlecht erhoben. Um die Entwicklung der beruflichen Gleichstellung von Frauen bei der Stadt Pforzheim verfolgen, überprüfen und vor allem steuern zu können, ist es unabdingbar, dass alle personalbezogenen Daten standardmäßig nach Geschlecht erhoben und ausgewertet werden. Dies gilt sowohl für die einzelnen Ämter genauso wie für das Gesamtunternehmen Stadt Pforzheim. Zusätzlich sind gleichstellungsrelevante Fragen einzubeziehen, die es überhaupt ermöglichen die im Gleichberechtigungsplan festgelegten Handlungsfelder objektiv zu beurteilen. Leider hält das POA beides für einen ungerechtfertigten Mehraufwand.

So beschränken sich die folgenden Aussagen zwangsläufig auf die Daten des letzten Entwicklungsberichts des POAs aus dem Jahr 2000 („Stellenplan 2000 – Entwicklungen und Tendenzen“) und auf meine persönlichen Erfahrungen. Die Stellenpläne ab 2001 enthalten nur auf jeden Einzelfall bezogene Angaben zum Geschlecht, während dies in den zusammenfassenden Tabellen nicht mehr ausgewiesen wird. Alle Einzelangaben zu einem **gleichstellungsbezogenen Gesamtüberblick** zusammenzufassen ist von der Frauenleitstelle allein zeitlich nicht leistbar. Vor allem aber ist dies eine **Aufgabe der zentralen Personalentwicklung**.

10. Daten und Entwicklungen zum Geschlechterverhältnis

In Bezug auf alle städtische Beschäftigte ist die **Geschlechterparität** erreicht. Aber nach wie vor sind Frauen überwiegend in den klassischen Frauenberufen (Verwaltung, Krankenpflege, Soziales) vertreten. Wie die unten aufgeführten Grafiken eindrücklich zeigen, besteht eine besonders große **Schere bei den Einkommen**. Mehrheitlich finden sich weibliche Beschäftigte in den unteren und mittleren Einkommensgruppen wieder, während Männer in den gehobenen bis höheren Einkommensbereichen dominieren. Trotz einiger erfreulicher Veränderungen (Oberbürgermeisterin, Amtsleiterinnen Kämmerei, Rechtsamt) sind nur wenige Frauen in **Führungspositionen** vorgestoßen. Insgesamt sind 90 % der Amtsleitungen und 77 % der Stellvertretungen männlich besetzt. Für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis fehlen noch zwölf Amtsleiterinnen und neun Stellvertreterinnen.

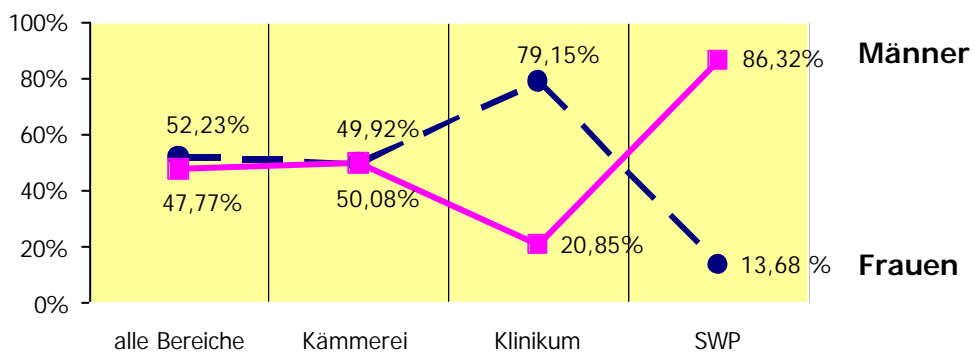
Im Folgenden sind wichtige Eckdaten zur beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten bei der Stadt Pforzheim zusammengestellt. Neben Beschäftigungs- und Einkommensunterschiede interessieren ebenso die Verteilung von Teilzeitarbeit und Führungspositionen unter den Geschlechtern. Der Vergleich mit 1996 ermöglicht Richtung und Geschwindigkeit der bisherigen Entwicklung abzulesen. Ein zweiter Vergleich ist mit „**Differenz zur Parität**“ gemeint. Hier geht es darum herauszufinden, wo eine ausgewogene Verteilung von 50:50 erreicht ist und wo Defizite bestehen. Dort wo der Frauenanteil noch unter 50 % liegt, ist dies mit einem Minuszeichen verdeutlicht. Was nicht bedeutet, dass Frauen in Bereichen in denen sie überrepräsentiert sind, nicht auch etwas abzugeben hätten.

10.1. Frauenanteil insgesamt

Insgesamt arbeiten **mehr Frauen als Männer** für die Stadt Pforzheim. Bis zur Ausgründung der Stadtwerke war der Frauenanteil bei den Stadtwerken am niedrigsten und beim Klinikum am höchsten. In der Kämmereiverwaltung ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen.

	alle Bereiche		Kämmerei		Klinikum		SWP	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauenanteil 1999	1.966	52,23	921	50,08	945	79,15	100	13,68
Veränderungen zu 1996	130	1,97	110	2,8	27	- 1,09	7	0,19
Differenz zur Parität 50 : 50	84	2,23	1,5	0,08	348	29,15	- 265,5	- 36,32

Verteilung Geschlechter insgesamt



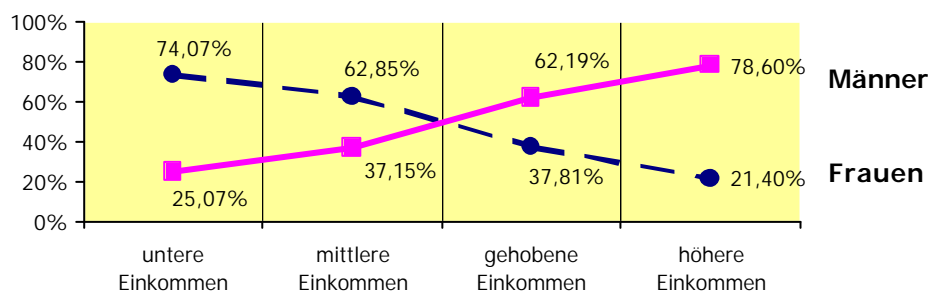
10.2. Frauenanteil nach Einkommensgruppen

Was eine Arbeit wert ist und welchen Lebensstandard die eigene Erwerbstätigkeit ermöglicht, misst sich am Einkommen. Um ein deutliches Gesamtbild zu erhalten, wurden die Bezahlung der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen (ArbeiterInnen, Angestellte und BeamtenInnen) miteinander verglichen und in vier Einkommensgruppen (siehe Anhang) zusammengefasst.

Während Frauen vor allem in den **unteren und mittleren** Einkommensgruppen vertreten sind, sinkt ihr Anteil rapide bei den gehobenen und höheren Einkommen. Die Schere klafft am meisten bei den Stadtwerken auseinander, in der Kämmerei sind die größten Unterschiede bei den höheren Einkommen zu verzeichnen, während im Klinikum (Ärztinnen) der Frauenanteil in diesem Einkommenssegment am höchsten ist. Insbesondere im Sekretariatsbereich und in der Pflege wird beklagt, dass die Anforderungen und Leistungen deutlich gestiegen seien, ohne dass sich das in der Bezahlung niedergeschlagen habe. Eine Überprüfung und tarifliche **Neubewertung typischer Frauentätigkeiten** sind überfällig. Die generelle Höherwertung von technisch und gewerblich orientierten „Männerberufen“ stammt noch aus Zeiten in denen Frauen als „Zuverdienerinnen“ nicht ganz ernst genommen wurden.

	untere Einkommen		mittlere Einkommen		gehobene Einkommen		höhere Einkommen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauenanteil 1999	100	74,07	1.357	62,85	448	37,81	61	21,40
Veränderungen zu 1996	- 50	-4,46	80	2,16	95	5,45	5	0,66
Differenz zur Parität 50 : 50	32,5	24,07	277,5	12,85	- 144,5	-12,19	- 81,5	-28,60

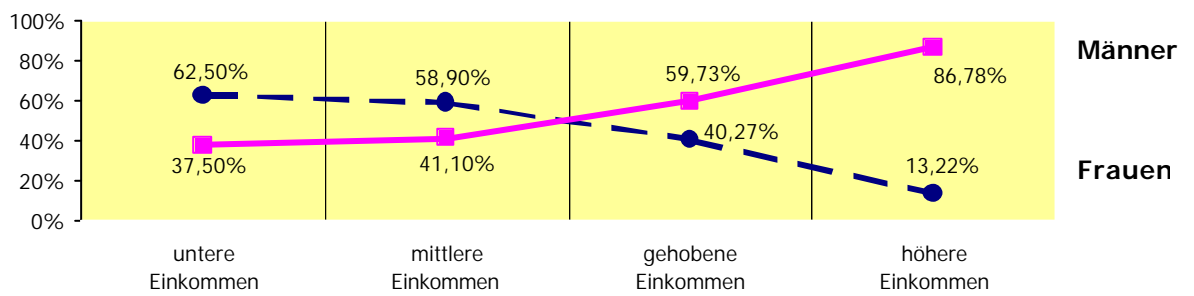
Verteilung Einkommen insgesamt



Verteilung Einkommen Kämmerei

	untere Einkommen		mittlere Einkommen		gehobene Einkommen		höhere Einkommen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauenanteil 1999	40	62,50	629	58,90	236	40,27	16	13,22
Veränderungen zu 1996	- 34	- 8,65	72	2,18	71	8,11	1	0,40
Differenz zur Parität 50 : 50	8	12,50	95	8,90	- 57	-9,73	- 44,5	-36,78

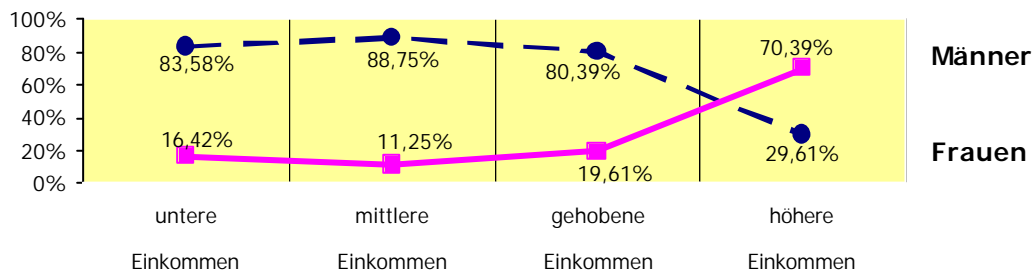
Verteilung Einkommen Kämmerei



Verteilung Einkommen Klinikum

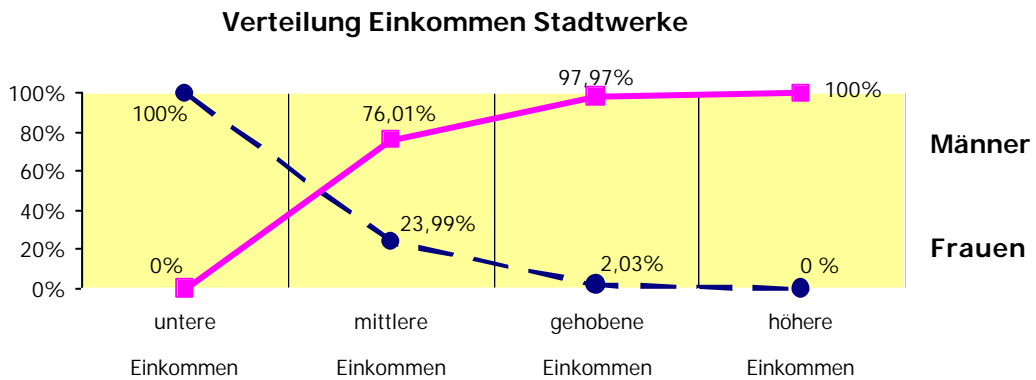
	untere Einkommen		mittlere Einkommen		gehobene Einkommen		höhere Einkommen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauenanteil 1999	56	83,58	639	88,75	205	80,39	45	29,61
Veränderungen zu 1996	- 15	- 3,01	13	- 0,04	25	- 1,80	4	- 0,10
Differenz zur Parität 50 : 50	22,5	33,58	279	38,75	77,5	30,39	- 31	-20,39

Verteilung Einkommen Klinikum



Verteilung Einkommen Stadtwerke

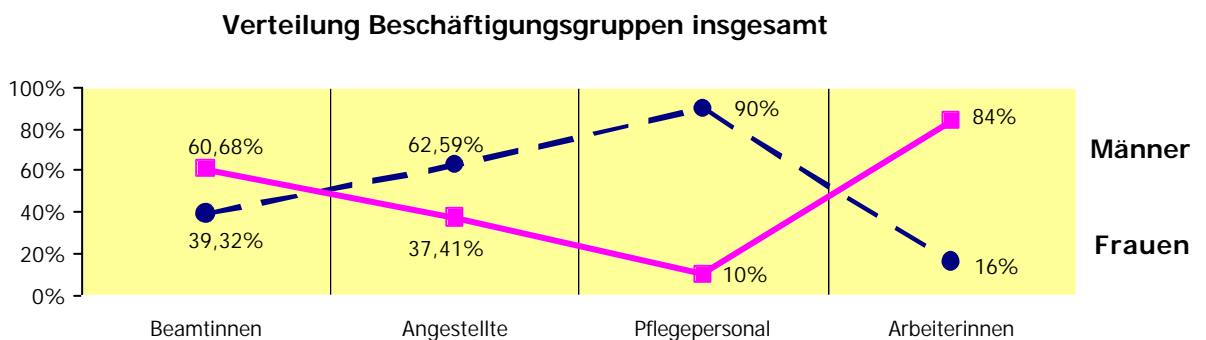
	Untere Einkommen		Mittlere Einkommen		Gehobene Einkommen		Höhere Einkommen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauenanteil 1999	4	100	89	23,99	7	2,03	0	0
Veränderungen zu 1996	- 1	0	- 5	1,45	- 1	- 0,20	0	0
Differenz zur Parität 50 : 50	2	50	- 96,5	- 26,01	- 165	- 47,97	- 6	- 50



10.3. Frauenanteil nach Beschäftigungsgruppen

Frauen arbeiten vor allem als **Angestellte** bei der Stadt Pforzheim und als **Pflegepersonal** (Sondertarifbereich) im Städtischen Klinikum. Dies korrespondiert in der Regel mit den klassischen Frauenberufen in Büro und Pflege. Der Anteil der Beamtinnen ist leicht gestiegen, was dem hohen Studentinnenanteil an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung entspricht. Arbeiterinnen sind bei den Stadtwerken eine verschwindend kleine Minderheit.

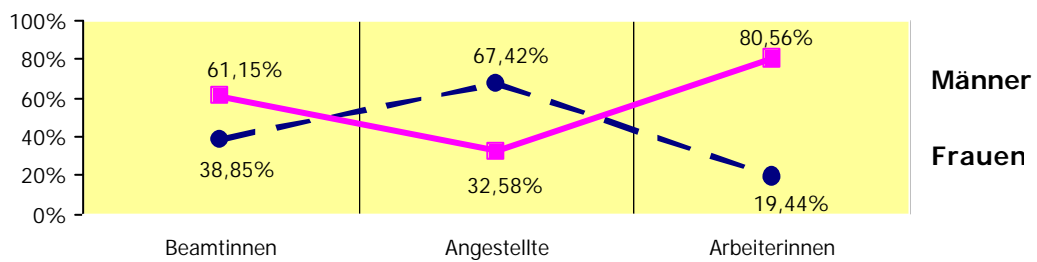
	Beamtinnen		Angestellte		Pflegepersonal		Arbeiterinnen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauenanteil 1999	162	39,32	1.069	62,59	578	90	157	16
Veränderungen zu 1996	19	3,21	125	2,12	12	- 1	- 26	- 1
Differenz zur Parität 50 : 50	- 44	- 10,68	215	12,59	256	40	- 343	- 34



Verteilung Beschäftigungsgruppen Kämmerei

	Beamtinnen		Angestellte		Arbeiterinnen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauenanteil 1999	155	38,85	683	67,42	83	19,44
Veränderungen zu 1996	19	3,34	106	2,59	- 15	- 2,68
Differenz zur Parität 50 : 50	- 44,5	- 11,15	176,5	17,42	- 130,5	- 30,56

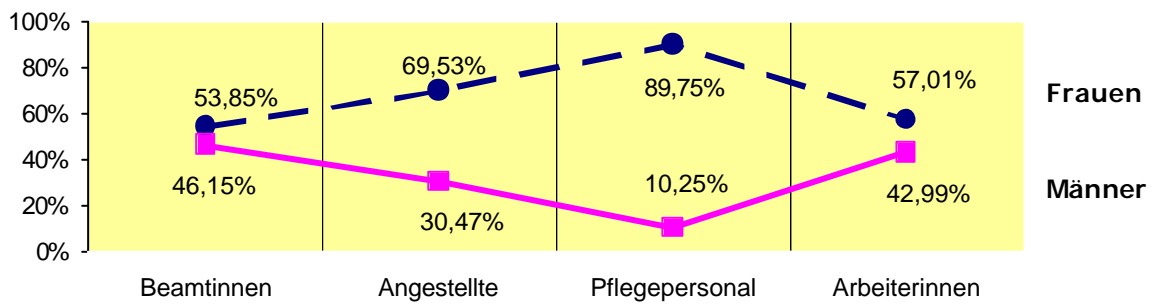
Verteilung Beschäftigungsgruppen Kämmerei



Verteilung Beschäftigungsgruppen Klinikum

	Beamtinnen		Angestellte		Pflegepersonal		Arbeiterinnen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauenanteil 1999	7	53,85	299	69,53	578	89,75	61	57,01
Veränderungen zu 1996	0	0	26	0,06	12	- 0,96	- 11	- 6,15
Differenz zur Parität 50 : 50	0,5	3,85	84	19,53	256	39,75	7,5	7,01

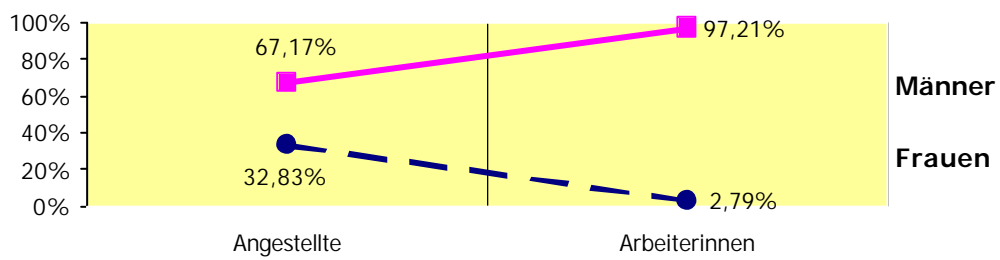
Verteilung Beschäftigungsgruppen Klinikum



Verteilung Beschäftigungsgruppen Stadtwerke

	Angestellte		Arbeiterinnen	
	absolut	%	absolut	%
Frauenanteil 1999	87	32,83	13	2,79
Veränderungen zu 1996	- 7	- 0,98	0	- 0,27
Differenz zur Parität 50 : 50	- 45,5	- 17,17	- 220	- 47,21

Verteilung Beschäftigungsgruppen Stadtwerke

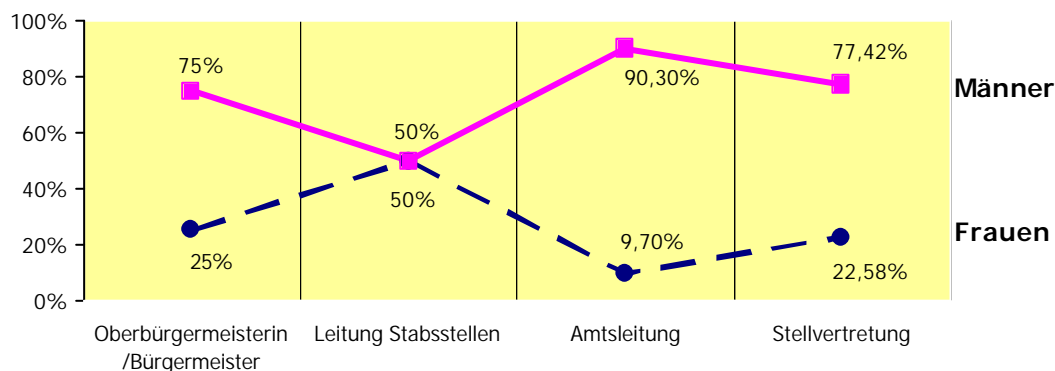


10.4. Frauenanteil nach Führungspositionen

Seit 2001 hat Pforzheim **erstmalig** eine **Oberbürgermeisterin**. Zur Leitung der Stadtbücherei sind im Führungsbereich **zwei neue Amtsleiterinnen** (Rechtsamt, Kämmerei) hinzugekommen, bei gleichzeitiger Pensionierung der Leiterin des Chemischen Untersuchungsamts. Damit liegt der Frauenanteil bei den Amtsleitungen knapp unter 10 % während er bei den Stellvertretungen fast drei Mal so hoch (28 %) liegt. Insgesamt neun Frauen stehen hier in der zweiten Reihe: Amt für Stadtentsorgung, Hochbauamt, Kulturamt, Planungsamt, Rechtsamt, Schul- und Sportamt, Stadtbücherei und Standesamt. Beim Standesamt gibt es sogar zwei Stellvertreterinnen. Lediglich im Dezernat IV gibt es weder eine Frau als Amtsleiterin noch als Stellvertreterin. Auch in den fünf Ortsverwaltungen gibt es keine einzige Frau als Ortsvorsteherin.

	Oberbürgermeisterin/ Bürgermeister		Leitung Stabsstellen		Amtsleitungen mit Ortsverwaltungen		Stellvertretungen mit Ortsverwaltungen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Führungspositionen insgesamt	4	100	2	100	31	100	32	100
Frauenanteil 2003	1	25	1	50	3	9,7	9	28,12
Differenz zur Parität 50 : 50	- 1	- 25	0	0	- 14	- 40,3	- 11,5	- 21,88

Frauenanteil nach Führungspositionen insgesamt



Mit der Wahl einer Frau zum Stadtoberhaupt hat sich im Führungsbereich Spektakuläres getan. Die Bürgerinnen und Bürger der Stadt trauen einer qualifizierten Frau zu, die Verwaltung und die Geschicke einer Stadt zu lenken. Mit diesem Zutrauen und dieser Akzeptanz können Frauen selbst bei hervorragender beruflicher Qualifikation nicht immer und überall rechnen. Im Gegenteil. Wenn es um Macht und Machtverlust geht, hört der Spaß oft auf. **Gläserne Decke** wird dieses Phänomen genannt, wenn die Führungsetage zwar sichtbar, aber dennoch nicht erreichbar ist. Auch wenn es im Moment nicht ganz für die Stadt Pforzheim zuzutreffen scheint, bringt Deutschlands erste und einzige Ministerpräsidentin die Sache auf den

Punkt. „Außerdem haben es Frauen immer noch schwer, an die wirklichen Machtpositionen zu kommen. ... Im Moment sind eher dekorative Jobs für Frauen zugänglicher, nicht die richtigen Machtjobs. „

Trotz gestiegener und ausgewiesener Qualifikation haben Frauen es dennoch schwerer, Führungspositionen zu erreichen. Unausgesprochene Vorurteile und handfestes männliches Konkurrenzdenken stehen dem oftmals im Wege. Auch Partner, die bereit sind berufsbedingte Einschränkungen mit zu tragen, Schatten- und Familienarbeit zu leisten, sind eher rar gesät. Außerdem ist für viele Frauen Arbeit nicht das ganze Leben und lässt sie davor zurückschrecken, eine Führungsposition anzustreben. Zumal **Teilzeitarbeit im Führungsbereich** noch weitgehend Tabu ist und die ständige berufliche Anwesenheit überbewertet wird.

Möglichkeiten, den Frauenanteil bei den Amtsleitungen deutlich zu erhöhen, gibt es in absehbarer Zeit. Denn in den nächsten Jahren werden eine Reihe der bisherigen Amtsinhaber aus Altersgründen aus dem Dienst ausscheiden. Dies sollte schon heute dazu genutzt werden, die vorhandenen **weiblichen Führungspotentiale** gezielt zu ermitteln und auf eine Führungsverantwortung fachlich und persönlich vorzubereiten. Hierbei sind nicht nur die einzelnen Fachämter gefragt, sondern vor allem das Personal- und Organisationsamt. Das **letzte Wort** bei der Neubesetzung von Amtsleitungen und anderer Führungspositionen hat jedoch der **Gemeinderat**. Gemeinderäte und Gemeinderätinnen können entscheidend mit dazu beitragen, auch hier eine ausgewogene Geschlechterparität herzustellen.

10.5. Teilzeitarbeit

Hier können nur die Gesamtergebnisse vorgestellt werden, weil es keine differenzierten Daten nach Geschlecht gibt. Der gesamtstädtische Teilzeitanteil liegt bei ca. 21 %, mit steigender Tendenz.

Nach Aussagen des POAs ist aber der Anteil der **Männer**, die **Teilzeit** arbeiten, **verschwindend gering**. Auch wird er in der Regel nicht dazu genutzt, regelmäßig Familienaufgaben zu übernehmen. Bei der Stadt Pforzheim ist – wie gesamtgesellschaftlich- Teilzeitarbeit die dominierende Arbeit sform von Müttern.

	Gesamt		Kämmerei		Klinikum		SWP	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
1999	791	21,01	385	20,93	374	31,32	32	4,37
Veränderungen zu 1996	117	2,56	54	1,65	59	3,79	4	0,84

Genauso wie Elternzeit wird Teilzeit zu 98 % von Frauen wahrgenommen. Mit allen Vor- und Nachteilen. Aus dem „Normalarbeitsverhältnis“ auszuscheren, wird von den meisten Männern - und nicht zu Unrecht - als **Karriererisiko** angesehen. Auch bei der Stadt Pforzheim. Männer müssen nicht selten mit Unverständnis und Abwertung rechnen, wenn sie die klassische Ernährerrolle verlassen. In der subjektiven Einschätzung ihrer persönlichen Teilzeitmöglichkeiten antworteten in der letzten MitarbeiterInnenbefragung fast 2/3 aller Männer (64,4 %), dass diese Möglichkeit am eigenen Arbeitsplatz eher nicht, bis überhaupt

nicht zuträfe. Auf der anderen Seite messen mehr als 1/3 der männlichen Beschäftigten (m 37,1 % / w 67 %) der Teilzeitarbeit einen hohen persönlichen Stellenwert zu. In diesem Widerspruch „Ich würde ja gerne mehr Zeit für meine Familie haben, aber an meinem Arbeitsplatz / in meiner Position geht das leider nicht!“, befinden sich vor allem junge Kollegen und Väter. Hier bedarf es deutlicher Ermutigung und vor allem die Sicherheit, dass aus einer (vorübergehenden) Reduzierung der Arbeitszeit keine beruflichen Nachteile erwachsen.

Fehlende Kinderbetreuungsangebote am Nachmittag führen zwangsläufig zum Wunsch, möglichst von 8 bis 12 Uhr in Teilzeit zu arbeiten. Das entspricht jedoch immer weniger den Anforderungsdarstellungen und den räumlichen Kapazitäten. Vor allem Ämter mit hohem Teilzeitanteil stoßen an Grenzen. Es gibt aber auch sehr kreative und **individuell zugeschnittene Zeitregelungen**, die für beide Seiten nützlich sind. Sie zu finden, bedarf der Offenheit und Bereitschaft aller Beteiligten. Nicht nur der Führungskräfte und Teilzeitkräfte, sondern des gesamten Teams. Denn Teilzeit bedeutet nicht nur, dass jemand weniger Stunden am Arbeitsplatz ist, sondern dass ggf. die Arbeit der ganzen Abteilung neu verteilt und organisiert werden muss. Insbesondere wenn nur eine stundenweise Reduzierung der Arbeitszeit gewünscht wird, ist es besonders bei spezialisierten Arbeiten schwierig, eine passende Lösung zu finden. Die Entscheidung für eine Teilzeittätigkeit kann auch zu Loyalitätskonflikten führen: „Ich habe zwar die Arbeitszeit, die ich mir wünsche, aber meine KollegInnen oder mein Amt muss darunter leiden. Sie haben zusätzliche Arbeit oder gar den ersatzlosen Wegfall meiner reduzierten Arbeitsstunden in Kauf zu nehmen.“ Auch bei der Altersteilzeit müssen Kolleginnen manchmal Druck aushalten, z.B. wenn sie ihre Arbeit stundenweise reduzieren wollen, statt ihren Stuhl mit dem Blockmodell ganz frei zu machen.

Als besonders gelungen betrachte ich die Lösung von zwei Teilzeitwünschen beim **Stadttheater**. Zwei Kolleginnen baten mich hier um Rat und Unterstützung. Nach einigen Gesprächen konnten im Bereich des Chores und des Orchesters Zeitregelungen gefunden werden, die einer Mutter erlaubten ihren Erstklässler wie gewünscht zu begleiten und einer älteren Mitarbeiterin die Anpassung an ihre aktuelle Leistungsfähigkeit. Nach Aussagen des Verwaltungsleiters sind die in Pforzheim erprobten Modelle einmalig in der deutschen Theaterlandschaft. Alle Beteiligten sind zufrieden und auch die Qualität der künstlerischen Arbeit hat nicht gelitten. Durch die Neuregelung erhielt in einem Fall sogar eine Nachwuchskünstlerin die Chance, erste berufliche Erfahrungen zu machen.

10.6. Beurlaubung und Wiedereinstieg

Statistische Daten und Veränderungen können an dieser Stelle leider nicht dokumentiert werden, weil es **keine exakten Daten** gibt.

Rund 300 Beschäftigte sind durchschnittlich bei der Stadt Pforzheim beurlaubt, bis auf seltene Ausnahmen Frauen. Dass die Beurlaubten nur **ca. 8 % aller Beschäftigten** ausmachen, darf nicht über die Bedeutung des Themas hinwegtäuschen. Denn mit steigendem Anteil weiblicher Beschäftigter ist mit einem Zuwachs von Beurlaubungen zu rechnen.

In der Regel kommen **90 % der Beurlaubten wieder zurück**. Die Zeiten der Berufsunterbrechung sind unterschiedlich und liegen im Rahmen der gesetzlichen und vereinbarten Möglichkeiten zwischen 8 Monaten und 12 Jahren. Alle Wiedereinsteigerinnen adäquat in den zum Teil erheblich veränderten Verwaltungsprozess einzugliedern, stellt eine große Herausforderung für alle Beteiligten dar, zumal es familienbedingt immer wieder zu kurzfristigen Veränderungen kommen kann. Gelingt die Berufsrückkehr nicht befriedigend,

gehen der Stadt gut ausgebildete MitarbeiterInnen verloren. Es muss also doppelt und manchmal auch dreifach neu ausgebildet und eingearbeitet werden.

Wenn Berufsrückkehrerinnen nicht zu den angebotenen Zeiten arbeiten können oder eine kurzzeitige Verlängerung der Beurlaubung zur Eingewöhnung des Kindes in den Kindergarten wünschen, wird vom POA eine weitere dreijährige(!) Beurlaubung „angeboten“. Begründet wird dies mit einer besseren Planbarkeit. Dabei war doch bereits das erste Beurlaubungsende bekannt!? Aber auch in Fällen, die im Rahmen der vereinbarten Fristen verlaufen, wird über Schwierigkeiten und Benachteiligungen geklagt. In einigen Fällen wurden Frauen Stellen angeboten, die unter ihrer Qualifikation und bisherigen Einstufung lagen. Darauf hat bereits auch der Personalrat hingewiesen. Solche Beispiele wirken abschreckend. Nicht zuletzt auf Väter, die gerne ihren Anteil an der Elternzeit übernehmen würden oder an einer Teilzeittätigkeit interessiert sind. Sie werden bestätigt, das Risiko partnerschaftlich geteilter Erziehungsarbeit besser nicht einzugehen.

Aus meiner Sicht scheint mit der Beurlaubung vielfach der Kontakt abrupt abzureißen. Die Arbeitsaufnahme erfolgt zum Teil ebenso unvermittelt und führt schnell zu Unverständnis und **Enttäuschungen** auf beiden Seiten. Jeder und jede hat in einer eigenen und anderen Welt gelebt. Manchmal ist aber auch das alte Tätigkeitsfeld weggefallen, umorganisiert oder mit einer Vertretung besetzt worden, die gerne bleiben würde. Der gesetzliche Rückkehranspruch bezieht sich jedoch nicht auf den bisherigen, sondern auf einen „gleichwertigen“ Arbeitsplatz und muss ggf. an anderer Stelle realisiert werden.

Ämter mit besonders hohem Frauenanteil (z.B. Amt für Jugend- und Familie, Amt für öffentliche Ordnung, Amt für soziale Sicherung und Integration, Klinikum) sind von Beurlaubungen besonders betroffen. Einerseits besteht bei den Amtsleitern großes Interesse an einer (baldigen) Rückkehr der beurlaubten Fachkräfte, andererseits entstehen aber auch Probleme bei der Rückkehr, bspw. wenn die Arbeitszeitwünsche (i.R. 8-12 Uhr) nicht erfüllt werden können oder in dieser Zeit nicht ausreichend Arbeitsräume zur Verfügung stehen. Zusätzlich entstehen für die Vertretungskräfte unbefriedigende Situationen. Nicht selten wechseln sie bei passender Gelegenheit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und gehen der Stadt Pforzheim wieder verloren. Auf der anderen Seite erhalten insbesondere BerufsanfängerInnen und WiedereinsteigerInnen durch befristete Vertretungen eine Chance, erste berufliche Erfahrungen zu sammeln, bzw. wieder aufzufrischen.

Aus Gesprächen weiß ich, dass es bei der Stadt Pforzheim eine Reihe von **Männern** gibt, die gerne ihre Arbeitszeit reduzieren würden, aber mit Akzeptanzproblemen zu kämpfen haben, innerlich und äußerlich. Die Angst vor beruflichen Einbußen ist groß. Wenn die gewünschte Reduzierung nur wenige Stunden umfasst, befürchten die Ämter, Abteilungen und KollegInnen nicht zu unrecht Mehrarbeit und Stundenabbau. Vor diesen Schwierigkeiten sollte jedoch nicht gleich kapituliert werden, sondern die Bereitschaft gefördert werden, passgenaue Lösungen zu finden. Das stellt besondere Anforderungen an die Organisationsfähigkeiten der Führungskräfte, aber auch an die Kollegialität und Solidarität des ganzen Umfelds.

Spezielle **Info-Materialien** oder **Veranstaltungen für Beurlaubte und Wiedereinsteigerinnen**, wie es sie in anderen Stadtverwaltungen bereits gibt, sind bei der Stadt Pforzheim nicht vorhanden. Mein Versuch gemeinsam mit dem innerstädtischen Arbeitskreis Frauenförderung und dem POA eine entsprechende Informationsschrift zu erstellen, scheiterte nach anfänglich signalisierter Bereitschaft am Widerstand des POAs. Dies gilt auch für andere Vorschläge, wie z.B. Beurlaubte während und kurz vor Ende ihrer Beurlaubung im Rahmen einer Veranstaltung oder Info-Messe über Veränderungen und aktuelle Fortbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten bei der Stadt Pforzheim zu informieren. Stattdessen werden immer wieder Einzelfälle zitiert, die beweisen sollen, dass es letztendlich an den Frauen selbst liege, wenn der Wiedereinstieg nicht

klappt. Auf der anderen Seite wenden sich Mitarbeiterinnen an mich, die sich nicht ausreichend informiert und unterstützt fühlen. Aus Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes oder beruflichen Nachteilen geben sie klein bei und unterschreiben „freiwillig“ Änderungskündigungen und neue Verträge zu verschlechterten Bedingungen.

Das POA klagt insbesondere über die geringe Flexibilität langfristig beurlaubter Mitarbeiterinnen. Die individuelle Beratungsmöglichkeit werde lediglich 3-4 Mal im Jahr in Anspruch genommen. Ebenso schwach sei die Resonanz auf Fortbildungs- und Vertretungsangebote. Es seien nur wenige, die während ihrer Beurlaubung den Kontakt zu Amt und KollegInnen aufrechterhielten. Auf der anderen Seite gibt es keine Vorschläge, wie die Gestaltung von Beurlaubung und Wiedereinstieg verbessert werden könnte. Aus meiner Sicht ist es an der Zeit, die bisherige Praxis kritisch zu überprüfen, Erfolgreiches beizubehalten und sich bei Schwach- und Knackpunkten **gemeinsam auf den Weg nach besseren Lösungen** zu machen. Dabei brauchen wir nicht bei Null anzufangen, sondern können getrost auf erfolgreiche Beispiele anderer Kommunen und der freien Wirtschaft zurückgreifen.

11. Aktivitäten der Frauenbeauftragten

Die geleisteten verwaltungsinternen Aufgaben und Aktivitäten umfassen ein breites Spektrum. Zum einen gilt es die **Interessen der Mitarbeiterinnen** zu wahren und zu unterstützen. Und zum anderen darum die **Interessen der Bürgerinnen** im Blickfeld zu haben. Immer wieder neu zu fragen und zu prüfen ist, was die getroffenen oder anstehenden Verwaltungsentscheidungen konkret für Frauen bedeuten. Werden Frauen dadurch unmittelbar oder mittelbar benachteiligt? Mit welchen Maßnahmen können bestehende Defizite und Diskriminierungen abgebaut werden?

Welche Themen gerade anstehen, ist vom aktuellen Geschehen innerhalb und außerhalb der Verwaltung abhängig, von konkreten Nachfragen und selbstgewählten Schwerpunkten.

In Stichworten eine kurze Auflistung der Tätigkeitsbereiche:

- Stellungnahmen
- Vorschläge
- Verwaltungsreform
- Produktplan Baden-Württemberg
- Einstellungsgespräche
- Einzelberatungen
- Dienstbesprechungen
- Fachberatungen
- Informationen
- Frauenseite im Amtsschimmel
- Weiterbildungsangebote
- Personalentwicklung
- MitarbeiterInnen-Befragung
- Führungskräfteworkshop

- Begrüßung und Ausbildung von Azubis
- Ausbildung Praktikantinnen
- Informationen für (Verwaltungs-) StudentInnen

11.1. von Leitbild bis Personalentwicklung

Mein Amtsantritt fiel mitten in die aktuelle Verwaltungsreform. Ein grundlegender Wandel des Selbstverständnisses und der **Führungskultur** soll vollzogen werden, nicht per Anordnung, sondern mit breiter **Beteiligung** der MitarbeiterInnen. Altes obrigkeitstaatliches Denken und Handeln soll durch ein **modernes Dienstleistungsverständnis** ersetzt werden.

Von der Projektgruppe Leitbild bis zum Personalentwicklungskonzept habe ich in diesem Umgestaltungsprozess aktiv mitgearbeitet, **gleichstellungspolitische Erfordernisse** formuliert und verankert. Dies ist erfolgreich gelungen:

Leitbild

- Gleichberechtigung
- Frauenförderung

Führungsleitlinien

- Herstellung von Geschlechterparität
bei allen Tätigkeiten und auf allen Hierarchieebenen
- Umsetzung des Gleichberechtigungsplans
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Personalentwicklung

- eigenes Handlungsfeld Gleichstellung
- Maßnahmenkatalog
- Beteiligung der Frauenbeauftragten

Auf Landesebene habe ich die Stadt Pforzheim bei der Erarbeitung des **Produktplans Baden-Württemberg** im Facharbeitskreis Frauenbeauftragte vertreten. Hier wurden Aufgaben und Tätigkeiten der kommunalen Gleichstellungsarbeit definiert, die dann in den Gesamtplan aufgenommen wurden.

Mit Einbeziehung gleichstellungspolitischer Ziele und Aufgaben in die o.g. Basisdokumente sind die Weichen in die Zukunft richtig gestellt. Jetzt geht es darum, Schritt für Schritt die notwendigen Maßnahmen in Angriff zu nehmen, was in der gegenwärtigen Situation mit den sich überschlagenden Anforderungen und Veränderungen nicht ganz leicht ist. Wichtige Voraussetzung ist vor allem ein **Bewusstseinswandel**. Gleichstellung und Frauenförderung darf nicht länger als etwas Lässliches oder Zusätzliches verstanden werden, sondern als Potential und Pluspunkt. So können wir den anstehenden Umbau von Verwaltung und Gesellschaft besser meistern.

Die Ziele des Gleichstellungsplans können und müssen in die laufenden MitarbeiterInnengespräche und Aktionspläne integriert werden. Ebenso sind alle Leistungen und Produkte der Verwaltung daraufhin kritisch zu überprüfen, ob sie in gleichem Maße Männer wie Frauen gerecht werden. Sparmaßnahmen dürfen nicht ein Geschlecht bevorzugen oder benachteiligen. Die **Glaubwürdigkeit** der Stadt Pforzheim und damit die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Bürgerinnen zu (mehr) Leistung und Engagement wird sehr davon abhängen, ob die beschlossenen Leitbilder wirklich gelebt und die angekündigten Maßnahmen gerecht umgesetzt werden.

11.2. Stellenbesetzungen

Als Mitglied der Vorauswahlkommission habe ich an zahlreichen Bewerbungsverfahren teilgenommen. Zeitlich ist es nicht immer möglich bei allen Einstellungsverfahren dabei zu sein. Ich treffe meine Auswahl nach Bedeutung der zu besetzenden Stelle, dem bisherigen Frauenanteil und der Bewerbungslage. Oder ich werde von internen Bewerberinnen ausdrücklich um meine Teilnahme gebeten. Manchmal setzen auch Terminüberschneidungen Grenzen.

Eine Reihe von Bewerbungsmarathons habe ich im Tiefbauamt begleitet, das im Laufe verschiedener Verfahren eine Reihe weiblicher Bewerberinnen einstellte. Gerade **technische und Ingenieurberufe** sind immer noch Männerdomänen. Auf freie Stellen bewerben sich meist nur wenige Frauen, die als Nachwuchskräfte oftmals über weniger Berufserfahrung als ihre männlichen Mitbewerber verfügen. Ich achte besonders darauf, dass möglichst zur Hälfte Frauen eingeladen werden, sofern diese die fachlichen (Grund-) Voraussetzungen erfüllen. Diese Strategie ist sinnvoll, zeigt es sich doch immer wieder, dass es überraschende Diskrepanzen zwischen schriftlicher Bewerbung und persönlichem Vorstellungsgespräch gibt. Bewährt haben sich auch sog. Assessment-Elemente, d.h. **stellenbezogene Übungsaufgaben**, die einen guten Vergleich der KandidatInnen ermöglichen. Hier können Frauen nicht selten durch überzeugende Herangehensweise, Fachlichkeit und Darstellung geringere Berufs- und Projekterfahrung kompensieren. Zunehmend wichtiger werdende Basisqualifikationen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, Organisationserfahrung und vernetztes Denken können auch in Familie und Ehrenamt erworben werden und sind deswegen bei Einstellungen gleichberechtigt zu berücksichtigen.

Bis auf wenige Ausnahmen habe ich bei Einstellungsverfahren eine offene und konstruktive Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung erlebt. **Ressentiments** gegen Frauen waren selten und eher am Rande zu hören. So wurden z. B. Bäuche bei Männern und Frauen unterschiedlich bewertet, auch wenn in beiden Fällen keine Schwangerschaft vorlag. Immer noch werden familienbedingte Ausfallzeiten nur bei Frauen befürchtet oder man würde die Frauenbeauftragte viel lieber im Kampf um den Hausfrauenlohn unterstützen, als bei der Erhöhung der beruflichen Frauenquote. Mehrheitlich ist die Haltung „gleichstellungsneutral“, auch bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen. Sieh bereits im Vorfeld aktiv und gezielt um qualifizierte Fachfrauen zu bemühen – wie dies bspw. Siemens seit Jahren erfolgreich tut – wird als außerhalb der eigenen Zuständigkeiten erlebt und abgewehrt. PersonalrätInnen befinden sich im Zwiespalt, wenn in der Endauswahl eine gleich gut qualifizierte externe Bewerberin einem internen männlichen Bewerber gegenübersteht.

Geschlechterklischees spielen bei Bewertung und Entscheidung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Wenn eine Frau und ein Mann Wort für Wort das Gleiche sagen, werden dennoch verschiedene Aussagen herausgehört. Dies wies unlängst eine Untersuchung der Universität Kiel nach. Testpersonen wurde jeweils das identische Wortprotokoll eines Bewerbungsgesprächs vorgelegt, einmal mit dem Hinweis es handele

sich um einen männlichen Bewerber und einmal mit dem Hinweis auf eine weibliche Bewerberin. Während den vermeintlich männlichen Bewerbern häufiger Durchsetzungsfähigkeit, aggressive Sprache und ein deutlich höheres Jahreseinkommen zugestanden wurde, fielen bei den vermeintlich weiblichen Bewerberinnen Höflichkeitsfloskeln und das Abschwächen der eigenen Aussagen auf und schlugen sich in einer schlechteren Gesamtbewertung nieder. Auch ich habe in städtischen Bewerbungsverfahren feststellen müssen, dass Nachfragen bei Frauen eher als Unsicherheit, bei Männern dagegen als Interesse gewertet werden. Oder dominantes Auftreten und fertige Konzepte bereits als Führungsqualität gelten. Wogegen ein prozessorientiertes und dialogisches Vorgehen als Führungsschwäche betrachtet wird. Insbesondere wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht, kommen verstärkt **männlich geprägte Standards und Überzeugungen** zum Einsatz. Ein anderer, „weiblicher“ Führungsstil, wird nicht in Erwägung gezogen, sondern stößt eher auf Unverständnis und Ablehnung.

Entgegen anderslautenden Darstellungen erlauben die EU-Verträge und auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sehr wohl berufliche **Bevorzugen zum Ausgleich vorhandener Defizite**. So heißt es im Amsterdamer Vertrag Art. 141, Abs. 4 „Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedsstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“ Zur Bevorzugung von Frauen bei Einstellung und Aufstieg stellte der Europäische Gerichtshof 1998 fest (EuGH C-407/98), dass Entscheidungen sich nicht allein an der Geschlechtzugehörigkeit orientieren dürften (Automatismus), aber bei gleicher Qualifikation eine Bevorzugung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen durchaus europarechtskonform sei. Es sei denn es überwiegen Gründe, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen (Öffnungs- oder Härtefallklausel).

Um **Text** und Kosten bei städtischen **Stellenausschreibungen** zu sparen, soll es nach Auffassung des POAs künftig nur noch lapidar heißen: „Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“ Der von der Frauenleitstelle vorgeschlagene Kompromiss „Frauen werden bei gleicher Eignung so berücksichtigt, dass eine Überrepräsentanz von Männern abgebaut wird.“ fand keine Berücksichtigung. Gegen den **Widerspruch der Frauenbeauftragten** und mit Einverständnis des Gesamtpersonalrats hat das POA mit im Juli 2003 verfügt, den im Gleichberechtigungsplan festgelegten Ausschreibungszusatz zu streichen, nämlich dass „Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in der Regel so berücksichtigt (werden), dass eine Überrepräsentanz von Männern abgebaut wird.“ Bei der o.g. Kurzfassung verschwindet jedoch dieses gleichstellungspolitische Ziel. Stattdessen wird die Bewerbung von Frauen banalisiert und erinnert im Tonfall eher an den Autoaufkleber „**Ich bremsen auch für Tiere**“.

11.3. persönliche und fachliche Beratung

Die Nachfrage nach persönlicher oder fachlicher Beratung durch die Frauenbeauftragte ist mit den Jahren kontinuierlich gestiegen. Aber nicht nur Kolleginnen, sondern auch Kollegen, Führungskräfte und Personalräte wenden sich zunehmend mit frauen- oder gleichstellungsspezifischen Anliegen an die Frauenleitstelle. In der Regel steht der individuelle Einzelfall im Vordergrund. Dennoch haben sich einige **wiederholende Themen** herauskristallisiert:

- Wiedereinstieg nach Beurlaubung
- Elternzeit

- Teilzeitarbeit
- Aufstockung oder Reduzierung von Arbeitszeit
- Weiterbeschäftigungswunsch nach befristetem Vertrag
- Konflikte mit KollegInnen oder Vorgesetzten
- verbale (sexualisierte) Übergriffe
- üble Nachrede
- Mobbingvorwürfe bis zur Eigenkündigung
- häusliche Gewalt
- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- psychische Probleme
- Veränderungen am Arbeitsplatz
- anstehende Bewerbung
- veraltete Stellenbeschreibungen
- unzureichende Einbeziehung in Projekte und Entwicklungsprozesse.

Alle Gespräche sind streng vertraulich. Nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Ratsuchenden werden Dritte einbezogen. Oftmals geht es vorrangig um die Klärung der eigenen Position, um Rückenstärkung und Entwicklung einer eigenen Vorgehensweise. Also ohne dass die Frauenbeauftragte selbst im weiteren Verlauf in Erscheinung tritt.

Auf meinen Wunsch wurde das Thema **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** in die letzte MitarbeiterInnenbefragung mit aufgenommen. In der Auswertung gaben 3 % (14) der befragten Mitarbeiterinnen und 0,7 % (3) der befragten Mitarbeiter an in dieser Weise belästigt worden zu sein. Vergleicht man das Geschlechterverhältnis der Betroffenen, so sind Frauen deutlich überproportional betroffen. Mehrheitlich sind KollegInnen ohne unterstellte MitarbeiterInnen mit 88,2 % (15) vertreten, die vor allem von KollegInnen (70,6 %) im nichttechnischen Bereich sexuelle Grenzüberschreitungen erfahren mussten. In fünf Fällen (29,9 %) waren es Führungskräfte, die damit gegen ihre Vorbildfunktion und Führungsverantwortung verstoßen haben.

Aus meinen Erfahrungen mit verwaltungsinternen Beschwerden wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann ich sagen, dass diese Erfahrung für jede Frau eine große Demütigung und Belastung darstellt. Weil die Übergriffe oft fließend und ohne Zeugen gestaltet werden, ziehen sich die Betroffenen oft ganz in sich zurück. Sie arbeiten unter ständiger Anspannung, machen schneller Fehler, reagieren für andere unverständlich, isolieren sich noch weiter, werden krank oder kündigen. Bestehen zusätzlich noch berufliche Abhängigkeitsverhältnisse werden nicht zu Unrecht zusätzliche Schikanen befürchtet. Das kollegiale Umfeld hält sich meist bedeckt und empfiehlt dem Opfer sich ein dickeres Fell zuzulegen.

Für alle **Führungskräfte** und **Ausbildungsbeauftragten** muss der sensible und eingreifende Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur selbstverständlich, sondern auch gelernt sein. Leider fand ein entsprechendes Fortbildungsangebot im Haus nicht die gewünschte Resonanz. Möglicherweise halten Führungskräfte derartige Vorkommnisse in ihrem Verantwortungsbereich für nicht möglich oder sie befürchten ihr Interesse könnte als eine Art „outing“ missverstanden werden. Es wurde vereinbart, das Thema in das obligatorische Fortbildungsprogramm für Führungskräfte zu integrieren. Es gehört zur allgemeinen Fürsorgepflicht und zum Beschäftigtenschutzgesetz, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern und entsprechende Vorfälle konsequent und arbeitsrechtlich zu verfolgen. Eine zusätzliche interne Rundverfügung bekräftigt diese Haltung.

11.4. Fortbildungsangebote

Fortbildungsangebote für Frauen unterstützen das selbstbewusste Meistern von Herausforderungen am Arbeitsplatz. Statt Rückzug, Demotivierung bis zur (inneren) Kündigung werden aktive Bewältigungsstrategien vermittelt. Der themenbezogene Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen hat vielfach eine zusätzlich entlastende und bestärkende Wirkung. Damit leisten diese innerstädtischen Fortbildungsangebote einen wichtigen **Beitrag zur beruflichen Gleichstellung von Frauen** bei der Stadt Pforzheim. In Zusammenarbeit mit dem städtischen Fortbildungsreferenten wurden neue Kursangebote für Frauen entwickelt und geeignete Kursleiterinnen vermittelt.

Anhand der Anmeldungen und Kursbeurteilungen kann von einer sehr positiven Bilanz gesprochen werden. Insbesondere das **Internettraining für Frauen** ist der „Renner“, mit Wartezeiten bis zu zwei Jahren. Zweidrittel (!) aller interessierten Kolleginnen melden sich für den reinen Frauenkurs an, der gezielt auf frauenspezifische Einstiegshürden und Lernzugänge eingeht.

Weitere Kursthemen sind die bessere **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, **neue Standort- und Zielbestimmung**, **Konflikttraining** und in Zusammenarbeit mit der Polizeidirektion Pforzheim ganz lebenspraktische **Selbstbehauptungskurse**, besonders dankbar angenommen von Kolleginnen mit besonders konfliktträchtigem Publikumsverkehr.

Bei einem Kursangebot hat die Umformulierung des Kurstitels den erwünschten Erfolg gebracht. **Kommunikationstraining** statt Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch heißt es nun. Im Nachhinein einleuchtend, dass es mit dem neuen Seminartitel unverfänglicher ist, dem Vorgesetzten den Fortbildungsantrag zur Unterschrift vorzulegen!

Als nächstes ist ein **Führungsseminar für Frauen** geplant, dem sich ein **Mentoring**-Programm anschließen soll (siehe auch Teil III Frauen in Führungspositionen). Im ersten Schritt geht es um Klärung der eigenen Motivation, um typisch „weibliche“ Fallstricke und die persönlichen Berufsziele. In der Mentoring-Phase stehen den Teilnehmerinnen dann erfahrene Führungskräfte zur Seite. Sie gewähren nicht nur Einblicke in den Führungsalltag, sondern unterstützen durch Gespräche die eigene Zielerreichung.

11.5. Frauen als Kundinnen

Frauen treten in der Stadtverwaltung Pforzheim nicht nur als Mitarbeiterinnen, sondern auch als Kundinnen unserer Dienstleistungen und Produkte auf. Was dies im Einzelnen bedeutet, ist von Faktoren wie Alter, Bildung, Herkunft, Finanz- und Familiensituation abhängig. Als Frauenbeauftragte bin ich auch Anlaufstelle für Bürgerinnen, die mit städtischen Leistungen nicht zufrieden sind, sie ganz vermissen oder Änderungen wünschen. Im Einzelfall vermittele und dolmetsche ich Anliegen gegenüber den Fachämtern. Bei sich wiederholenden Problemstellungen gehe ich auf die zuständigen Ämter zu, um generell kundinnenfreundlichere Lösungen zu erreichen.

Beklagte Mängel bei kommunalen Dienstleistungen:

- Kinderbetreuung abgestimmt auf die betrieblichen Erfordernisse
- Kinderbetreuung während der Ferien
- Bereitstellung günstiger Wohnungen / insbes. Sozialhilfeempfängerinnen und allein Erziehende

- zu lange Bearbeitungszeiten bei Sozialhilfeanträgen / kein Geld
- Beschwerden wegen sexistischer Werbung / insbes. an Buswartehäuschen und in Rathausgarage

Am Beispiel **sexistischer Werbung** im öffentlichen Raum lässt sich ein ämterübergreifendes Vorgehen, initiiert von der Frauenbeauftragten, besonders gut demonstrieren. Bürgerinnen und Bürger (!) fühlen sich und Kinder unzumutbar belästigt und erwarten unmittelbar Abhilfe von der Stadtverwaltung. Sie rufen empört bei der Frauenbeauftragten an. Die Frauenbeauftragte klärt, welche Ämter (Planungsamt) zuständig sind und wie die aktuelle Vertragslage aussieht. Außerdem lässt sie die gesetzlichen Möglichkeiten prüfen (Rechtsamt, Amt für öffentliche Ordnung), sexistischer Werbung entgegenzutreten

Mit dem Vertragsnehmer der städtischen Werbeflächen werden mehrere Gespräche geführt. Dabei wird klargestellt, dass sexistische und diskriminierende Werbung den Interessen der Stadt Pforzheim zuwider laufen und nicht geduldet werden. Einvernehmlich wird vereinbart, dass der Vertragsnehmer darauf achtet, dass solche Werbung von ihm künftig nicht mehr in Pforzheim aufgehängt wird. Ihm wird angeboten im Zweifelsfall Werbematerial an die Frauenbeauftragte zur Begutachtung zu schicken, die dann in einem vereinbarten Umlaufverfahren kurzfristig im Haus abklärt, ob das zugesandte Material aufgehängt werden darf oder nicht. Seit dem hat es weder neue Beschwerden noch Zweifelsfälle der Plakatierfirma gegeben. Der für 2004 anstehende neue Vertragsentwurf wird entsprechend den o.g. Erfahrungen juristisch so modifiziert, dass bei Beanstandungen sofort für eine Abhängung gesorgt werden kann. Über diese Vorgehensweise wurde die Öffentlichkeit in verschiedenen Presse-, Radio- und Fernsehberichten (Landesschau) informiert. In bisher ungeahntem Umfang erhielt die Frauenleitstelle daraufhin Glückwünsche und Zustimmung per E-Mail und Telefon. Bundesweit forderten Städte sowie der Deutsche Städtetag in Berlin den neuen Pforzheimer Vertragsentwurf an, als Grundlage für die eigene Vertragsgestaltung und als Modell für NRW.

Generell steht jedes Fachamt vor der Herausforderung, seine Produkte kritisch zu überprüfen. Werden sie tatsächlich den unterschiedlichen Bedürfnissen von Männern und Frauen gerecht? Sich auf diese **geschlechterbezogene Sichtweise** umzustellen, bedarf der Information, Schulung und fachbezogenen Umsetzung. Als ersten Schritt habe ich vorgeschlagen, die Führungskräfte der Stadt über dieses **neue Konzept des Gender Mainstreaming** zu informieren. Als Referentin wäre Frau Dr. Karin Tondorf besonders geeignet und bereit nach Pforzheim zu kommen. Als Forschungsreferentin bei der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer hat sie dort das Projekt „Zielvereinbarungen als Instrument der Verwaltungsreform“ bearbeitet. In diesen Reformprozess gehört Gender Mainstreaming als neue **Querschnittsaufgabe** unverzichtbar mit hinein.

Wer sich schon heute kundig machen will und im Internet unter den Schlagworten seiner Disziplin mit dem Zusatz „Gender Mainstreaming“ sucht, wird von Umfang und Qualität des bereits vorhandenen praxistauglichen Materials überwältigt sein.

11.6. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Wie allen Bürgern und Bürgerinnen steht auch den städtischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen das umfangreiche **Broschürenmaterial** der Frauenleitstelle zur Verfügung. Dabei handelt es sich sowohl um eigene Veröffentlichungen (siehe Anhang), als auch um Materialien der Landes- und Bundesregierung und anderer Stellen. Fast alle relevanten Themenbereiche, mit denen Frauen im Laufe des Lebens konfrontiert werden sind, sind abgedeckt und werden rege nachgefragt. Das POA gibt die vom Frauenbüro erarbeitete Elternzeitbroschüre an alle werdenden Mütter (und Väter?) weiter. Zusätzliche Informationsmöglichkeiten stellen

die **Internetseiten der Frauenleitstelle** und die regelmäßige **Frauenseite im Amtsschimmel** dar. Selbstverständlich werden Anfragen auch per group-wise oder am Telefon umgehend erledigt.

Informationsschriften und Hinweise werden von der Frauenleitstelle je nach Materiallage und Relevanz direkt an die entsprechenden Amtsleitungen und KollegInnen weitergeleitet. Ebenso werden Verwaltungsspitze und die Mitglieder des Gemeinderats aktuell informiert. Die Möglichkeit **interner Rundschreiben** wird ebenfalls genutzt.

Nach Umzug des Frauenbüros im Jahr 2000 vom zweiten in den sechsten Stock des Neuen Rathauses, konnten sich interessierte Kolleginnen im Rahmen einer **Lila** (Mittags-) **Pause** direkt in den neuen Arbeitsräumen der Frauenleitstelle informieren. Demnächst steht die Folgeveranstaltung nach Umzug vom 6. zurück in den 2. Stock an.

Der Anhang kann bei der Leitstelle zur Gleichstellung der Frau eingesehen werden.