

Ab in die Mitte!

Gleichstellungsbericht
2004 – 2007



Stadt
Pforzheim

Gleichstellungs-
beauftragte
Barbara Jeske

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem Jahr 2006 ist die Gleichstellungsbeauftragte in das Rechtsamt der Stadt Pforzheim integriert, Start für eine außerordentlich fruchtbare Zusammenarbeit. Nicht nur das jüngst in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zeigt, wie eng die Gleichstellungsarbeit mit rechtlichen Fragestellungen verknüpft ist. Auch zahlreiche andere Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten werfen immer wieder juristische Themen auf, die amtsintern „auf kurzem Wege“ bearbeitet und gelöst werden können.

Jedoch: Die formale Gleichberechtigung vor dem Gesetz und die faktische Gleichstellung im praktischen Leben sind zwei Paar Stiefel. Und so bleibt trotz der mittlerweile weitestgehend erreichten rechtlichen Gleichberechtigung weiterhin viel zu tun, um die tatsächliche Gleichstellung zu realisieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich dabei in den vergangenen Jahren auf die Komplexe „Frau und Beruf“, „Gender Mainstreaming“ und „Gewalt“ konzentriert und darüber hinaus die Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung befördert. Schon jetzt wird aber deutlich, dass wir zunehmend mit einem neuen Handlungsfeld konfrontiert werden: Der Situation von Migrantinnen, deren Leben nicht selten von Isolation, unzureichenden Sprachkenntnissen, fehlender Ausbildung und Gewalterfahrungen bis hin zu Zwangsverheiratung oder im schlimmsten Fall Ehrenmorden geprägt ist. Hier gilt es, mit dem nötigen Respekt vor anderen Kulturen, aber auch ohne falsche Toleranz und mit einem selbstbewussten Eintreten für unsere Werteordnung zu einer gelingenden Integration der ausländischen Einwohner beizutragen – eine Aufgabe, der sich im Rahmen ihrer Aufgabenstellung auch die Gleichstellungsauftragte stellt und weiterhin stellen wird.

Ich freue mich nun, Ihnen anliegend den Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2004 bis 2007 überreichen zu können. Möge er Ihnen einen guten Überblick über die engagierte und – wie etwa die jüngst erhaltene Auszeichnung als „Best-Practice-Beispiel“ durch das Arbeits- und Sozialministerium zeigt – auch überregional beachtete Arbeit der Gleichstellungsstelle geben.



Andrea Hermesmeier
Leiterin des Rechtsamts

Gleichstellungsbericht 2004 -2007

Inhalt

	Seite
1. Ab in die Mitte!.....	3
2. Schwerpunktthemen.....	5
2.1. Frau und Beruf.....	5
2.2. Gender Mainstreaming.....	16
2.3. Gewalt.....	21
3. Gleichstellung in der Kämmereiverwaltung.....	26
4. Exkurs: Integration von Migrantinnen.....	37
5. Einzelthemen und Aktionen.....	41

Anhang:

50 Jahre Gleichberechtigungsgesetz Prof. Dr. Jutta Limbach	45
Best-Practice-Auszeichnung - interne Fortbildungsangebote für Frauen.....	52
Highlights in Bildern.....	53

1. Ab in die Mitte!

Von der Nische in die Mitte der Gesellschaft

Die Frauen- und Geschlechterfrage ist in den letzten Jahren verstärkt ins öffentliche Bewusstsein und Interesse gerückt. Was vormals als **randständiges Nischenthema** betrachtet wurde, ist **plötzlich als zentrales politisches Thema** in der Mitte unserer Gesellschaft angekommen. Stichworte wie demografischer Wandel und Fachkräftemangel haben diesen Prozess entscheidend befördert. Ebenso wie die europäische Gleichstellungs- und Förderpolitik des Gender Mainstreaming. Deswegen trägt dieser Bericht die Überschrift „Ab in die Mitte!“.

Neues Gesetz und neue Herausforderungen

Mit dem neuen Chancengleichheitsgesetz Baden-Württembergs (2005) wurden **Frauenförderung und Chancengleichheit als kommunale Aufgabe und Verpflichtung** explizit gesetzlich verankert (siehe §§ 23 und 24). In der Funktion als Fachreferentin für Chancengleichheit bin ich in den Informations- und Erfahrungsaustausch auf Landesebene, angesiedelt beim Ministerium für Arbeit und Soziales, eingebunden.

Ebenfalls 2005 wurde die Frauenleitstelle im Verlauf der Haushaltsberatungen neu strukturiert (Mitteilungsvorlage O 0401/Juli 05) und organisatorisch dem Rechtsamt zugeordnet. Gender Mainstreaming wurde als zusätzliche Pflichtaufgabe aufgenommen. Im Dezember 2006 erfolgte dann die **Umbenennung in Gleichstellungsbeauftragte**.

Nicht zuletzt im Wunsch nach einer zeitgemäßen Bezeichnung, drückt sich ein **Imageproblem der klassischen Frauenförderung** aus. Insbesondere junge Frauen wehren sich dagegen in eine Quoten- oder Opferrolle gedrängt zu werden. Denn für sie sind gleiche Rechte und Chancen etwas ganz Selbstverständliches. Sie haben die rigiden Rollenverteilungen des Faschismus und der Nachkriegszeit nicht am eigenen Körper erfahren und sind guter Hoffnung, dass ihnen heutzutage alle Türen offen stehen. Auch wenn die Statistik in vielen Bereichen dagegen spricht. **Heutzutage treten Benachteiligungen subtiler, später und jenseits der 30** auf, wenn die Kinder- und Karrierefrage plötzlich wieder ganz traditionell beantwortet wird. Real bestehen weiterhin erhebliche Gleichstellungsdefizite, die sich nicht von selbst in Luft auflösen werden. Davon wird im Folgenden die Rede sein.

Das Verwirrende und manchmal auch Kontroverse an der gegenwärtigen Situation ist, dass wir beides gleichzeitig haben: **Gleichheit und Differenz** - emanzipierte Frauen und medienwirksame Verfechterinnen der traditionellen Mutterrolle à la Eva Hermann oder Christa Lafontaine. Auf der einen Seite haben wir zum ersten Mal in unserer Geschichte eine Bundeskanzlerin. Auf der anderen Seite aber auch einen dramatischen Rückgang von Studentinnen in den technischen Disziplinen.

Das alles stellt **neue Herausforderungen an die Politik und an die Gleichstellungsarbeit**: Die Menschen weder bevormunden noch zwangsbeglücken, sondern genau hinsehen, wo und wie wir es besser schaffen können, dass Männer und Frauen ihr volles Potenzial nutzen und einbringen können.

Schwerpunktt Themen im Überblick

Entsprechend der Neuorientierung der Leitstelle (siehe Mitteilungsbeilage O 0401) sind die **Schwerpunktt Themen** des Berichtszeitraums:

1. **Frau und Beruf**
2. **Gender Mainstreaming**
3. **Gewalt**

Auf diese drei Themen und auf die interne berufliche Gleichstellung konzentriert sich dieser Bericht. Konzentriert zu informieren heißt andererseits auch, nicht über jedes Thema und Detail zu berichten und nicht jede greifbare Zahl zu veröffentlichen.

Durchschnittlich erreicht die Gleichstellungsstelle jährlich auf 14 Veranstaltungen rund 1.300 TeilnehmerInnen. Hinzu kommen 4 - 5 ausführliche Pressegespräche sowie aktuelle Pressemitteilungen und die Herausgabe eigener Veröffentlichungen.

Aufgrund von Nachfragen möchte ich einiges zur **verwaltungsinternen Einbindung** meiner Arbeit vorweg stellen. Für meine Jahresplanungen haben sich Eck- und Fixpunkte bewährt, die ausreichend Raum für aktuelle Entwicklungen und Erfordernisse lassen. Diese Rahmenplanung wurde bis zur Neuordnung der Leitstelle mit der Oberbürgermeisterin abgestimmt und jetzt mit der Rechtsamtsleiterin. Regelmäßige monatliche Besprechungen und kurze Drähte nach Bedarf, informieren die Amtsleitung über die laufende Arbeit bzw. über besondere Vorkommnisse.

Neu in diesem Bericht sind **Tabellen**, die jeweils themenbezogen einen schnellen Überblick über die **gesetzlichen Grundlagen, gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen** ermöglichen. Diese Art der komprimierten Darstellung trägt einer Anregung aus dem Gemeinderat Rechnung.

Auf thematische Ausführungen, die mittlerweile als Allgemeingut und Konsens vorausgesetzt werden können, wie z.B. die bessere Nutzung weiblicher Berufspotentiale oder der notwendige Ausbau der Kleinkind- und Ganztagsbetreuung, wird weitgehend verzichtet. Stattdessen richtet dieser Bericht sein **Augenmerk vor allem auf Veränderungen**, auf statistisch nachweisbare aber auch auf gefühlte.

Gleichstellungsarbeit verwaltungsintern

Verwaltungsintern hat sich seit Beginn meiner Tätigkeit ebenfalls einiges geändert. Die Zusammenarbeit mit Ämtern und KollegInnen ist von Jahr zu Jahr gewachsen. Ebenso wie Akzeptanz und Vertrauen, was sich u.a. im verbesserten Informationsfluss, gezielten Anfragen und der Einbindung der Gleichstellungsstelle zeigt.

Das Gleichstellungsfragen nicht allein Ressort-, sondern auch Querschnittsaufgaben sind, wird nachdrücklich durch die europäische Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreaming bekräftigt. Auch hier sind wir verwaltungsintern ein gutes Stück vorangekommen. Hervorzuheben ist die **Implementierung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung** in das innerstädtische Personalentwicklungskonzept, sowie in das Fortbildungsprogramm für MitarbeiterInnen und Führungskräfte.

2. Schwerpunktthemen

2.1. Frau und Beruf

Das Thema Bildung gehört zu den wichtigsten Gesellschafts- und Zukunftsthemen. Zwar sind Kommunen nur mittelbar für die Themen Ausbildung und Beruf zuständig, denn Erziehung und Ausbildung liegen in erster Linie im Verantwortungsbereich von **Eltern, Schulen, Betrieben und der Agentur für Arbeit**. Die Kosten einer nicht geglückten beruflichen Integration hat jedoch im Wesentlichen die Kommune zu tragen, sowohl ideell wie materiell. Deswegen ist ein zusätzliches und ergänzendes Engagement der Stadt angezeigt.

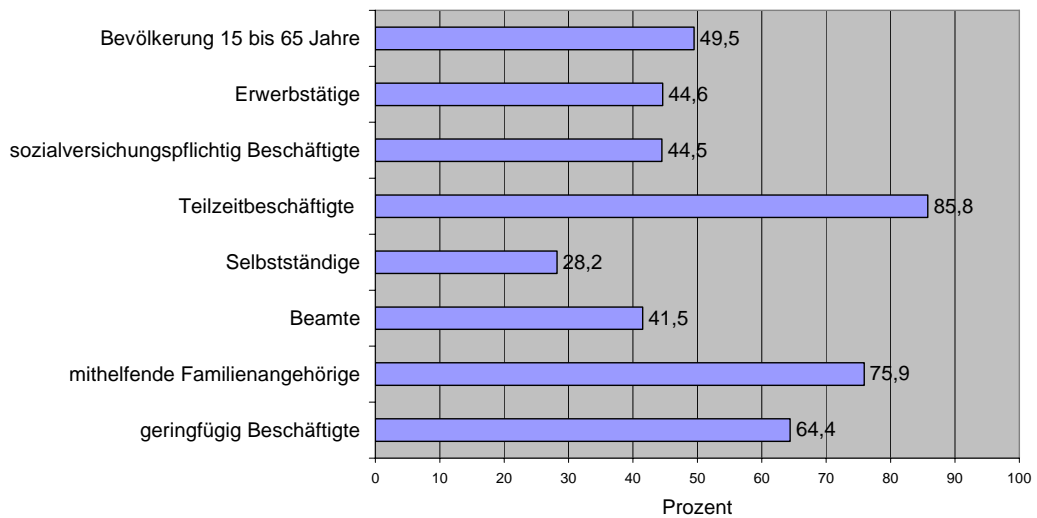
Eine besondere Herausforderung stellt dabei die **dauerhafte berufliche Integration von (mehr) Frauen** dar. Deswegen gehört der umfangreiche Themenkomplex „Frau und Beruf“ zu meinen Arbeitsschwerpunkten. Bei der Wahl meiner Initiativen und Aktionen habe ich dies vor allem mit Blick auf **brachliegende Potenziale und Zukunftserfordernisse** (siehe Girls' Day) getan, ohne dabei eher **problematische, aktuelle Konstellationen** (z.B. 400-Euro-Jobs) zu vernachlässigen.

Da wo es sinnvoll und möglich war, habe ich mit anderen Einrichtungen und KollegInnen kooperiert. In ESF- und anderen Arbeitskreisen standen, ebenso wie gegenüber der Arbeitsagentur, mehr die **strukturellen Fragen** und meine **Wächterfunktion** im Vordergrund.

Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen

Die folgende Landes-Statistik verdeutlicht die immer noch **sehr geschlechtsspezifische Beschäftigungstruktur**: Teilzeitarbeit, Arbeit als mithelfende Familienangehörige und geringfügige Beschäftigungen sind Frauendomänen. Sie machen deutlich, wie weit wir noch von einer beruflichen Gleichstellung entfernt sind. Selbst der Frauenanteil bei den Sozialversicherungspflichtigen ist mit Vorsicht zu betrachten, weil er seit Jahren mit einem sinkenden Arbeitsvolumen einhergeht. Nach wie vor der entscheidende Knackpunkt: viele Frauenbeschäftigungsverhältnisse erlauben weder jetzt noch im Alter eine eigenständige finanzielle Absicherung.

Frauenanteil an Bevölkerung und verschiedenen Beschäftigungsgruppen in Baden-Württemberg



Quellen: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Erwerbstätigkeit nach Mikrozensus), Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

Frauen profitieren weniger von Verbesserungen

Laut „Genderbericht Baden-Württemberg 2006“, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg, profitieren Frauen weitaus weniger von der verbesserten Lage am Arbeitsmarkt. Sie sind stärker von Beschäftigungsverlusten im produzierenden Gewerbe betroffen und gewinnen erstaunlicher Weise auch nicht von den Beschäftigungszuwächsen im Dienstleistungsbereich. Positive Veränderungen gab es lediglich im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten.

Besondere Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben **Wiedereinsteigerinnen, Teilzeitarbeit Suchende und allein Erziehende**. Und das sind fast ausschließlich Frauen. Auch sind mehr Frauen über 50 Jahre und Ausländerinnen arbeitslos als Männer. Als Gründe für dieses Ungleichgewicht sind oftmals familienbedingte Faktoren zu nennen, wie z.B. geringere zeitliche und räumliche Mobilität, sowie niedrige, veraltete oder nicht (mehr) nachgefragte Qualifikation.

In Pforzheim ist die **Frauenquote bei Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit unverändert hoch** und liegt weiterhin über der der Männer. Im Juni 2007 betrug die Arbeitslosenquote im Gesamtgebiet der Arbeitsagentur Pforzheim bei den Frauen 6,2 % (m 5,4 %). Der Frauenanteil bei den Arbeitslosen lag bei 51,8 % (m 48,2 %).

Fast die Hälfte der arbeitslosen Frauen sind Berufsrückkehrerinnen (10,9 %) oder Teilzeitarbeitsuchende (36,7 %). Ein weiteres Drittel (32,8 %) machen die arbeitssuchenden Frauen über 50 Jahre aus. Während laut Arbeitsagentur 44 % der Männer wieder eine Arbeit fanden, waren das bei den Frauen nur 29 % (!). Fast die Hälfte (48,8 %) aller „Abgänge“ führte bei den Frauen zurück an den Herd oder wie es im Verwaltungsdeutsch heißt, „in die Nichterwerbstätigkeit“. In absoluten Zahlen ausgedrückt fanden 214 Frauen eine neue Arbeit, während 357 leer ausgingen.

Nachteile durch Arbeitsmarktreform

Auch in Pforzheim haben die Arbeitsmarktreformen für viele Frauen mehr Nach- als Vorteile gebracht:

- Mit der Umstrukturierung der Arbeitsagentur/Arbeitsförderung sind **erprobte und erfolgreiche Frauenfördermaßnahmen weggefallen**.
- Jede einzelne Frau ist nunmehr **von der persönlichen Einschätzung ihres Arbeitsberaters abhängig**, der wiederum möglichst schnell und „kostenbewusst“ zu guten statistischen Ergebnissen kommen muss.
- Frauen sehen sich oftmals **bei Arbeitsvermittlung und bei Fördermaßnahmen benachteiligt**, insbesondere wenn sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und/oder ihre Vermittlungschancen als gering eingeschätzt werden > z.B. wenn sie nur Teilzeit arbeiten wollen/können.
- Von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, **Eingliederungszuschüssen** und Förderung der Selbstständigkeit profitieren Frauen unterdurchschnittlich (durchschnittlich 33 %).

Besonders nachteilig wirkte sich die Tatsache aus, dass es bei der **Arbeitsagentur Pforzheim** bis Mitte 2007 **keine kontinuierliche Wahrnehmung der Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)** gab. D.h. es fehlte die immer wieder proklamierte gleichstellungspolitische Kontrolle und Steuerung der Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung. Konkret gab es in Pforzheim keine regelmäßigen Informationsveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen, keine gezielten Frauen-Fördermaßnahmen und Initiativen, die den o.g. Defiziten entgegensteuerten. Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich die Verantwortlichen der Pforzheimer Agentur und der Regionaldirektion in Stuttgart sehr beharrlich auf diesen Missstand hingewiesen. Nach langen Phasen des Vertröstens und Stillstands gibt es jetzt endlich eine neue Mitarbeiterin und erste Kooperationsansätze.

Besondere Beschäftigungerschwernisse

Auf dem Arbeitsmarkt, beim Kinderkriegen und bei der Karriere gilt für Frauen immer noch: entweder ist frau zu jung oder zu alt. Dazwischen liegen die sogenannten besten Jahre, die viele Frauen vorrangig ihren Kindern widmen. Das ist zwar gesellschaftlich erwünscht, führt aber oftmals zu nicht mehr ausgleichbaren beruflichen Nachteilen. Ganz anders als bei Vätern gilt für Mütter die Faustformel: **Je mehr Kinder, desto geringer die Berufstätigkeit**.

Auf dem Arbeitsmarkt wirken sich für Frauen besonders nachteilig aus:

- niedriges Bildungs- und **Ausbildungsniveau**
- nicht nachgefragte Qualifikationen > kaum Abschlüsse in **technischen Berufen**
- **Hauptzuständigkeit für Kinder und Haushalt**
- fehlende bedarfsgerechte **Kinderbetreuungsangebote**
- Vorbehalte der Arbeitgeber insbesondere gegenüber **allein erziehenden Frauen**
- familienbedingte **Berufsunterbrechungen**
- (Eigen-) **Kündigungen wegen Berufswechsel des Mannes**
- Wunsch nach **Teilzeitarbeit**

- Abbau/Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse in **geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**
- kein verbindlicher Rechtsanspruch auf **Anschlussqualifizierung**
- sprachliche und kulturelle Barrieren bei **Migrantinnen**
- fehlende Anerkennung der **im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse**
- höheres **Alter**

Je mehr Faktoren zusammenkommen, umso geringer die Chancen einen passenden Arbeitsplatz zu finden.

Frauen bleiben auf der Strecke

Der Umbau des Arbeitsmarktes ist bei Weitem noch nicht abgeschlossen. Viele gleichstellungspolitische Absichten sind jedoch bis heute auf der Strecke geblieben. Trotz sinkender Arbeitslosigkeit steigt der Anteil arbeitsloser Frauen, wird es für sie schwerer Arbeit zu bekommen.

Was fehlt ist ein **beschäftigungspolitisches Gesamtkonzept** und ein gezieltes Projektmanagement auf Grundlage einer (geschlechter-) differenzierten Arbeitsmarktanalyse. Es fehlt an einer gemeinsamen Strategie, geschlechtsspezifische Erschwernisse gezielt zu analysieren und zu beseitigen.

Das zeigt sich u.a. daran:

- dass sinnvolle frauenspezifische Projekte nicht die für eine **ESF-Förderung** notwendige Kofinanzierung erhielten, weil es immer wieder vorrangigere Zielgruppen gab.
- dass in Projektanträgen auf die **besonderen Ausgangs- und Lebenslagen von Frauen** (Gender Mainstreaming) nur unzureichend oder formal eingegangen wird.
- dass Wiedereinsteigerinnen und zugezogene Frauen **trotz hoher Qualifikation und Motivation** nach wie vor große Schwierigkeiten haben, beruflich adäquat wieder Fuß zu fassen.
- dass der **Girls' Day** von den Schulen äußerst unzureichend unterstützt wird und das bereitgestellte alternative Unterrichtsmaterial für Jungen nicht genutzt wird.

Positive Veränderungen

Aber es gibt auch eine Reihe positiver und hoffnungsvoller Tendenzen. Im Vergleich zu meinem vorherigen Bericht:

- haben Betriebe mit der von der Leitstelle initiierten **FLEXI-Kinderbetreuung** eine konkrete Möglichkeit erhalten, die durchgängige Berufstätigkeit von Eltern zu unterstützen
- ist insgesamt mehr **Bewegung in die Kinderbetreuung** gekommen > mehr Flexibilität > Ausbau der Kleinkindbetreuung > Ganztagesangebote
- geht der schrittweise **Ausbau von Ganztagschulen** voran

2.1. Frau und Beruf

- bekennt sich die **Wirtschaft** zu mehr **Frauenerwerbstätigkeit und Familienfreundlichkeit**
> Zusammenarbeit mit IHK und einzelnen Betrieben wurde ausgebaut
- hat sich die **Zusammenarbeit mit dem Innotec** verstetigt > gemeinsame Existenzgründerintende und gezielte Gründerinnenförderung > erstmals Nutzung von Innotec-Räumen durch eine Gründerin des Frauennetzwerks NEXT

Neue Lösungen sind jedoch nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch bei der Aufgabenverteilung in der Familie gefragt. **Kinderlosigkeit und Vereinbarkeit** sind **keine exklusiven Frauenthemen**. Genauso wie es im Beruf immer heißt „Was zählt ist die Qualifikation“, gilt auch für die Familie **„Was zählt ist die Fürsorglichkeit.“** Beides kann man sich aneignen, egal ob Mann oder Frau.

Um auch hier eine notwendige Diskussion und Veränderung anzustoßen, zeigte die Gleichstellungsstelle im Herbst 2007 die Ausstellung **„VäterVorBilder“**, die von Baden-Württembergs **Arbeits- und Sozialministerin Dr. Monika Stolz und dem Ersten Bürgermeister Andreas Schütze** als Schirmherrn eröffnet wurde.

Auch wenn beim Rahmenprogramm dieses Mal noch wichtige Institutionen und MultiplikatorInnen, wie beispielsweise das Jugendamt, der Kinderschutzbund und der Stadtjugendring fehlten: Ein Anfang ist gemacht!

**Tabelle 1 - Frau und Beruf
Handlungsbedarf – gesetzliche Aufgaben – beteiligte Institutionen**

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über den gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf im Themenfeld Frau und Beruf, die zugrundeliegenden gesetzlichen Verpflichtungen, sowie die bei der Umsetzung von Maßnahmen beteiligten Institutionen.

gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf	gesetzliche Aufgaben und Zukunftserfordernisse	beteiligte Ämter und Institutionen
<ul style="list-style-type: none"> • eingeschränktes Berufswahlverhalten • überproportionale Arbeitslosigkeit von Frauen • Nachteile durch Familienarbeit und Berufsunterbrechungen • halb so viele Existenzgründerinnen • fehlende ganzheitliche Beratungsangebote • Mangel an Kinderbetreuung • erschwerter Arbeitsmarktzugang für Migrantinnen • erschwerter Arbeitsmarktzugang für Frauen mit Suchtproblemen 	<ul style="list-style-type: none"> • gleiche Chancen > Grundgesetz • Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote bis 2010 auf 60 % > EU-Verpflichtung > Lissabon-Strategie • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) > § 3 Verbot unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung, Verbot (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz > § 5 positive Maßnahmen/Frauenförderung > § 12 Präventivschutz, Schulpflicht, arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Verstößen > § 13 Beschwerderecht > § 14 Leistungsverweigerungsrecht > § 15 Anspruch auf Schadensersatz > § 16 Maßregelungsverbot • Gleichbehandlung > Hartz IV - Gesetze • TVöD > diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung <p>Zukunftserfordernisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • demografische Entwicklung • Rückgang der Geburtenzahlen • Fachkräftemangel • Senkung staatlicher Transferleistungen • Sicherung der Erwerbsfähigkeit, lebenslanges Lernen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, IFEX • Arbeits- und Sozialministerium Baden-Württemberg • bundesweite gründerinnen-agentur (bga) • Baden-Württembergisches Gründerinnen Forum/BWGF > Mitglied der Steuerungsgruppe • IHK-Nordschwarzwald • HWK • Agentur für Arbeit/BCA • Betriebe in Pforzheim und Enzkreis • städtische Wirtschaftsförderung/WSP • Beschäftigungsförderung/GBE • verschiedene Ämter als Beteiligte am Girls' Day • Sparkasse Pforzheim Calw • Hochschule Pforzheim > ProfessorInnen und Gleichstellungsbeauftragte • staatliche Schulämter, Schulen • Familienzentrum Au • Kupferdächle • Catharina Vierordt Stiftung • Deutsche Angestellten Akademie • Q-Prints & Service • Gleichstellungsbeauftragte Enzkreis • Wirtschaftsförderung Stadt Mühlacker

**Tabelle 2 – Frau und Beruf
Ziele – Maßnahmen - Ergebnisse**

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, welche Ziele die Gleichstellungsstelle mit welchen Maßnahmen und Ergebnissen verfolgt hat, um die berufliche Gleichstellung von Frauen zu verbessern.

Während Teilnehmerinnenzahlen relativ leicht zu erheben sind, lassen sich Bewusstseins- und Verhaltensänderungen wesentlich schwerer messen. Diese sind aber gerade in Gleichstellungsfragen von zentraler Bedeutung.

gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
Nutzung aller beruflicher Talente und Potentiale	jährlicher Girls' Day > seit 2003 in Pforzheim, gemeinsam mit Enzkreis > seit 2001 bundesweit	<ul style="list-style-type: none"> • über 600 begeisterte Girls'-Day TeilnehmerInnen/Jahr • seit 2006 Zusammenarbeit mit der Hochschule Pforzheim > Werbung für technische Studien • seit 2007 erweitertes Angebot auch für Jungen > 16 Angebote für 147 Jungs • seit 2003 > insgesamt 186 Angebote und 3.130 TeilnehmerInnen
Hilfe bei Stellensuche und Bewerbung	Aktionstag Frau und Beruf im Innotec (2005) > in Kooperation mit der Catharina Vierordt Stiftung (CVS)	Das Intensivseminar wurde von 30 Frauen genutzt. Impulsreferat von MdL Heiderose Berroth. Sehr positive Rückmeldungen
Wiedereinstiegs möglichkeiten verbessern	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltung im Rahmen der landesweiten Frauenwirtschaftstage 2006 des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg > in Pforzheim Betriebsbesichtigung und Informationen für Wiedereinsteigerinnen mit einschlägiger Berufsausbildung • Wiederholte und nachdrückli- 	<ul style="list-style-type: none"> • Während das Angebot der Werbeagentur schnell ausgebucht war, meldete sich nur eine Ingenieurin. Die Abendveranstaltung „Wirtschaft und Frauen im Dialog“ musste leider wegen fehlender Anmeldungen abgesagt werden. Hier stehen wir noch am Anfang!

2.1. Frau und Beruf – Grundlagen und Ergebnisse im Überblick

gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
Wiedereinstiegsmöglichkeiten verbessern	<p>che Gespräche mit Arbeitsagentur zwecks Besetzung der vorgeschriebenen Stelle einer Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seit August 2007 (!) ist eine neue und mittlerweile 4. BCA im Einsatz > erste Kooperationsgespräche und Vereinbarungen > insbesondere Wiedereinsteigerinnen, Förderung von Anpassungsqualifizierungen und Initiativen für mehr Teilzeitarbeitsmöglichkeiten.
Mini-Jobberinnen über Rechte informieren	<p>Broschüre „Der Mini-Job - da ist mehr für Sie drin!“ Infos zur 400 €-Beschäftigung (2007)</p>	<p>Nach Veröffentlichung in der Presse große Nachfrage, auch von Männern! Broschüre wird je nach Bedarf in Hausdruckerei nachgedruckt.</p>
Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit verbessern	Konzept und Aufbau FLEXI-Kinderbetreuung (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsaufnahme von FLEXI. Bis Juli 2007 haben 64 Kinder dieses Angebot genutzt. Zwei Vollzeitplätze konnten bereits verkauft werden. Weitere Vertragsabschlüsse stehen bevor. • Einwerbungen von SponsorInnen • Zusätzlich zu städtischen Internetseiten auf Internetseiten der IHK, der SWP, der CVS, einer Privatsponsorin eingestellt.
Betriebe vom betriebswirtschaftlichen Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen überzeugen	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung einer Info-Mappe „Warum es sich auch für Ihr Unternehmen bezahlt macht, rechtzeitig in Kinderbetreuung zu investieren.“ (2007) 	<ul style="list-style-type: none"> • wird von Oberbürgermeisterin und WSP zu Firmenbesuchen mitgenommen. • wurde an Firmen in Standortnähe übergeben > Akquise • grundsätzliche Aufgeschlossenheit der Betriebe. Jedoch Bereitschaft Belegrechte zu erwerben vom konkreten (Bedarfs-)Fall abhängig

2.1. Frau und Beruf – Grundlagen und Ergebnisse im Überblick

gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
	<ul style="list-style-type: none"> • im Pforzheimer Bündniss für Familie Mitarbeit in Steuerungsgruppe und im Arbeitskreis Arbeitswelt, angesiedelt bei der IHK • Öffentlichkeits- und Pressearbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeption und Vorschlag der ReferentInnen für eine Veranstaltung bei IHK (2005) „Chancen familienorientierter Personalpolitik in Unternehmen“ > 50 Teilnehmende aus 18 Unternehmen • wachsende gesellschaftliche Akzeptanz und Lösungsorientierung
Existenzgründerinnen fördern	<ul style="list-style-type: none"> • 2. und 3. Existenzgründertag > 2004 und 2007 • Erst- und Orientierungsberatungen nach Bedarf • Existenzgründerinnen Initiative 2004 > Coaching-Angebot mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg • Ausstellung im Innotec „Unternehmerinnenporträts aus Baden-Württemberg“ (2005) Eröffnungsvortrag von Prof. Götz Werner, Unternehmer und Gründer der dm-märkte 	<ul style="list-style-type: none"> • 82 Teilnehmerinnen • 31 Einzelberatungen • 1 Coaching-Gruppe > mit 4 Teilnehmerinnen, die alle erfolgreich gegründet haben. • 70 BesucherInnen, auch aus Wirtschaft und Politik, kamen zur Eröffnung. Positive Rückmeldung auf hohe Professionalität der präsentierten Unternehmerinnen > wichtige, positive Rollenmodelle
finanzielle Absicherung und Eigenverantwortung fördern	<ul style="list-style-type: none"> • Broschüre zu berufsbezogenen Versicherungen und privater Altersvorsorge > „Sorgen Sie gut für sich?!“ (2004) > in Kooperation mit dem Enzkreis > Konzeption und Federführung lagen bei der Pforzheimer Leitstelle > Auflage 6.000 • Vortrag der Autorin und Finanzberaterin in Kooperation mit der vhs und der Enzkreiskollegin 	<ul style="list-style-type: none"> • große Nachfrage vom ersten Tag an > oftmals holten Väter die Broschüre für ihre erwachsenen Töchter ab! > SWR Beitrag in Kulturnachrichten > zahlreiche überregionale Anfragen • ca. 700 Exemplare an andere Städte/Kolleginnen verkauft • 29 Teilnehmerinnen mit Wunsch nach Fortsetzungsveranstaltungen

gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
Sicherung der Gleichbehandlung und Frauenförderung	<p>Mitarbeit in zwei regionalen ESF-Arbeitskreisen > jeweils dem Wirtschaftsministerium, bzw. dem Arbeits- und Sozialministerium zugeordnet: Förderung des Unternehmergeistes und der Beschäftigung</p> <p>Aktive Nutzung des Diskussions- und Stimmrechts bei Voten für die Pforzheimer Projektanträge.</p>	<p>Alle Projekte erklärten Frauen und Männer gleichermaßen zu beteiligen und zu fördern. Eine systematische Überprüfung gibt es jedoch nicht > Integration auf ersten Arbeitsmarkt nach Geschlecht</p>
Integration von Frauen mit besonderen Handicaps	<p>Auf meine Initiative und mit Bereitschaft eines Projektträgers wurde am Beispiel „Frauen und Sucht“ (s.u.) exemplarisch untersucht und festgestellt, dass die herkömmlichen Hilfs- und Beschäftigungsangebote der Suchtarbeit Frauen nicht ausreichend berücksichtigen.</p>	<p>Mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Expertinnennetzwerk gegründet. • ein Faltblatt speziell für Frauen erarbeitet und veröffentlicht. • ein Fachseminar durchgeführt. • eine Dokumentation über das Gesamtprojekt erstellt
Partnerschaftliche Verteilung der Familienarbeit fördern	<p>Ausstellung „VäterVorBilder“ mit Begleitprogramm (2007)</p>	<p>gut besuchte Eröffnungs- und Auftaktveranstaltung mit Impulsreferat von Baden-Württembergs Arbeits- und Sozialministerin Dr. Monika Stolz</p>
Förderung von bürgerlichem Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Gründungsunterstützung der Catharina Vierordt Stiftung (CVS) und ihrer Initiatorin Karla Kellner • Mitarbeit im Vorstand der CVS • Das Bekanntmachen und Einwerben von Zustiftungen und Spenden wird nach Kräften unterstützt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die CVS ist eine der wenigen Frauenstiftungen, die nicht karitative, sondern gleichstellungspolitische Ziele verfolgt. Sie stärkt die Rolle der Frauen und fördert die bürgerschaftliche Eigeninitiative. • Projekte zur beruflichen Förderung von Frauen konnten mit Hilfe der Stiftung realisiert werden.

2.1. Frau und Beruf – Grundlagen und Ergebnisse im Überblick

gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
<p>Integration von Migrantinnen</p> <p>siehe auch > 4. Exkurs: Integration von Migrantinnen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Sprachkursen für Migrantinnen • Infogespräche und Veranstaltungen • Sonderführung durch das Schmuckmuseum für erfolgreiche Sprachkursabsolventinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mit der Förderung von Sprach- und Alphabetisierungskurse ist es gelungen sonst schwer erreichbare Frauen zu gewinnen. • gute Ansatzmöglichkeit ins Gespräch zu kommen und weiterzuhelfen > Wunsch nach Berufstätigkeit > häusliche Gewalt > Zwangsverheiratung • Teilnehmerinnen begeistert und in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt.
<p>verbesserter Informationsstand zu beruflichen Fragen > Diskriminierungsverboten > Schutzrechten und Hilfsangeboten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • eigene Internet-Themenportale „Frau und Beruf“ sowie „Existenzgründerinnen“ • umfassendes Angebot an Broschüren • Pressemitteilungen und Pressegespräche 	<ul style="list-style-type: none"> • Internetnutzung und Anfragen über Internet mit steigender Tendenz > auch überregional • wird umfassend genutzt • anlassbezogen mit unmittelbarer, positiver Resonanz
<p>individuelle berufliche Entwicklung fördern</p>	<ul style="list-style-type: none"> • individuelle Beratung und Unterstützung • lösungsorientierte Abklärung des Anliegens und der weiteren Vorgehensweise, z.B. bei Unzufriedenheit mit Arbeitssituation, Arbeitsagentur oder bei beruflicher Neuorientierung • Vermittlung an Fachstellen • Beschwerdemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Entschärfung von beruflichen Problemlagen • Kompetenzerweiterung und Stärkung der Eigeninitiative • Vorbeugung von Resignation und Hoffnungslosigkeit • Lotsenfunktion und Vermittlungsangebote werden dankbar angenommen. • sachliche und/oder persönliche Probleme mit BeraterInnen können fast immer einvernehmlich gelöst werden > z.B. wenn Transferleistungen nicht gezahlt werden

2.2. Gender Mainstreaming (GeM)

Gender Mainstreaming ergänzt und erweitert die klassische Frauenförderpolitik und ist innerhalb der Europäischen Union vereinbarte Gleichstellungspolitik. Konkret geht es darum in alle politischen und Verwaltungsentscheidungen die Geschlechterfrage einzubeziehen. **Auf den ersten Blick** steht dieser neue Politikansatz **im Widerspruch zum Neutralitätsgebot staatlichen Handelns**. Denn hier gilt die Maxime: „Vor dem Gesetz sind alle Bürger gleich!“ Was aber ist mit den Bürgerinnen?

Auch sie dürfen nachts durch den dunklen Park gehen und auch als Mütter nachmittags arbeiten. Aber können sie es auch wirklich? Können junge Männer Erzieher oder gar Hausmänner werden, ohne als Weicheier abgewertet zu werden? Welche Auswirkungen hat es auf die **Identitätsbildung und Gewaltbereitschaft von Jungen**, wenn Familie, Kindergarten und Grundschule überwiegend „**männerfreie**“ Zonen sind und positive Männlichkeitsvorbilder fehlen? Oder aber was nützt die beste Mädchenbildung, wenn junge Frauen anschließend real oder propagandistisch wieder auf Familienaufgaben begrenzt werden?

Oftmals wird erst auf den zweiten Blick deutlich, dass es kaum einen Bereich und **kaum eine Entscheidung gibt, die wirklich geschlechtsneutral wirkt**. Trotz aller guten Absichten.

Die europäische Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreamings lenkt die Aufmerksamkeit auf **strukturelle Hindernisse**, die trotz formaler Gleichberechtigung für nach wie vor ungleiche Lebensverhältnisse von Männern und Frauen sorgen.

GeM - neue Anforderungen an Kommunalverwaltung

Damit Frauen und Männer in unserer Stadt wirklich gleiche Chancen haben und geschlechtsspezifische Benachteiligungen abgebaut und vermieden werden, müssen wir uns auch als Verwaltung **bei allen fachlichen und politischen Entscheidungen fragen**:

- Wie werden die unterschiedlichen **Lebenslagen** von Frauen und Männern berücksichtigt?
- Welche unterschiedlichen **Auswirkungen** wird die anstehende Entscheidung haben?
- Wie wird eine geschlechtergerechte **Verteilung** aller städtischen Ressourcen gewährleistet?

Soll Gender Mainstreaming kein Lippenbekenntnis bleiben, sondern **mit Erfolg in die Praxis** umgesetzt werden, braucht es:

1. den **politischen Willen** und Entschluss > top-down
2. Gender-**Kompetenz** > Schulungsbedarf auf Führungs- und Fachebene
3. **Pilotprojekte** > bottom-up
4. **Zeit und Geld**
5. **Initiative und Steuerung**

Erste Umsetzungsschritte

Erstmals brachte ich 2004 das Thema Gender Mainstreaming auf die **Tagesordnung der Bürgermeister(in)besprechung**. Mit dem Ergebnis auch die Amtsleitungen über diese neue Querschnittsaufgabe zu informieren. Auf der Großen Dienstbesprechung am 21.1.2005 erhielten die **AmtsleiterInnen** eine qualifizierte Einführung mit konkreten Umsetzungsbeispielen aus anderen Kommunen. Für diesen Vortrag konnte die zuständige **Fachreferentin des Deutschen Städtetags** gewonnen werden. Es folgten seitens der Leitstelle verschiedene allgemeine Rundschreiben und fachspezifische Informationen an Ämter und GemeinderätInnen.

Ebenfalls mit der Fachreferentin des Deutschen Städtetags und zusammen mit dem Personal- und Organisationsamt wurden **zwei Pilotseminare** (2006) geplant und durchgeführt, die den internen **Führungsnachwuchs** mit dem Thema Gender Mainstreaming vertraut machten. Dabei standen sowohl die unterschiedlichen Arbeitsweisen von Frauen und Männern zur Diskussion als auch erste Schritte zur fachbezogenen Anwendung der o.g. Gender-Fragestellungen. Auch hier konnte auf die Veröffentlichungen des Städtetags und des Landes Baden-Württemberg zurückgegriffen werden, die konkrete Umsetzungsbeispiele aus der kommunalen Praxis enthalten. Trotz einiger Skepsis im Vorfeld waren beide Seminare ein **voller Erfolg**.

Im nächsten Schritt sollen jetzt die gewonnenen Seminarerfahrungen dazu genutzt werden, Gender Mainstreaming als neuen Baustein in das **allgemeine Fortbildungsprogramm für Führungskräfte** zu integrieren. Parallel dazu soll die **fachbezogene Umsetzung von Gender Mainstreaming** exemplarisch in Projekten erprobt werden. Dabei geht es nicht um zusätzliche Projekte, sondern um die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in anstehende Aufgabenstellungen.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Einbeziehung von Gender Mainstreaming in städtische Leistungsvereinbarungen. So wurde die Verpflichtung Gender Mainstreaming anzuwenden in die neuen **Leistungsvereinbarungen mit dem Stadtjugendring** aufgenommen, ebenso wie die bereits 2000 beschlossenen „**Pforzheimer Leitziele der Kinder- und Jugendhilfe zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit**“. Wie wichtig es ist sich gerade in der Jugendarbeit gezielt und differenziert mit überkommenen Geschlechterrollen auseinanderzusetzen, zeigt sich an der eskalierende **Gewaltproblematik** bei Jungen und den zunehmenden **Essstörungen** bei Mädchen.

**Tabelle 1 - Gender Mainstreaming
Handlungsbedarf – gesetzliche Aufgaben – beteiligte Institutionen**

Diese Tabelle gibt einen Überblick über den gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf im Themenfeld Gender Mainstreaming, die zu Grunde liegenden gesetzlichen Verpflichtungen, sowie die bei der Umsetzung von Maßnahmen beteiligten Institutionen. Darüber hinaus wird auf gesellschaftliche Herausforderungen hingewiesen, die von besonderer Bedeutung für die Zukunft sind.

gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf	gesetzliche Aufgaben und Zukunftserfordernisse	beteiligte Ämter und Institutionen
<ul style="list-style-type: none"> • statistisch signifikante berufliche und gesellschaftliche Gleichstellungsdefizite • ungleiche Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen > Gender-Budgeting • innovative und finanzielle Vorteile von GeM werden nicht genutzt • unzureichende GeM-Anwendung bei EU-Förderanträgen > Gefahr von Rückzahlungen • fehlende Genderkompetenz auf Führungs- und Fachebene • unzureichende Verbindlichkeit und fehlendes Controlling > GeM als Bestandteil städtischer Leistungsvereinbarungen verankern 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundgesetz Art.3 Abs.2 • KJHG § 9 • LKJHG § 12 • Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg § 2 • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1 • EU-Verträge und europäische Förderprogramme <p>Zukunftserfordernisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • demografische Entwicklung • Nutzung aller gesellschaftlichen Potenziale • Beseitigung von Hindernissen, die eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Frauen und Männern verhindern • vorausschauend Benachteiligungen, Probleme und Kosten verhindern 	<p>intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle Dezernate und Ämter > insbesondere: • Personal- und Organisationsamt • Beschäftigungsförderung • Amt für Jugend und Familie <p>extern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GenderKompetenZentrum der Bundesregierung, Humboldt Universität Berlin • Gender Studies, Universität St. Gallen, CH • Deutscher Städtetag • Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg • Arbeits- und Sozialministerium Baden-Württemberg • Städtetag Baden-Württemberg • Agentur für Arbeit • Stadtjugendring • freie Träger > Kinderbetreuungseinrichtungen • bezuschusste Projektträger > Beschäftigungsförderung • Gleichstellungsbeauftragte Enzkreis

**Tabelle 2 – Gender Mainstreaming
Ziele – Maßnahmen – Ergebnisse**

Diese Tabelle gibt einen Überblick, mit welchen Maßnahmen und Ergebnissen die Gleichstellungsstelle die Ziele von Gender Mainstreaming bekannt gemacht und die schrittweise Umsetzung verfolgt hat.

Gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • gleicher Zugang zu allen städtischen Ressourcen > für alle Bürgerinnen und Bürger • Pilotprojekte in jedem Dezernatsbereich > mit Auslobung und Prämierung • fachbezogen in Eigenregie und –verantwortung notwendige Gender-Kompetenz aneignen und anwenden > Infos und Praxisbeispiele aus dem Internet nutzen! • alle Entscheidungen/Projekte vorab auf ihre Gender-Relevanz überprüfen und ausrichten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzvortrag auf Bürgermeisterbesprechung > 2004 • erste Information der Amtsleitungen > Große Dienstbesprechung >2005 • diverse Rundschreiben und Informationsweitergabe an Amtsleitungen, Fachämter und GemeinderätInnen > z.B. 1. Gender-Datenreport der Bundesrepublik Deutschland > 2006 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgrund allgemeiner Personalknappheit und Aufgabenfülle Umsetzung nur in kleinen Schritten möglich • erste Nachfragen und Beratung von Fachämtern > z.B. städtebauliche Planung > Bäderamt > Verkehrsbetriebe
<p>systematische und konkretisierte Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen von Frauen und Männern</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ESF- Pilot-Projekt „Frauen und Sucht“ (2004) > siehe auch 2.1. „Frau und Beruf“ • Fach- und Erfahrungsaustausch mit SchulsozialarbeiterInnen (2004) • Vorträge u.a. im Rahmen interner Weiterbildung, ESF und LOS-Oststadt 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbehalte bei erster Begegnung, Überraschung und Aha-Effekte bei konkreter Beschäftigung • Interesse und Bereitschaft an Umsetzung • geht im Tagesgeschäft schnell wieder unter • fachbezogene Gender Kompetenz muss kontinuierlich aufgebaut, gefördert und personell verankert werden
<ul style="list-style-type: none"> • GeM in Leistungsvereinbarungen bei Aufgabenübertragungen einbeziehen und Einhaltung überprüfen 	<p>Fachbeiträge und Formulierungsvorschläge bei der Neugestaltung der Leistungsvereinbarungen mit dem Stadtjugendring</p>	<p>In den neuen Verträgen mit dem Stadtjugendring wurde geregelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>„Jungen und Mädchen entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und individuellen</i>

2.2. Gender Mainstreaming – Grundlagen und Ergebnisse im Überblick

Gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der „Pforzheimer Leitziele der Kinder- und Jugendhilfe zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit“ > beschlossen 2000 		<p><i>Möglichkeiten (zu fördern) ein selbstständiges Leben sozial verantwortlich, gewaltfrei und partnerschaftlich zu führen. Dabei werden die unterschiedlichen Lebens- und Problemlagen von Jungen und Mädchen so berücksichtigt, dass Benachteiligungen ausgeglichen und präventiv vermieden werden. Die Angebote werden so gestaltet und weiterentwickelt, dass die Einrichtung im gleichen Maße von Jungen und Mädchen genutzt wird.“</i></p> <p>Bestandteil aller Leistungskataloge und gilt für alle Arbeitsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Die Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen ist gemäß § 9 Ziffer 3 SGB VIII und den „Pforzheimer Leitziele der Kinder- und Jugendhilfe zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit“ in der jeweils gültigen Fassung zu fördern.“ <p>Q.: § 6 Abs. 4 des Vertrags über die Förderung von Leistungen in Einrichtungen und Diensten der Jugendhilfe</p>
<ul style="list-style-type: none"> • interne berufliche Gleichstellung auf allen (Führungs-) Ebenen • systematische Schulung aller Führungskräfte und Fachbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Initiative, Fachdiskussion und Zusammenarbeit mit POA/Personalentwicklung • Konzeptentwicklung für Pilotseminare • Seminareinführung und Präsentation • Begleitung und Auswertung 	<ul style="list-style-type: none"> • GeM in Personalentwicklungskonzept integriert • eigenes Handlungsfeld Gleichstellung • zwei Pilotseminare für internen Führungsnachwuchs > gemeinsam mit Fachreferentin des Deutschen Städtetags und POA (2006) <p>Implementierung in allgemeine Führungsbausteine geplant > fachspezifische Seminare nach Bedarf und Notwendigkeit ab sofort</p>

2.3. Gewalt

Das Thema Gewalt gegen Frauen spielt nach wie vor eine wichtige Rolle in der Arbeit der Gleichstellungsstelle. Jedoch haben sich die Aktivitäten zwischenzeitlich verschoben. Nachdem zumindest eine halbe Stelle für die **Beratung bei häuslicher Gewalt und Platzverweisen** erkämpft werden konnte, laufen bei der Fachstelle gegen häusliche Gewalt seit 2003 die Fäden der praktischen Fallarbeit zusammen. Was nach einhelliger Meinung aller Beteiligten sehr gut funktioniert.

Die darüber hinaus notwendige **Öffentlichkeit- und Vernetzungsarbeit** sowie die **Weiterentwicklung der Arbeit** werden jedoch weiterhin von der Gleichstellungsstelle geleistet.

Lokale Vernetzung als Erfolgsstrategie

Von zentraler Bedeutung ist der 3 - 4 mal jährlich tagende **Fachbeirat** unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und in Zusammenarbeit mit der Enzkreiskollegin. Im Fachbeirat arbeiten kontinuierlich (!) über 20 Mitglieder aus unterschiedlichen Institutionen zusammen. Sowohl das beteiligte Hilfssystem als auch das staatliche Sanktionssystem (Polizei, Staatsanwaltschaft, Familiengericht) sind vertreten. Sie alle entwickeln die (Zusammen)Arbeit weiter. Darüber hinaus werden die „kurzen Wege“ genutzt, wenn es um konkrete Fragen oder Problemstellungen geht.

Aufgrund konkreter Fälle, wurde das Themenspektrum erweitert. Die Themen **Menschenhandel, Zwangsprostitution** sind hinzugekommen. Vor allem mit dem Thema der **Ferien- und Zwangsverheiraten** werden wir uns in Zukunft stärker beschäftigen müssen. Trotz aller Tabus und innewohnender Brisanz.

Bundes- und Landesaktivitäten

Unsere Arbeit vor Ort wird durch Initiativen auf Landes- und Bundesebene unterstützt und bestärkt. So gibt es zwischenzeitlich ein neues **Gewaltschutzgesetz** und ein Gesetz, dass unerwünschte Nachstellungen (**Stalking**) unter Strafe stellt. Im September 2007 veröffentlichte die Bundesregierung ihren **2. Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen**.

Außerdem setzt sich Baden-Württemberg hartnäckig für einen eigenen **Straftatbestand Zwangsverheiratung** ein. Im Landtag von Baden-Württemberg fand ebenfalls 2007 eine **öffentliche Anhörung** zu den Themen Menschenhandel, Zwangsprostitution und Zwangsheirat statt, zu der ich eingeladen war und mich mit unseren lokalen Erfahrungen und Forderungen zu Wort gemeldet habe.

Die wichtigsten Pforzheimer Entwicklungen in Stichworten

- Das **Platzverweisverfahren** (PV) hat sich **sehr bewährt** und macht großen Eindruck, sowohl auf Opfer, Täter und Umfeld
- Platzverweis heißt, der Gewalttäter muss **sofort die Wohnung verlassen** und die Hausschlüssel abgeben

2.3. Gewalt

- von September 2000 – Oktober 2007 gab es im Stadtgebiet Pforzheim **insgesamt 476 Polizeieinsätze** wegen häuslicher Gewalt > sogenanntes Hellfeld
- in einem knappen **Drittel der Polizeieinsätze** wurde ein **Platzverweis** verfügt (31 %, abs. 149)
- **Wiederholungstäter sind selten** > 13 %, abs. 63 Personen
- der erste **Kampagnen-Slogan der Gleichstellungsstelle zeigt Wirkung** > „Häusliche Gewalt ist keine Privatsache!“ (2001). Vermehrt melden sich Bürgerinnen und Bürger (!) aus dem Umfeld und fragen nach wie sie helfen können, z.B. Freunde, Ärzte, Apotheker, Arbeitgeber. Sie übernehmen wichtige Brückenfunktionen.
- auch die **Presse fragt nach und berichtet** ausführlich> incl. Gerichtsberichtserstattung
- seit Juli 2007 gibt es ein **gemeinsames Ökumenisches Frauenhaus in Pforzheim** mit einer reduzierten Platzzahl (26 statt 40 Plätze). Unter dem gemeinsamen Dach einer gGmbH ist auch die o.g. Fachstelle angesiedelt.

Aufgrund der vorliegenden Zahlen und Erfahrungen können nicht in allen Bereichen eindeutige Tendenzen festgestellt werden. Jedoch gibt es **drei zentrale Auswertungsergebnisse:**

- der **Ausländeranteil** bei den Tätern ist **mit 45 % überdurchschnittlich hoch** und liegt deutlich über dem jeweiligen Bevölkerungsanteil: Türken > Russen > Polen > Jugoslawen und Italiener
- das **Anti-Aggressionstraining für gewalttätige und gewaltbereite Männer** (und Frauen) des Bezirksvereins für soziale Rechtspflege wird nur bei großem gerichtlichen oder privaten Druck in Anspruch genommen > d.h. gerichtliche Auflage > Frau will sich trennen
- die „**Fachstelle** gegen häusliche Gewalt“ **wird zunehmend präventiv genutzt**> ca. ein Drittel der Fälle kommt nach einem Platzverweis und zwei Drittel melden sich selbst noch vor einem Polizeieinsatz. Das vermeidet oftmals eine weitere Eskalation und ermöglicht den organisierten Ausstieg aus der Gewalt. Dadurch können nicht zuletzt Frauenhausaufenthalte und Kosten vermieden werden. Mehrheitlich reichen 1-5 Kontakte aus.

**Tabelle 1 - Gewalt
Handlungsbedarf –gesetzliche Aufgaben – beteiligte Institutionen**

Diese Tabelle zeigt den Handlungsbedarf im Themenfeld Gewalt auf, nennt die zu Grunde liegenden gesetzlichen Verpflichtungen ebenso wie die bei der Umsetzung von Maßnahmen beteiligten Ämter und Institutionen.

Unterthemen	gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf	gesetzliche Aufgaben und Zukunftserfordernisse	beteiligte Ämter und Institutionen
<p>Häusliche Gewalt (HG)</p> <p>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</p> <p>Stalking</p> <p>Zwangsheirat</p> <p>Menschenhandel und Zwangsprostitution</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zu 98 % sind Frauen von häusliche Gewalt betroffen • in den meisten betroffenen Familien leben minderjährige Kinder > gelernte Gewalt • insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund, großer finanzieller und emotionaler Abhängigkeit brauchen professionelle Unterstützung • zu wenig Täter und gewaltbereite Männer nehmen an Anti-Aggressions-Trainings teil • neue Schutzgesetze sind nur unzureichend bei Betroffenen und RechtsanwältInnen bekannt • Menschenhandel und Zwangsprostitution nehmen zu > EU-Erweiterung > Fälle und Verurteilungen auch in Pforzheim • auch in Pforzheim Mädchen von Ferien- und Zwangsverheiratungen betroffen und bedroht 	<ul style="list-style-type: none"> • allgemeine Menschenrechte der Vereinten Nationen • Grundgesetz > Schutz der Menschenwürde und Unversehrtheit • Polizeigesetz Baden-Württemberg > Platzverweis • AGG > Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz § 3 Abs. 4 • Strafgesetzbuch > Drohung, Nötigung, Körperverletzung, Vergewaltigung in und außerhalb der Ehe, Stalking • Gewaltschutzgesetz > Zuweisung der Wohnung • neues Strafgesetz zu Zwangsheirat > Gesetzentwurf Baden-Württembergs vom Bundesrat verabschiedet, aber noch nicht vom Bundestag > Widerstände! <p>Zukunftserfordernisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eindämmung familiärer und öffentlicher Gewalt • Reduzierung der psychischen und monetären Folgekosten von Gewalt • bessere Integration von MigrantInnen 	<p>intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AföO > Sicherheit und Ordnung > Ausländerwesen • Rechtsamt • POA • SSI • AJF • Verkehrsbetriebe • Klinikum • Integrationsbeauftragte <p>extern:</p> <p>Baden-Württemberg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerium für Arbeit und Soziales • Innenministerium • Justizministerium • Ausländerbeauftragter des Landes • Mitternachtsmission Heilbronn <p>Pforzheim</p> <ul style="list-style-type: none"> • Polizeidirektion • Staatsanwaltschaft • Familiengericht • Fachstelle gegen häusliche Gewalt • Ökumenisches Frauenhaus • Bezirksverein für soziale Rechtspflege • Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und deren Familien aus Pforzheim • KISTE > Hilfe für Kinder mit Gewalterfahrungen • Familienzentrum Au Träger von Sprach- und Integrationskursen

Tabelle 2 - Gewalt Ziele – Maßnahmen -Ergebnisse

Diese Tabelle gibt einen Überblick, mit welchen Zielen, Maßnahmen und Ergebnissen die Gleichstellungsfamilien Gewalt entgegen getreten ist.

Gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
<p>besserer Schutz und Hilfe bei häuslicher Gewalt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am Landes-Modellversuch Platzverweis • Einführung und konsequente Umsetzung des Platzverweisverfahrens in Pforzheim • Mitglied und Mitarbeit im Fachbeirat des Landes zur Begleitung und Weiterentwicklung des Platzverweisverfahrens • Einrichtung und Federführung des Pforzheimer Fachbeirats häusliche Gewalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Platzverweis wird in Pforzheim und landesweit als Standardverfahren angewandt • 9/2000 - 10/2007 > insgesamt 476 Polizeieinsätze wegen häuslicher Gewalt > davon 149 Platzverweise (31 %) • je nach Gefahrenlage steht ein Platzverweis oder ein Frauenhausplatz zur Verfügung • Vernetzung aller mit häuslicher Gewalt befassten Institutionen • verstärkte öffentliche Aufmerksamkeit und Sensibilisierung
<p>Ausstiegsberatung und Unterstützung für Opfer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erkämpfung und Einrichtung einer Fach- und Anlaufstelle bei häuslicher Gewalt • Informationsflyer in den Sprachen Deutsch, Türkisch, Russisch, Kroatisch, Italienisch und Englisch 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachstelle berät zunehmend vor Eskalation und Polizeieinsatz > so kann oftmals Frauenhausaufenthalt vermieden werden • schwierig ist nach wie vor das Anzeigeverhalten von Frauen, Anzeigen werden zurückgenommen, bzw. die Aussage verweigert > große und nicht unbegründete Angst, die Gefährdung durch Anzeige noch zu vergrößern • aber auch persönliche Ambivalenzen und fehlende eigene Zukunftsperspektiven • Kinder sind immer Opfer häuslicher Gewalt, egal ob sie selbst geschlagen werden oder zusehen müssen. Was tun, wenn Eltern nicht einsichtig und veränderungsbereit sind?

2.3. Gewalt - Grundlagen und Ergebnisse im Überblick

Gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
<p>Ausstiegsberatung und Unterstützung für Täter</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Werbung für und Forderung nach spezifischen Angeboten für Gewalttäter • Täterarbeit als integraler Bestandteil der Gewaltprävention einbeziehen • konsequent Anwendung des Verursacherprinzips 	<p>Der Bezirksverein für soziale Rechtspflege bietet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fortlaufende Anti-Aggressions-Trainings • auf freiwilliger Basis und als gerichtliche Auflage • Einzelberatungen • Paarberatungen, z.T. in Zusammenarbeit mit der Fachstelle häusliche Gewalt
<p>Prävention und Öffentlichkeitsarbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • offensive Pressearbeit • Vorträge und Diskussionen • Veranstaltungen • Podiumsdiskussion zu Zwangsprostitution und Zwangsheirat mit dem Baden-Württembergischen Justizminister Dr. Ulrich Goll > 2006 • Ausstellung mit Rahmenprogramm zu Menschenhandel und Zwangsprostitution > 2006 > als breite Kooperationsveranstaltung • Fachtagung Zwangsheirat > 2007 > Kooperation mit Justizministerium Baden-Württemberg und Lilith e.V. • Erstellung einer Präsentation für Integrationskurse > Infos über Gesetze, Hilfen und Strafen bei häuslicher Gewalt und Zwangsheirat > nach Erprobungsphase auch in gedruckter Form als „Comic“ geplant • Beteiligung an jährlicher, bundesweiter Fahnenaktion von TERRE DES FEMMES „Nein zur Gewalt an Frauen“ > 25.11. 	<ul style="list-style-type: none"> • mehr Hilfsanfragen von Betroffenen und Umfeld • mehr generelles Unrechtsbewusstsein > z.B. über 200 Pforzheimer Unterschriften gegen Zwangsprostitution und Menschenhandel (2006) • hohe BesucherInnen- und TeilnehmerInnenzahlen bei Veranstaltungen • Aktivierung und Einbindung weiterer Berufsgruppen in das Hilfs- und Präventionsnetzwerk > LehrerInnen, Schulsozialarbeiterinnen, Integrationsbeauftragte > insbesondere beim Thema Zwangsheirat

1. Gleichstellung in der Kämmereiverwaltung

Die berufliche Gleichstellung von Frauen ist erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Pforzheim. Welche Veränderungen lassen sich feststellen und welche Aktivitäten wurden seitens der Gleichstellungsstelle unternommen, um diesem Ziel näher zu kommen?

Die folgenden Aussagen konzentrieren sich auf gleichstellungspolitische **Kernthemen und die Kämmereiverwaltung**. Die hierbei verwendeten Daten wurden den Stellenplänen und Erläuterungen des Personal- und Organisationsamts entnommen. Sie dienen ebenfalls als Grundlage für eigene Berechnungen.

Änderungen und Veränderungen

Grundlegend verändert hat sich die Situation für die „ausgegründeten“ KollegInnen. Nach der **Privatisierung der Stadtwerke (SWP), des Klinikums und der Verkehrsbetriebe (SVP)**, können sich die dortigen KollegInnen zwar weiterhin mit mir beraten. Aber es bestehen arbeitsrechtlich keine direkten Eingriffsmöglichkeiten mehr, was in der Vergangenheit Lösungen immer beschleunigt hat.

Information und Hilfestellungen gab die Gleichstellungsstelle der Frauenbeauftragten der Stadtwerke beim Aufbau ihres neuen Amtes. Ab Februar 2008 werde ich **am Klinikum Pforzheim als Dozentin** an den Schulen für Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege unterrichten und zwar zu den Themen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Umgangs mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Im Vergleich zu 2003 sind durch **Privatisierung und Ämterfusionen** insgesamt 5 Ämter weggefallen. 2007 gibt es **nur noch 21 städtische Ämter**. Ebenfalls zwischen 2003 und 2007 sind im Kämmereibereich 147 Stellen weggefallen. Durch diese Veränderungen kommt es zu **positiven statistischen Gleichstellungseffekten, die jedoch nicht auf realen Zuwächsen beruhen!**

So ist beispielsweise der **Frauenanteil bei den Amtsleitungen** um fast 6 Prozentpunkte gestiegen, obwohl nur eine Amtsleiterin (Kulturamt) dazugekommen ist. Insgesamt werden lediglich vier Ämter von Frauen geführt. Das sind **gerade einmal 19 %**. Bei den Stellvertretungen ist es sogar eine Frau weniger (Amt für Flächenmanagement und Geoinformation) geworden.

Die klassischen Verwaltungsberufe der Kämmereiverwaltung sind mittlerweile Frauen-domänen. Jedoch nur was den Beschäftigungsanteil angeht. In Hinblick auf Führungspositionen und Einkommen haben Männer die Nase vorn.

- **2006** beträgt der **Frauenanteil in der Kämmereiverwaltung** insgesamt **55,13 %**. Noch vor 10 Jahren lag er unter dem der Männer und hat sich seitdem sukzessive gesteigert.
- Die **meisten Frauen** (82 %) arbeiten als **Tarifbeschäftigte** (m 74 %) und nur zu 18 % als Beamtinnen (m 26 %). Die Beamtinnen haben insgesamt 7 Prozentpunkte aufholen können und besetzen nunmehr 46 % der entsprechenden Stellen.

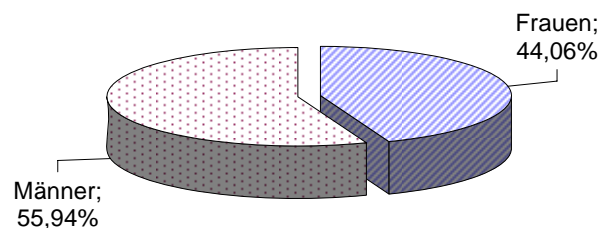
3. Gleichstellung in der Kämmereiverwaltung

- Vom **Personalabbau** waren beide Geschlechter gleichermaßen betroffen.
- Der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (**TVöD**) hat die bisherige Unterscheidung in Angestellte und ArbeiterInnen aufgehoben und einheitliche Entgeltgruppen eingeführt. Weiterhin bestehende geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Berufstätigkeit (Büro-Verwaltung/weiblich; gewerblich-technische Arbeiten/männlich) werden dadurch nicht mehr so deutlich sichtbar.

Was nicht verwundert und was doch

- **Geringfügig Beschäftigte**
2006 zu 60 % weiblich (abs. 130). Die meisten davon (28) sind als Helferinnen beim Kulturamt und bei der Stadtbibliothek (11) beschäftigt.
- **Frauen und Krankheit**
Frauen sind öfter krank, aber wieder schneller auf den Beinen! Auch wenn die Gründe hierfür nicht eindeutig erforscht sind, widerlegt ein Vergleich zumindest die Befürchtung, dass mit der Beschäftigung von Frauen für den Arbeitgeber ein größeres Ausfallrisiko besteht.

**Ausfalltage durch Krankheit
nach Geschlecht
Kämmereiverwaltung 2005**



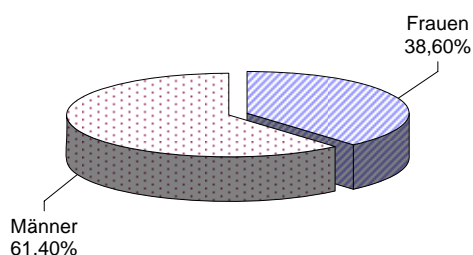
Frauen verdienen weniger

Die von Frauen dominierten Verwaltungs- und Sozialberufe sind mehrheitlich niedrigeren Entgelt- und Besoldungsgruppen zugeordnet als die von Männern dominierten Berufe. Hinzu kommt, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und seltener in Führungspositionen vertreten sind. In der Summe führt dies zu deutlich geringeren Einkommen. Trotz leichter Verschiebungen liegt die **Bruttogehaltssumme der Frauen** weiterhin unter ihrer Beschäftigungsquote. 2005 erhielten die 55 % weiblichen Beschäftigten **lediglich 41 %** der Bruttogehaltssumme. Das sind im Vergleich zu 2002 zwar 2,66 Prozentpunkte mehr. Zwischen den Geschlechtern besteht aber immer noch eine Differenz von 17,6 (!) Prozentpunkten.

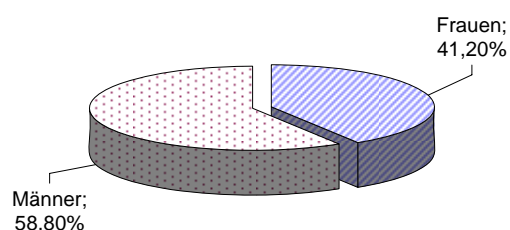
Entwicklung Bruttogehaltssummen nach Geschlecht Kämmereiverwaltung

Jahr	Frauenanteil %	Männeranteil %
2002	38,6	61,4
2004	42,2	57,8
2005	41,2	58,8
Veränderungen zu 2002	2,6	-2,6
Differenz zur Parität 50 : 50	-8,8	8,8

Jahr 2002



Jahr 2005

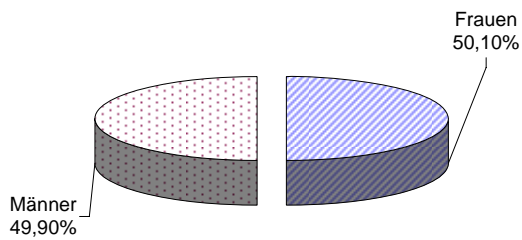


Entwicklung Frauenanteil Tarifbeschäftigte Kämmereiverwaltung

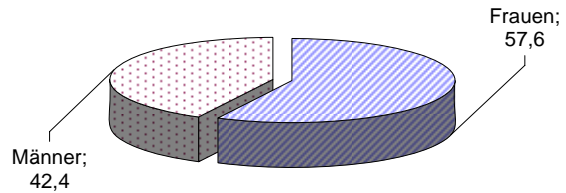
Insgesamt ist bei den **tarifbeschäftigten** Frauen eine prozentuale Verschiebung in Richtung höhere Einkommen festzustellen. Absolut gesehen ist jedoch ein **Beschäftigtenzuwachs nur im einfachen Dienst** festzustellen.

Jahr	absolut	Frauen in %
1999	921	50,1
2006	847	57,6
Veränderungen zu 1999	-74	7,5
Differenz zur Parität 50 : 50	112	7,6

Jahr 1999



Jahr 2006

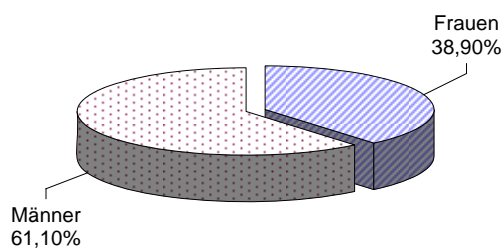


Entwicklung Beschäftigungsgruppe Beamtinnen Kämmereiverwaltung

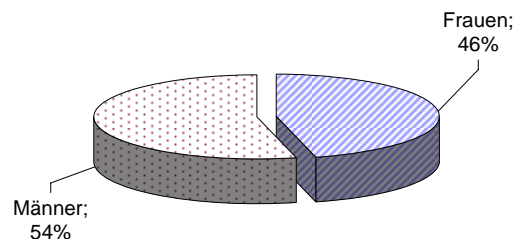
Bei den **Beamtinnen** sind sowohl prozentuale Verbesserungen als auch absolute Zuwächse zu verzeichnen. Ein Knackpunkt ist die Einstufung. So beträgt der Frauenanteil in der höchsten Besoldungsgruppe (A 16/B2) lediglich 20 %, in der niedrigsten (A6) dagegen 80 %.

Jahr	absolut	Frauen in %
1999	155	38,9
2006	185	46,0
Veränderungen	30	7,1
Differenz zur Parität 50 : 50	- 16	- 4,0

Jahr 1999



Jahr 2006



Beurlaubungen und Teilzeit

Flexible Beurlaubungs- und Teilzeitmodelle gehören zu den wenigen Pfunden, mit denen der öffentlichen Dienst wuchern kann, wenn es im Wettbewerb darum geht, qualifizierte MitarbeiterInnen zu gewinnen und an sich zu binden. Leider gilt dies nur eingeschränkt für BeamtInnen. Denn sie sind gezwungen nach einer Beurlaubung zumindest halbtags zu arbeiten. In der Wirkung ist dies oftmals kontraproduktiv, weil damit längere Berufsunterbrechungen forciert werden.

Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten stehen zwar beiden Geschlechtern offen, real werden sie jedoch fast ausschließlich von Frauen genutzt. Weil jedoch Familien- und Erziehungsarbeit nicht allein Frauensache ist, sollte die **Beurlaubung und Teilzeitarbeit von Männern** klimatisch und faktisch stärker unterstützt werden. Erste hoffnungsvolle Ansätze gab es 2007. Drei Väter haben monatsweise Elternzeit in Anspruch genommen. Ein Kollege befindet sich noch in der familiären Beurlaubung. Für das Jahr 2008 haben bisher zwei Väter Elternzeit beantragt, ebenfalls monatsweise. Die neuen Vätermonate beginnen zu wirken!

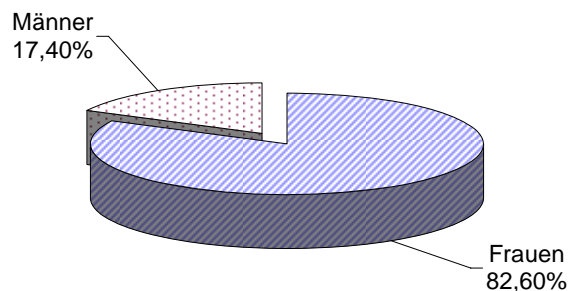
Darüber hinaus sind zwei weitere Trends zu verzeichnen. Der **Trend zu mehr Teilzeit** und der **Trend zu kürzeren Beurlaubungszeiten**. Hier zeichnet sich ein ausgewogeneres Modell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab. Das klassische 3-Phasen-Modell „Berufstätigkeit – Familienpause – Berufstätigkeit“ wird vom Modell „sowohl als auch“ abgelöst. Frauen wollen heutzutage sowohl Kinder großziehen als auch im Beruf bleiben. Das klassische Ernährermodell wird um die Teilzeit arbeitende Mutter erweitert. Dieses neue „Idealmodell“ beinhaltet jedoch nicht nur Vorteile. Zumindest für die berufliche Karriere und die eigenständige Existenzsicherung jetzt, im Notfall und im Alter wirkt sich Teilzeit nach wie vor hemmend aus. Außerdem fördert Teilzeitarbeit auch ungewollt die traditionelle Rollenverteilung. Wenn die Frau schon der Kinder wegen zu Hause ist, kann sie sich ja auch gleich hauptverantwortlich um Haushalt und die Schulaufgaben kümmern. Während die Väter sich wie gehabt auf Beruf und Karriere konzentrieren können. Damit sichern sie sich einen beruflichen Vorsprung, der von Müttern nur selten wieder eingeholt werden kann.

Trend zu mehr Teilzeit

Der Anteil der Teilzeitarbeit ist bei der Stadt Pforzheim weiterhin angestiegen und hat sich im Vergleich zu 1988 glatt verdoppelt. Er entspricht mittlerweile einer **Quote von 26,2 %**.

Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine **Frauendomäne** (82,6 % > 485 abs.) und zumeist **familienbedingt**. Wenn **Männer** in Teilzeit arbeiten, dann meistens im Rahmen von **Altersteilzeit**.

Frauenanteil Teilzeit 2006



Absehbar sind schon heute die Grenzen von Teilzeitarbeit, insbesondere was die bevorzugte Arbeitszeit zwischen 7 und 13 Uhr angeht. Hier stellt sich neben der Raumfrage auch die Frage nach unbesetzten Arbeitszeiten am Nachmittag. Diesen Problemen könnte die Stadt als Arbeitgeberin aktiv entgegenwirken, indem sie durch **Unterstützung bei der Kinderbetreuung** mehr Anreize schafft, auch nachmittags, während der Schulferien oder vertretungsweise zu arbeiten.

Trend zu kürzeren Beurlaubungen

Zum Stichtag 1.1.2006 waren in der Kämmereiverwaltung 121 Frauen familienbedingt beurlaubt. Bei den Männern gab es dagegen (noch) keine diesbezüglichen Beurlaubungen.

Insgesamt ist eine Tendenz zu kürzeren Berufsunterbrechungen und zur **(Teilzeit-) Beschäftigung noch während der Elternzeit** zu beobachten. Hier profitieren Beurlaubte und Stadt gleichermaßen von dem breiten Spektrum an Teilzeitmöglichkeiten. Auch **neue Formen der Heimarbeit** werden soweit wie möglich geschaffen und genutzt. Das funktioniert besonders gut, wenn die Ämter mitziehen und auf beiden Seiten die Bereitschaft besteht, zu einer ausgewogenen Lösung zu kommen. Durch kürzere Beurlaubungen wird die berufliche Qualifikation besser erhalten und der Wiedereinstieg erleichtert. Es besteht ein geringerer Bedarf an Anschlussqualifizierung und Einarbeitung.

Schwieriger wird es dagegen, wenn es während der Elternzeit zu Stelleneinsparungen oder Umstrukturierung gekommen ist. Dann kann nach Aussage des Personalamts in Einzelfällen Wiedereinsteigerinnen **nicht immer die gewünschte Stelle** angeboten werden. In solchen Fällen beschwerten sich Frauen bei der Gleichstellungsstelle, weil sie sich benachteiligt fühlen. Aus Angst vor Konflikten und Nachteilen geben sie jedoch oftmals klein bei. Insbesondere schrecken sie vor der Durchsetzung ihrer Interessen zurück, wenn es dadurch zu Nachteilen für eine andere Kollegin käme.

Instrumente und Initiativen interner Gleichstellungsförderung

Eine wichtige Schlüsselfunktion bei der internen Gleichstellungsförderung ist die **Personalrekrutierung und Personalentwicklung**. Handlungsbedarf besteht insbesondere was die Erhöhung des Frauenanteils an höheren Einkommen und Führungspositionen angeht.

Die Gleichstellungsstelle ist in verschiedene Gremien und Maßnahmen eingebunden und entwickelt darüber hinaus eigene Initiativen und Konzepte. Im Einzelnen zu nennen sind:

- **Vorauswahlkommission**

Als Mitglied der Vorauswahlkommission bin ich an der BewerberInnenauswahl ab Entgeltgruppe TVöD 11 beteiligt. Das Gremium arbeitet sehr offen und konstruktiv zusammen. In die Beurteilung fließen je nach Funktion der Mitglieder unterschiedliche Beobachtungen und Überlegungen ein. Dennoch fällt in den meisten Verfahren das Votum einstimmig aus. Hier sind wir zusammen auf einem guten Weg.

Das **Geschlechterverhältnis** hat sich in den letzten Jahren sowohl hinsichtlich der eingehenden Bewerbungen als auch hinsichtlich der abschließenden Voten **deutlich verbessert!** Von den 11 Bewerbungsverfahren, an denen ich im Berichtszeitraum beteiligt war, fiel in 5 Fällen das Votum zugunsten einer Bewerberin und in 6 Fällen zugunsten eines Bewerbers aus.

Hervorzuheben ist auch die verstärkte und systematischere Nutzung von **Assessment-Aufgaben**. Dies kommt einer besseren Eignungsfeststellung sehr zu Gute. Denn die Aufmerksamkeit konzentriert sich auf die künftig zu bewältigende Tätigkeit und bietet konkrete Vergleichsmöglichkeiten, weil die Aufgabenstellung im Vorstellungsverfahren für alle KandidatInnen gleich ist. Neben der fachlichen Kernkompetenz spielen Persönlichkeitsfaktoren, soziale Kompetenzen und Präsentationsvermögen eine zunehmend wichtige Rolle. Davon profitieren nicht zuletzt Frauen, selbst wenn sie vergleichsweise weniger Berufs- oder Leitungserfahrungen haben. Auch wenn Frauen in den meisten Bewerbungsverfahren, an denen die Vorauswahlkommission beteiligt ist, nach wie vor unterrepräsentiert sind, können sie oftmals besser fachlich und persönlich überzeugen und bekommen das Votum der Kommission.

- **Führungsnachwuchsprogramm**

Sehr erfreulich ist, dass am neuen internen Führungsnachwuchsprogramm **ausgeglichen Kolleginnen und Kollegen** teilnehmen. So werden gute Grundlagen für mehr weiblichen Führungsnachwuchs geschaffen. Der Knackpunkt wird auch hier nicht die Qualifikation sein, sondern voraussichtlich die Aufgabenverteilung, wenn sich Nachwuchs einstellt. Wobei die Faustregel gilt, je höher die Qualifikation, desto geringer der Umfang der Berufsunterbrechungen.

Auf Initiative der Gleichstellungsstelle wurde das Thema **Gender Mainstreaming in das Seminarprogramm aufgenommen**. Vor allem die äußerst lebhaft geführten Diskussionen zu unterschiedlichen Strategien der Arbeits- und Konfliktbewältigung machen geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich. Während Frauen z.B. im Kontakt mit BürgerInnen eine eher verständnisvoll, vermittelnde Haltung einnehmen, betonen Männer dagegen eher sachliche Aspekte und Vorgaben. Ergebnis: beide Strategien können durchaus erfolgreich sein. Gut ist es, wenn möglichst vielfältige Handlungskompetenzen in einem Team und in einer Person vorhanden sind.

3. Gleichstellung in der Kämmereiverwaltung

- **Weiterbildungsangebote**

Die der Personalentwicklung von der Gleichstellungsstelle vorgeschlagenen Seminare zur beruflichen Förderung von Frauen haben sich bewährt und erhalten **überdurchschnittlich positive Beurteilungen durch die Teilnehmerinnen**. Sie sollen dem aktuellen Bedarf entsprechend weiterentwickelt werden.

Themen waren neben **Wiedereinstieg** und **Führung**, Seminare im Bereich von Kommunikation und Rhetorik. Nicht zuletzt im Hinblick auf die neuen leistungsbezogenen Entgeltanteile im TVöD wird hier **Selbstbewusstsein und professionelle Präsentation der eigenen Leistung** thematisiert und trainiert.

Bedauerlich ist, dass Mitarbeiterinnen zunehmend **auf Weiterbildungsangebote verzichten**, weil sie ihre KollegInnen mit dem wachsenden Arbeitspensum nicht allein lassen bzw. mit ihrer eigenen Arbeit nicht noch mehr in Rückstand geraten wollen.

- **Angebote für Wiedereinsteigerinnen**

Nach langen Diskussionen führen Personal- und Organisationsamt und Gleichstellungsstelle seit 2004 gemeinsam und mit Einbeziehung des Personalrats einen eintägigen Informations- und Fortbildungstag für Mitarbeiterinnen durch, deren Beurlaubung in den nächsten 12 Monaten endet. Die Resonanz der bisherigen Teilnehmerinnen war äußerst positiv. Gleich das erste Seminar wurde im Haus per Mundpropaganda weiter empfohlen und führte zu interessierten Nachfragen.

Insbesondere die **Einladung durch die Oberbürgermeisterin** und die **Einbeziehung der (Herkunfts-) Ämter** wurden als bedeutsames Signal erlebt, dass man nicht abgeschrieben ist, sondern eine Rückkehr erwünscht ist. Einige Teilnehmerinnen entschieden sich sogar für einen vorgezogenen Arbeitsbeginn. Insgesamt verliefen die anschließenden Eingliederungsprozesse weitgehend reibungslos und geglückt. Auch dieses Angebot wird fortgesetzt.

Zusätzlich ist geplant einen **Handlungsleitfaden für Amtsleitungen** zu entwickeln. Mit dem Ziel den Aus- und Wiedereinstieg so zuverlässig wie möglich für beide Seiten zu planen und zu gestalten. Auch während der Familienzeit sollte der fachliche und persönliche Anschluss gewährleistet sein.

Im Oktober 2007 wurde unser Frauenseminarprogramm vom Arbeits- und Sozialministerium Baden-Württemberg als „Best-Practice-Beispiel zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Kommunen“ ausgezeichnet.

- **Information und Beratung**

Die **meisten Informationen und Themen**, die die Gleichstellungsstelle bereitstellt, sind **auch für städtische MitarbeiterInnen interessant**. Das Personal- und Organisationsamt nutzt unsere Materialien zu Schwangerschaft und Geburt schon seit Jahren und gibt diese standardmäßig an schwangere Kolleginnen weiter. Je nach Bedarf werden von den Ämtern und KollegInnen weitere Themen abgefragt, wie z.B. unser Trennungs- und Scheidungsratgeber oder die jährlichen Programmhefte zum Girls' Day.

3. Gleichstellung in der Kammereiverwaltung

Auf Wunsch werden auch **individuelle Beratungsgespräche** durchgeführt. Anlass und Verlauf sind sehr unterschiedlich. In den meisten Fällen geht es um **Konflikte am Arbeitsplatz** oder um **Vereinbarkeitsfragen**. Oftmals sind einvernehmliche Lösungen zu finden. Manchmal ist die Situation aber schon sehr verfahren oder die Beschwerdeführerinnen hart an der Grenze ihrer psychischen Belastbarkeit.

Der Vorwurf einer **sexuellen Belästigung** am Arbeitsplatz, der nur vereinzelt an mich herangebracht wurde, zieht in der Regel ein längeres und oft schwieriges Verfahren nach sich. Bisher konnten dennoch gute gemeinsame Vorgehensweisen zusammen mit dem Personal- und Organisationsamt, den zuständigen Amtsleitungen und Dezernenten abgestimmt werden. Manchmal war es aber auch nötig, sehr hartnäckig am Ball zu bleiben und Vorgesetzte für dieses heikle Thema und vor allem für die hochgradig belastende Situation der betroffenen Kolleginnen zu sensibilisieren.

Zusammenarbeit mit Personalrat

In **grundlegenden Fragen, Einzelfragen und –fällen** gibt es einen unkomplizierten und kollegialen Austausch, insbesondere mit dem Gesamtpersonalrat. Der Personalrat wurde von mir auch in das Wiedereinsteigerinnen-Seminar und andere **frauenspezifische Seminarangebote** eingebunden. Ein grundlegender Unterschied in der Aufgaben- und Zielstellung ist jedoch die Gleichstellungsfrage, die über die betriebliche Personal- und Interessenvertretung hinausgeht.

Überarbeitung Gleichstellungsplan

Das neue Chancengleichheitsgesetz für Baden-Württemberg, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und andere Veränderungen, machen eine Überarbeitung, bzw. Neugestaltung des geltenden Gleichberechtigungsplans von 1995 notwendig. Dies soll so bald wie möglich **gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsamt und dem Gesamtpersonalrat** in Angriff genommen werden.

**Tabelle 1 – Gleichstellung in der Kammereiverwaltung
Handlungsbedarf –gesetzliche Aufgaben – beteiligte Institutionen**

Diese Tabelle gibt einen Überblick über den Handlungsbedarf bei der internen beruflichen Gleichstellung, die zugrundeliegenden gesetzlichen Verpflichtungen, sowie die bei der Umsetzung von Maßnahmen beteiligten Institutionen.

gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf	gesetzliche Aufgaben, interne Vereinbarungen und Zukunftserfordernisse	beteiligte Ämter und Institutionen
<ul style="list-style-type: none"> • geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten • Einkommensdifferenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten • Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen • Personalsicherung durch Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Planung und Begleitung von Beurlaubung und Wiedereinstieg • Weiterbildungsangebote zur Förderung beruflicher und persönlicher (Führungs-) Kompetenzen • Schutz vor Diskriminierung und (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz • Überarbeitung des Gleichberechtigungsplans 	<ul style="list-style-type: none"> • EU-Verträge zur beruflichen Gleichstellung und Frauenförderung • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) • Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg <p>intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichberechtigungsplan der Stadt Pforzheim > Dienstvereinbarung 1995 • Personalentwicklungskonzept der Stadt Pforzheim 2002 > Handlungsfeld Gleichstellung • Rundverfügung Nr. A 3/1997 > Förderung der Teilzeitarbeit und flexibler Arbeitszeiten • Rundverfügung Nr. B 8/1986 > Zusammensetzung der Vorauswahlkommission • Rundverfügung Nr. A 34/1986 > Beteiligung bei frauenrelevanten Fragen • Rundverfügung Nr. B 11/1990 > Vorgehen bei sexueller Belästigung <p>Zukunftserfordernisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • demografische Entwicklung • Sicherung qualifizierter städtischer Mitarbeiterinnen jetzt und in Zukunft 	<p>intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dezernate • Ämter • Personalrat <p>insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal- und Organisationsamt OA/Personalentwicklung • Führungsverantwortliche • PersonalvertreterInnen <p>extern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - BMFSFJ • Arbeits- und Sozialministerium Baden-Württemberg • Deutscher Städtetag • Städtetag Baden-Württemberg > Arbeitsgemeinschaft Kommunale Frauenbeauftragte • Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten Baden-Württemberg > LAG • Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten > BAG • Gleichstellungsbeauftragte des Enzkreises

**Tabelle 2 – Gleichstellung in der Kammereiverwaltung
Ziele – Maßnahmen -Ergebnisse**

Diese Tabelle gibt einen Überblick, welche Ziele bei der internen beruflichen Gleichstellung mit welchen Maßnahmen verfolgt wurden. Bei den Ergebnissen gilt auch hier, dass sich Bewusstseins- und Verhaltensänderungen erst mittel- und langfristig auswirken werden.

gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • aktive Unterstützung der beruflichen Gleichstellung durch alle Führungskräfte • Förderung der beruflichen Gleichstellung in allen Fachbereichen und auf allen Ebenen • Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Information und Einbringen von Anliegen auf Dezernatsebene • Information und Einbringen von Anliegen im Rahmen von Dienstbesprechungen und Führungsseminaren • fachbezogene und personenbezogene Gespräche • Weiterbildung der Führungs-(nachwuchs-)kräfte 	<ul style="list-style-type: none"> • grundsätzlich Offenheit und Unterstützung • zusätzliche Ressourcen aufgrund knapper Haushalts- und Personalsituation schwierig • Umsetzung individuell abhängig von: <ul style="list-style-type: none"> > persönlichen Überzeugungen, Erfahrungen und gelebtem Familienmodell > Haltung der Vorgesetzten > Fachgebiet, Aufgabenbereich > Frauenanteil bei Mitarbeitern > Arbeitsbelastung > Interesse und Engagement
<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment > Impulse und Unterstützung, damit Gestaltungsspielräume und Ressourcen besser wahrgenommen und genutzt werden • Förderung beruflicher und persönlicher Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung spezifischer Seminarangebote für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • sehr positive Rückmeldungen • gute Zusammenarbeit mit Personalentwicklung • gute ReferentInnenauswahl
<ul style="list-style-type: none"> • Abbau des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles • Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in Vorauswahlkommission ab Entgeltgruppe 11 TVöD 	<ul style="list-style-type: none"> • In den letzten 11 Verfahren, an denen ich beteiligt war, fiel in 5 Fällen das Votum zugunsten einer weiblichen Bewerberin aus, die dann auch eingestellt wurde.
<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer 	<ul style="list-style-type: none"> • Info- und Fortbildungstag für Wiedereinsteigerinnen > seit 2004 	<ul style="list-style-type: none"> • Das von mir erarbeitete Seminarkonzept hat sich bewährt. Die bisherigen Teilnehmerinnen waren hoch zufrieden und motiviert, beruflich wieder einzusteigen.

3. Gleichstellung in der Kämmererverwaltung - Grundlagen und Ergebnisse im Überblick

gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
<ul style="list-style-type: none"> • Wiedereinstieg ohne Nachteile 	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit Betroffenen, POA, Personalrat, Ämtern 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur noch vereinzelt wurden Beschwerden an mich herangebracht.
<ul style="list-style-type: none"> • gleichberechtigter und partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz • Schutz vor Diskriminierung und (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz 	<ul style="list-style-type: none"> • Information, Beratung und Unterstützung • Mitwirkung bei der Einführung und Ausbildung der verwaltungs-internen Azubis 	<ul style="list-style-type: none"> • In erster Linie wünschen Ratsuchende Information und Rückenstärkung. Die nächsten Schritte gehen sie dann wieder alleine. Es werden aber auch gemeinsame Gespräche mit Ämtern und Personalamt geführt. • Frauen stecken aus Angst vor Konflikten und Nachteilen oftmals zurück. • persönliches Kennenlernen und vertraut machen mit Gleichstellungsfragen

4. Exkurs: Integration von Migrantinnen

Im Gegensatz zur allgemeinen demografischen Entwicklung, wird der Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland weiterhin steigen. Prognosen sagen für Großstädte im Jahr 2050 einen Anteil deutlich über 40 % voraus. Sich darauf rechtzeitig einzustellen macht auch für Pforzheim Sinn. Schon heute leben in unserer Stadt überdurchschnittlich viele ZuwanderInnen, vorwiegend aus Ost- und Südeuropa.

Knapp die Hälfte aller Menschen mit Migrationshintergrund sind Frauen. Sie wurden lange als Anhängsel der zugewanderten Männer gesehen, ihre Potentiale und ihre Bedeutung sowohl für den Arbeitsmarkt als auch für eine erfolgreiche Integrationspolitik zu wenig genutzt. Dabei kommt gerade **Frauen bei der Integration eine Schlüsselfunktion** zu. Schließlich erziehen sie die nächste Generation und sind wichtige Ansprechpartnerinnen für Kindergärten und Schulen. Deswegen sollten **geschlechtspezifische Problemlagen** und Maßnahmen sowohl **in das neue Integrationskonzept** der Stadt als auch in **alle Bildungs- und Erziehungskonzepte** ausdrücklich einbezogen werden.

Dass sich die gesellschaftliche Integration von MigrantInnen nicht im Selbstlauf vollzieht und ab der zweiten Generation quasi automatisch verläuft, zeigen die jüngsten Entwicklungen und Auseinandersetzungen. In Bezug auf die Gleichstellungs- und Geschlechterfrage ist festzustellen:

4. Exkurs: Integration von Migrantinnen

- je nach **Geschlecht** bestehen unterschiedliche Integrationshemmnisse
- grundlegende **Menschen- und Frauenrechte** werden nicht immer so geachtet und befolgt, wie es einer demokratischen und modernen Gesellschaft entspricht.

Nicht alle Probleme können jedoch einseitig den **Versäumnissen der Aufnahmegesellschaft** angelastet werden. Sie sind auch das Resultat einer **zunehmenden Abgrenzung und Integrationsverweigerung** rückwärtsgewandter Migrationsmilieus. Untersuchungen belegen darüber hinaus, dass **Bildung und wirtschaftliche Situation** eine größere Rolle bei der Integration spielen als die ethnische Zugehörigkeit.

Mädchen und Frauen besonders durch Tradition eingeschränkt

Bis 1928 gab es in Deutschland noch ein Züchtigungsrecht der Ehemänner, bis 1976 (!) konnte dieser noch den Arbeitsvertrag seiner Frau kündigen. Beides für uns heute kaum noch vorstellbar und für die jüngere Generation schon gar nicht. Die „natürliche“ Vormachtstellung des Mannes ist der Gleichberechtigung gewichen. Vor diesem **notwendigen Transformationsprozess in die Moderne** stehen heute viele Migrantenfamilien.

Weil es nicht um kulturelle Eigenheiten, sondern um gleiche Chancen und gleiche gesellschaftliche Teilhabe geht, dürfen wir nicht wegsehen, verharmlosen oder schweigen, sondern müssen die **Verhaltensweisen benennen, die der Integration** in ein demokratisches Gemeinwesen **entgegenstehen**. Zu nennen sind hierbei insbesondere:

- **Verhaltensweisen, die auf die Unterordnung von Frauen abzielen**
 - Beschränkung auf den häuslichen Bereich
 - Kontrolle durch männliche Familienmitglieder und Ehrenkodex
 - fehlende Deutschkenntnisse, selbst Jahre nach der Zuwanderung
 - keine Berufsausbildung, noch seltener Studium
- **Verhaltensweisen, die auf Geschlechtertrennung abzielen**
 - Kopftuch und andere Kleidungs Vorschriften
 - Abmeldung vom Sportunterricht, Klassenausflug etc.
 - Verbot „ortsüblicher“ und altersgemäßer Freizeitgestaltung
 - Verbot von Kontakten außerhalb der Familie
 - Verbot selbstbestimmter Sexualität und Partnerwahl
- **Verhaltensweisen, die Gewalt androhen und anwenden**
 - häusliche Gewalt
 - sexueller Missbrauch
 - Zwangsverheiratung
 - Ehrenmorde

Jungen und Männer sehen Gewalt als legitimes Machtmittel

Spiegelbildlich werden Jungen und Männer dazu erzogen und genötigt, die o.g. Einschränkungen gegenüber Mädchen und Frauen durchzusetzen. Ansonsten laufen sie Gefahr als schwach und unmännlich abgewertet zu werden. Mittel und Symbol der Stärke und Männlichkeit ist die Gewalt. Vor allem männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund fallen durch eine hohe Gewaltbereitschaft, Brutalität und Straffälligkeit auf. In Fällen **häuslicher Gewalt** sind ausländische Männer auch in Pforzheim seit Jahren überproportional vertreten (siehe 2.3. Gewalt). Die bundesweit bekannt gewordenen „**Ehrenmorde**“ und das **fehlende Unrechtsbewusstsein** der Täter und ihrer Familien, sind nur die Spitze des Eisbergs.

Gewalt und ein Ehrbegriff, der primär in der (sexualisierten) Verhaltenskontrolle von Mädchen und Frauen besteht, hindert Jungen und Männer ebenfalls daran ihre eigene Zukunft in unserem Land erfolgreich zu gestalten. Zu nennen sind insbesondere:

- **Verhaltensweisen die Gewalt und Gewaltbereitschaft fördern**
 - eigene Gewalterfahrungen in der Familie
 - geringe schulische und berufliche Qualifikation
 - Frustration und Perspektivlosigkeit
 - Zerrissenheit zwischen Erwartungen der Familie und eigenen Wünschen
 - gefährdete Identität zwischen Tradition und Moderne
 - Tabuisierung von Sexualität
 - Zwangsverheiratungen, denen aus Familienloyalität nicht widersprochen wird

In ihrem 2006 erschienenen Buch „Die verlorenen Söhne – **Plädoyer für die Befreiung des türkisch-muslimischen Mannes**“ schreibt die türkischstämmige Sozialwissenschaftlerin Necla Kelec: „Der türkisch-muslimische Mann wird die Welt künftig mit seiner Frau und seinen Kindern teilen müssen. **Seine Meinung wird nur noch eine Meinung unter vielen sein, kein Gesetz. Er wird sie begründen müssen, statt sie mit Gewalt durchzusetzen.** Er wird respektieren müssen, wenn sich seine Söhne und Töchter von der Tradition und dem ehernen Gesetz der Väter lossagen und ihr Schicksal selbst in die Hand nehmen wollen. Es ist ein ganz anderes Leben, als es der türkisch-muslimische Mann kennt. Vielleicht ist es nicht das Paradies, aber ein Leben, das auch ihn selbst freier macht.“

Den Blick stärker auf die gemeinsame Zukunft richten

Um die Integrationshemmnisse von Migrantinnen beseitigen zu können, müssen wir uns dringend mit den **traditions- und gewaltbezogenen Männlichkeitsbildern** von MigrantInnen auseinandersetzen. Von klein an müssen auch Jungen aus Migrantenfamilien lernen, dass es nicht (mehr) ausreicht als Junge geboren zu sein, um eine Vorrangstellung zu haben und in einer modernen Gesellschaft bestehen zu können. Hier sind vor allem **Kindergärten und Schulen** gefordert ein gewaltfreies und gleichberechtigtes Erziehungsmodell zu vermitteln. Ob hier ein Bewusstseinswandel erreicht wird, wird über die Gestaltung förderlicher Partnerschafts- und Familienbeziehungen entscheiden.

Darüber hinaus eröffnen erst **Bildung** und die Fähigkeit **demokratische Spielregeln** einzuhalten, die Chance auf eine gelingende Lebensgestaltung und gesellschaftliche Integration.

Überwindung der Sprachlosigkeit

Oftmals verfügen Migrantinnen über besonders **unzureichende Deutschkenntnisse**. Vor allem wenn sie als „Importbräute“ nach Deutschland gekommen sind und streng auf Haushalt und Familie begrenzt leben. Sie haben wenig Chancen, die deutsche Sprache zu erlernen, anzuwenden und an ihre Kinder weiterzugeben. Erschwerend kommt hinzu, dass der Anteil der **Analphabetinnen** bei Migrantinnen deutlich größer ist als der ihrer Männer. Somit fehlen vielen Frauen bereits die elementarsten Grundlagen, um erfolgreich an einem Sprach- oder Integrationskurs teilnehmen zu können. Nicht zuletzt **fehlen kostengünstige und spezifische Frauenkurse**, um die bestehende Nachfrage zu decken.

Die Gleichstellungsstelle unterstützt deswegen das Angebot von **spezifischen Alphabetisierungs- und Vorkursen für Frauen**, wie sie das Familienzentrum Au anbietet. Mit Spendengeldern des 7. Pforzheimer Frauenempfangs (2005) konnte ein zusätzlicher Kurs finanziert werden. Für die 15 erfolgreichen Absolventinnen dieses Kurses organisierte die Leitstelle zusätzlich eine **Sonderführung im Schmuckmuseum**, was mit Begeisterung angenommen wurde. Bis auf eine Ausnahme waren die teilnehmenden Frauen zum ersten Mal in einem Museum. Sie fühlten sich durch die verstärkte Aufmerksamkeit aufgewertet. So wurden beispielsweise die Zeitungsfotos der Spendenübergabe und des Museumsbesuchs stolz im Familienzentrum und in den Familien herumgezeigt.

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass neben dem Spracherwerb der **emotionale Faktor eine große Rolle bei der Integration** spielt. Deswegen sollten wir als städtische Gesellschaft nicht nur den Spracherwerb fordern und fördern, sondern verstärkt dazu einladen, auch an unseren kulturellen Schätzen und bürgerlichen Errungenschaften teilzuhaben.

Aneignung der städtischen Infrastruktur

Zu Hause und beheimatet sein heißt auch sich gut auskennen, sich sein Lebensumfeld aktiv anzueignen. Die Gleichstellungsstelle hat ein neuartiges Konzept erarbeitet, das im nächsten Jahr als **Projekt „Stadtteilmütter und –väter“** gemeinsam mit der Gesellschaft für Beschäftigung und berufliche Eingliederung (GBE) umgesetzt werden soll.

Ziel ist es, vor allem MigrantInnen so zu qualifizieren, dass sie als AnsprechpartnerInnen in ihrem Quartier fungieren können. Je nach Anfrage und Bedarf informieren sie über die passenden städtischen Bildungs- und Hilfsangebote und stellen erste Kontakte her. Neben dieser Niedrigschwelligkeit ist besonders die Förderung der **Eigenaktivität von MigrantInnen** hervorzuheben. Damit soll nicht zuletzt ein weiteres Abdriften in Parallelgesellschaften und die Eskalation von Problemlagen vermieden werden.

5. Einzelthemen und Aktionen

Laut **Bürgerinnen- und Bürgerumfrage 2007** halten 54 % der Befragten die besondere Berücksichtigung von Frauenbelangen für besonders wichtig und wünschenswert. Und eine verschwindende Minderheit von knapp 1,6 % (S. 14) meinen, dass dies auf keinen Fall angestrebt werden sollte.

Von Anmache bis Zuwanderung

Das in Frage kommende frauenspezifische Themenspektrum ist breit und wird im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten bearbeitet. So hat die Gleichstellungsstelle über die vorgestellten Schwerpunktthemen hinaus, **zusätzliche Themen** aufgegriffen, wie z.B. anstehende Kommunalwahlen oder Integration von Migrantinnen.

Auf Anfrage und Einladung stellt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit vor und hält **Vorträge mit anschließender Diskussion**, so beispielsweise beim Erwachsenentreff Haidach, dem Frauenservice-Cub Inner Wheel, der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF) sowie bei verschiedenen Kirchengemeinden und Frauengruppen. Die jeweiligen Themen reichen von der aktuellen Gleichstellungsarbeit bis zu Fragen der demographischen Entwicklung.

Besonders angefragt und gut besucht ist mein Vortrag „**Herausragende Frauen Pforzheims**“. Dieser basiert u.a. auf die 2005 von uns erstellte Broschüre „Herausragende Frauen im Spiegel der Pforzheimer Straßennamen“. Leider ist die weibliche Seite der Pforzheimer Stadtgeschichte bisher noch wenig aufgearbeitet und veröffentlicht. Deswegen würde nicht nur ich es sehr begrüßen, wenn das Stadtarchiv beauftragt würde, hierzu eine Ausstellung mit Ausstellungskatalog vorzubereiten.

Beratung und Service

Je nach Lebensphase, sozialer Zugehörigkeit und aktueller Problemlage haben Frauen unterschiedliche Herausforderungen und Hürden zu bewältigen. Dies zeigt sich in den vielfältigen **Einzelanfragen und Einzelberatungen**, die je nach Erfordernis und Wunsch telefonisch, per Mail oder im persönlichen Gespräch behandelt werden.

Jedes noch so gute Gesetz verfehlt sein Ziel, wenn es nicht bekannt ist und angewendet wird. In der Leitstelle halten wir deswegen ein **breites Spektrum an Informationsbroschüren** bereit, die fundiert informieren und weiterhelfen. Dieses Angebot wird kontinuierlich genutzt und aktualisiert. Denn erfreulich ist, dass sich in den letzten Jahren eine Menge bewegt hat. Wir haben ein neues Gewaltschutzgesetz, ein neues Teilzeitgesetz, neue Regelungen zur Elternzeit und zur geringfügigen Beschäftigung. Das alles sind Themen, die Frauen in besonderer Weise tangieren.

Zunehmend gewinnt der **Informationszugang über das Internet** an Bedeutung. So ist die Leitstelle aus Modernitäts- und Kostengründen in den letzten Jahren verstärkt dazu übergegangen, Informationen, Veranstaltungsankündigungen und Dokumentationen auf ihre Internet-Seiten zu stellen. Dort konnte auch die Anzahl der Themenportale schrittweise erweitert werden. Die z.T. auch überre-

gionalen Rückmeldungen und Anfragen zeigen, dass dieses Angebot lebhaft genutzt wird. Auf diese Weise nahm beispielweise eine Schweizer Kollegin im Sommer 2007 an unserer Fachtagung Zwangs-
heirat teil und berichtete über den Stand der Arbeit in ihrem Kanton.

**Tabelle 1 – Einzelthemen und Aktionen
Handlungsbedarf – gesetzliche Aufgaben – beteiligte Institutionen**

Die folgende Tabelle führt Einzelthemen und Aktionen auf. Auch hier sind die zugrundeliegenden ge-
setzlichen Verpflichtungen benannt, ebenso wie die bei der Umsetzung der Maßnahmen beteiligten
Institutionen. Aspekte mit besonderer Bedeutung für die Zukunft werden ebenfalls aufgeführt.

Themen	gleichstellungs- politischer Handlungsbedarf	gesetzliche Aufgaben und Zukunftserfordernisse	beteiligte Ämter und Institutionen
<p>Politische Partizipation</p> <p>Integration von Migrantinnen</p> <p>Rollenklischees</p> <p>sexistische Werbung</p> <p>Information und Beratung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen in Politik und im Gemeinderat unterrepräsentiert • Migrantinnen fehlen Kontakte zu Einheimischen • Sprachliche und kulturelle Barrieren verhindern Integration • Rollenklischees behindern die gleichberechtigte Selbst- und Fremdwahrnehmung. • Immer mehr Bürgerinnen und Bürger (!) beschwerten sich über frauenfeindliche und sexistische Werbung/ Bordell-Werbung im öffentlichen Raum • Allgemeine und gleichstellungsrelevante Rechte aber auch lokale Hilfsangebote sind nur unzureichend bekannt und können dementsprechend nicht genutzt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • gleiche Chancen > Grundgesetz • nationaler Integrationsplan • Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote bis 2010 auf 60 % > EU-Verpflichtung > Lissabon-Strategie <p>Zukunftserfordernisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern an allen gesellschafts- und kommunalpolitisches Entscheidungen • Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen, auch durch verstärkte Integration von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt • Abbau von Rollenbildern, die einer gleichberechtigten öffentlichen und privaten Aufgabenverteilung entgegenstehen 	<p>intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dezernat I • Rechtsamt • Stadtkämmerei • Stadtbücherei • Hauptamt • Integrationsbeauftragte <p>extern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Sozialministerium Baden-Württemberg • VHS Pforzheim Enzkreis • Familienzentrum Au • Hochschule Pforzheim • Gleichstellungsbeauftragte Enzkreis

**Tabelle 2 – Einzelthemen und Aktionen
Ziele – Maßnahmen - Ergebnisse**

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über Ziele und Aktionen, die zusätzlich zu den Schwerpunktthemen bearbeitet wurden. Auch hier gilt, dass sich die angestrebten Bewusstseins- und Verhaltensänderungen nicht unmittelbar messen lassen. Von vereinzelt Rückmeldungen abgesehen, werden diese gesellschaftlich eher mittel- und langfristig durchschlagen.

gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
<p>Kommunalpolitik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung des aktiven und passiven (Frauen-) Wahlrechts • Geschlechterparität in allen kommunalpolitischen Gremien 	<p>Seminarreihe zur Kommunalwahl 2004 „Mitmischen – Einmischen- Aufmischen“ in Kooperation mit Enzkreis und VHS</p>	<p>Von den 30 Teilnehmerinnen haben sich 10 für eine Kandidatur entschieden. Trotzdem wurden weniger Frauen in den Gemeinderat gewählt. Ein schwerwiegendes Handicap: Frauen sind oftmals weniger öffentlich tätig und bekannt!</p>
<p>Migrantinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • mehr Kontakte zu deutschen Frauen ermöglichen und dadurch die sprachliche und kulturelle Kompetenz verbessern • interkulturelles Lernen anregen • Förderung der Integration und des städtischen Zusammenlebens 	<p>SAMSARA - Frauen gemeinsam in unserer Stadt in Kooperation mit Ausländerbeauftragten (2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flyer • Treffen • Kontaktvermittlung 	<p>Allein zur Auftaktveranstaltung kamen mehr als 120 Frauen. Es bildeten sich verschiedene Interessengruppen, die gemeinsame Aktivitäten verabredeten. Es gab einige Folgetreffen. Die weitere Ausgestaltung lag in den Händen der jeweiligen Frauen.</p>
<p>Frauenfeindliche Werbung</p> <ul style="list-style-type: none"> • kritische Auseinandersetzung mit Frauenbildern in der Werbung • Zurückdrängung sexistischer Werbung aus dem öffentlichen Stadtbild 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausstellung „Der Frauenzoo in der Werbung“ (2004) • Beschwerdemanagement > BürgerInnen fühlen sich zunehmend belastigt und herabgewürdigt > nicht zuletzt Wirkung auf Kinder wird als Problem gesehen • gemeinsam mit Rechtsamt Erarbeitung neuer Vertragsvereinbarungen zur Vermeidung sexistischer Werbung auf städtisch vermieteten Werbeflächen 	<ul style="list-style-type: none"> • gut besucht und zahlreiche positive Kommentare im Gästebuch. • Wenn städtische Einflussnahme nicht möglich Verweis auf Beschwerdemöglichkeiten bei Deutschem Werberat oder direkt bei werbender Firma. • In den neuen Pachtverträgen wurde das Verbot sexistischer und diskriminierender Werbung verankert. Die von uns erarbeitete Formulierung hat über Pforzheims Grenzen hinaus Schule gemacht

5. Einzelthemen und Aktionen – Grundlagen und Ergebnisse im Überblick

gleichstellungspolitische Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse
<p>(Frauen-) Rechte stärken</p> <p>Förderung einer selbstständigen, gleichberechtigten und diskriminierungsfreien Lebensführung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pressemitteilungen und Pressegespräche • Bereithaltung von Informationsmaterial • Erstellung eigener Broschüren • eigene Internetseiten • Vorträge und Diskussionen • individuelle Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> • gesetzliche Änderungen führen zu verstärktem Informations- und Beratungsbedarf. • ebenso neue Lebenslagen > Trennung > Arbeitslosigkeit > Schwangerschaft • Die von uns gebündelten Informationen werden ausgiebig genutzt. Wir können meistens weiterhelfen, weil wir Informationen zum gesamten Lebensspektrum vorhalten und auch in diesem Sinne beraten und weitervermitteln. • BürgerInnen kommen zu uns über Veröffentlichungen, Mundpropaganda und Zuweisungen. Mit steigender Tendenz werden wir von Betrieben, ÄrztInnen u.a. angefragt und (weiter-) empfohlen.

50 Jahre Gleichberechtigungsgesetz

Vortrag Karlsruhe, 18. Juli 2007

Prof. Dr. Jutta Limbach

Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts 1994 -2002

Der erste Schritt auf dem Weg zur Rechtsgleichheit

Wir feiern heute den 50. Geburtstag des im Jahre 1957 verabschiedeten Gesetzes über die Gleichberechtigung von Mann und Frau. Dieses war der **erste Schritt** des Gesetzgebers auf dem Weg zur Rechtsgleichheit im Ehe- und Familienrecht. Trotz des herausfordernden Auftakts des Grundgesetzes - „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ heißt es dort - ist die Gleichberechtigung im Familienrecht zunächst nur schleppend vorangekommen. Es hat immer wieder der **Nachhilfe** durch das **Bundesverfassungsgericht** bedurft, um den ins Stocken geratenen Prozess der Gleichstellung von Mann und Frau voranzutreiben.

So ließ der Gesetzgeber die Frist des Übergangsentwurfs fruchtlos verstreichen. Dieser sah vor, dass das dem Gleichheitssatz entgegenstehende Recht bis zu seiner Reform in Kraft bleiben sollte, nicht jedoch über den 31. März 1953 hinaus. In Anbetracht der richterlichen Ratlosigkeit, was nunmehr Recht sein sollte, musste das Bundesverfassungsgericht klar stellen, dass seit dem 1. April 1953 Mann und Frau im Bereich von Ehe und Familie gleichberechtigt sind. Es war nunmehr Sache der Richter, im Streitfall die Gleichberechtigung zu verwirklichen.

Die Schöpfer des Gleichberechtigungsgesetzes folgten der **Maxime**, dass unser Ehe- und Familienleben nicht durch eine „**falsch verstandene Gleichberechtigung**“ Schaden leiden dürfe. Entsprechend halbherzig geriet die Reform durch das Gleichberechtigungsgesetz.

Zwar hat es das **Letztentscheidungsrecht** des Ehemannes in allen ehelichen Angelegenheiten **aufgehoben**; auch die Vorschrift, die ihn ermächtigte, ein **Arbeitsverhältnis seiner Frau fristlos zu kündigen**, wenn das Vormundschaftsgericht mit ihm einer Meinung war, dass die Tätigkeit der Frau die ehelichen Interessen beeinträchtigte. Auch hat der Gesetzgeber die **Zugewinnngemeinschaft** als gesetzlichen Güterstand gewählt, d.h. grundsätzlich Gütertrennung und einen späteren Ausgleich des in der Ehe erworbenen Vermögens vorgesehen. Doch behielt das Gleichberechtigungsgesetz die Regelung des **väterlichen Stichentscheids** bei. Danach hatte in Angelegenheiten des gemeinsamen Kindes der Vater zu entscheiden, wenn sich die Eltern nicht zu einigen vermögen. Im Gesetz hieß es: „Können sich die Eltern nicht einigen, so entscheidet der Vater; er hat auf die Entscheidung der Mutter Rücksicht zu nehmen.“

Vor allem hielt das Gleichberechtigungsgesetz am **überkommenen Rollenverständnis** fest: Erwerbstätig sollte eine Ehefrau **nur** sein dürfen, wenn sich das mit ihren Aufgaben in Haushalt und Familie vereinbaren lässt. Mit dieser Vorschrift verfolgten die Autoren des Gesetzes erzieherische Absichten. Nicht etwa wollten sie **die** Frauen aus dem Erwerbsleben fernhalten, die „aus Berufung“ erwerbstätig sind. Mit jenem Vorbehalt der Familienverträglichkeit sollte hauptsächlich den Fällen begegnet werden, „in denen eines **übersteigerten Lebensstandards wegen** beide Ehegatten berufstätig seien, worunter die Kinder zu leiden hätten“.

Die naive Anmaßung, den „übersteigerten“ von dem „gesunden“ Lebensstandard unterscheiden zu können, sowie die nicht aus Berufung erwerbstätigen Frauen **an den heimischen Herd zurückbringen** zu wollen, hat damals allseitige Kritik ausgelöst. Die Meinung war allerdings geteilt, ob sich diese die Erwerbstätigkeit der Frau einschränkende Vorschrift überhaupt mit dem Gleichheitssatz des Grundgesetzes vereinbaren lasse. Die Vorschrift, die allenfalls in Scheidungsprozessen eine Rolle gespielt haben mag, wurde nie auf den höchstrichterlichen Prüfstand gestellt. Anders dagegen der väterliche Stichentscheid. Dem haben ein paar wehrbereite Frauen gleich den Garaus gemacht. Aber langsam voran.

Der väterliche Stichentscheid

Zwar wies das Gleichberechtigungsgesetz die elterliche Gewalt - wir sprechen heute von elterlicher Sorge - im Gegensatz zum BGB der Urfassung beiden Ehegatten zu. Aber sollten die Eltern **in einem Streit unfähig** sein, sich in einer Frage der elterlichen Sorge - etwa über die Schulpflicht - zu einigen, sollte nach wie vor der Vater das letzte Wort haben. Die Parlamentarier meinten, dass nur dieser väterliche Stichentscheid geeignet wäre, den **Familienfrieden** und das **christlich-abendländische Bild der Ehe zu bewahren**. Aus der natürlichen Verschiedenheit der Geschlechter glaubte das Parlament ableiten zu können, welchem der Eltern dieses "Notverordnungsrecht" zustehen sollte.

Überdies hatten **Umfrageergebnisse** gezeigt, dass es in den fünfziger Jahren noch **keine klaren Mehrheiten** in dieser Frage in der Bevölkerung gab. Das väterliche Letztentscheidungsrecht fand nach wie vor viele Unterstützer, vorzugsweise - wie man sich denken kann - unter den Männern. Hier offenbart sich eine **Widersinnigkeit im gesellschaftlichen Denken und Handeln** in der damaligen Zeit: Man schätzte zwar die erzieherischen Fähigkeiten der Mütter geringer ein als die der Väter, schickte aber unbekümmert die lieben Kleinen auf Volksschulen, in denen zu 75 % Frauen unterrichteten.

Das Gesetz war kaum in Kraft getreten, als vier verheiratete Mütter eine **Verfassungsbeschwerde** bei dem Bundesverfassungsgericht einlegten. Sie beehrten die Aufhebung des Letztentscheidungsrechts des Vaters, weil es gegen Art 3 (3) GG verstoße. Das Bundesverfassungsgericht erklärte den **Stichentscheid des Vaters als verfassungswidrig** und hob die entsprechende Norm des neuen Familienrechts ein Jahr nach ihrem Inkrafttreten auf. Das Gericht vermochte nicht zu erkennen, inwiefern objektive biologische oder funktionale Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder aber die besondere Natur der Frau dieses väterliche Vorrecht rechtfertigen könnten. Es entschied in dieser Weise unbeirrt durch die Tatsache, dass sich das Modell der Gleichberechtigung von Mann und Frau in Fragen der Erziehung noch nicht vollständig in der Gesellschaft durchgesetzt hatte.

Das Erste Eherechtsreformgesetz

Erst im 1. EheRG des Jahres 1976 hat der Gesetzgeber von der **Hausfrauenehe als Leitbild Abschied** genommen und auf die Vorgabe von Ehemodellen gänzlich verzichtet. Das Eherecht verordnet den Eheleuten keine nach Sphären (Haushalt und Beruf) geschiedenen Rollen. Mann

und Frau müssen sich daher verständigen und gemeinsam eine Lösung für alle Probleme des ehelichen Lebens suchen. Beide haben auf die Belange des anderen und der Familie Rücksicht zu nehmen. Aus der Befugnis von Mann und Frau, gleichberechtigt über die Arbeitsteilung in ihrer Ehe mitentscheiden zu dürfen, folgt allerdings nicht, dass sie sich die Aufgaben in Familie und Erwerbsarbeit hälftig teilen müssen. Sie dürfen beide berufstätig sein. Sie dürfen aber auch die Aufgaben entsprechend dem überkommenen Modell der Hausfrauenehe unter sich verteilen oder die verschiedenen Mischformen zwischen diesen beiden Ehemodellen wählen. **Wichtig ist:** Die Leistung der **Hausarbeit** wird als **ein der Erwerbsarbeit gleichwertiger Beitrag** zum Familienunterhalt betrachtet. (§ 1360 2 BGB)

Geschlechtergerechtigkeit in der Wirklichkeit

Die eigentlich spannende Frage ist die, **ob alle Blümenträume des Gleichheitsversprechens gereift sind**. Doch an welchen Indikatoren lässt sich das ablesen? An der Bildung der Frauen, an dem Ausmaß ihrer Erwerbstätigkeit oder ihrem beruflichen Erfolg, an der ehelichen Arbeitsteilung oder den ehelichen Machtverhältnissen (Wie misst man diese?), an der sozialen Sicherheit des weiblichen Geschlechts und nicht zuletzt an ihrer Lebenszufriedenheit?

Nüchtern müssen wir feststellen, dass nach 50 Jahren Gleichberechtigungsgesetz und 30 Jahren 1. EheRG die Geschlechtergerechtigkeit noch viel zu wünschen übrig lässt. Die Erfahrung lehrt, dass **egalitäres Recht für sich allein** die Nachteile der Frauen - etwa auf dem Arbeitsmarkt - nicht abzubauen vermag. Viele Frauen sind im Arbeitsleben, als Alleinerziehende und im Alter arm dran. Sie sind in der **Arbeitslosen- und Sozialhilfestatistik überrepräsentiert**, während ihr Anteil bei den hoch qualifizierten Tätigkeiten und in den höchsten Berufsständen nur gering zu Buche schlägt.

Gewiss ist mit der ersten Bundeskanzlerin ein erfreulicher Fortschritt erzielt worden. Dieser macht mehr als jeder andere Etappensieg deutlich, dass **weiblichen Berufswünschen keine Grenzen gesetzt** sind. Alles können Frauen werden. Doch wie aus Wünschen Wirklichkeit werden kann, ist eine nach wie vor offene Frage.

Der Bildungsvorsprung der Mädchen

Die Mädchen und jungen Frauen sind nicht faul. Sie nehmen die Angebote des Bildungssystems im gleichen Maße wie die jungen Männer wahr. Hinsichtlich des Bildungsgrades der jungen Generation gibt es kaum mehr geschlechtsspezifische Unterschiede. Im Gegenteil, eine junge Generation von Frauen ist dabei, die Männer zu überholen.

Auch wandelt sich das **Verständnis der Mutterrolle** bei den jüngeren Generationen grundlegend. Das bürgerliche Familienmodell mit der nicht erwerbstätigen Mutter gilt ihnen nicht mehr als einziges Ideal. Wenngleich sich dessen Anhänger gern lautstark zu Wort melden, wenn die Geburtenziffer sinkt und die Arbeit knapp wird. Seit der Studentenbewegung und der Neuen Frauenbewegung, der verbesserten Ausbildung der Frauen und ihrem veränderten Selbstbewusstsein vollzieht sich allmählich auch ein Wandel im gesellschaftlichen Denken.

Nur macht sich wirklich eine neue Frauengeneration auf den Weg an die Macht und lässt - wie der Spiegel im Juni des Jahres titelt - wirklich die Männer hinter sich? Zwar sind die Frauenanteile bei den Studierenden, Absolventen und Doktoranden in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Doch je höher man **zu den Spitzenpositionen hinaufschaut, desto rarer wird das weibliche Geschlecht**.

Ich glaube nicht, dass es **nur eine Frage der Zeit** ist, bis die Frauen aufgeholt haben. Denn eines fällt auf: die wenigen Spitzenfrauen in der Politik, in der Wissenschaft, in der Wirtschaft und in den Medien sind überwiegend entweder alleinstehend/unverheiratet, kinderlos oder die Kinder sind aus dem Größten heraus. Ursula von der Leyen ist nur eine Ausnahme, die die Regel bestätigt. Die aber bestens weiß, wo das Problem liegt.

Die Suche nach den neuen Vätern

Die Rechtsfortschritte reichen offensichtlich nur soweit, wie Frauen keine Mütter sind. Nach wie vor ist das Mutter-Werden oder -Sein mit **Verhinderungen** verknüpft. Sobald aus einem Paar eine Familie wird, spielen sich unversehens die überkommenen Muster wieder ein: Nach wie vor planen die Frauen Lücken und Verzichte in ihren Berufsweg ein; es sei denn, sie versagen sich von vornherein den Kinderwunsch. Selbst wenn die Männer die Berufstätigkeit ihrer Frau grundsätzlich gutheißen, liegen die Familien- und Hausarbeit häufig im Verantwortungsbereich der Frau.

Empirische Befunde veranschaulichen, **wie halbherzig das verbale Bekenntnis vieler junger Männer zur aktiven Vaterschaft** ist. Die Zahl der Väter, die den Erziehungsurlaub genutzt oder Teilzeit gearbeitet haben, ist mit 2 % statistisch kaum relevant.

Eine **österreichische Längsschnittstudie** zum Thema „neue Väter“ hat sich mit 175 Paaren auf dem Übergang zur Vaterschaft beschäftigt. Fast 16 % der Väter lehnten vor der Geburt ihres Sprösslings die traditionellen Geschlechterrollen ab und sprachen sich für ein egalitäres Verhaltensmuster aus. Drei Monate nach der Geburt schrumpfte die Zahl dieser -voreilig als „neue Väter“ apostrophierten - Gruppe auf ein Drittel, also rund 5 % der 175 einvernommenen Paare.

Immer wieder zeigt sich, dass die Männer **in der Theorie ungemein egalitär denken**, aber in der Praxis nach dem Motto verfahren: „Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht nass.“ Immer dann, liebe Ladies, wird verklärend und anerkennend von der Familienarbeit gesprochen, wenn es darum geht, Frauen klar zu machen, dass das ihre Angelegenheit ist.

Gewiss, es ist **nicht nur eine Frage des fortschrittlichen Bewusstseins**, ob und wie sich die jungen Eltern die Familien- und Berufsarbeit teilen. Diese Entscheidung hängt nicht zuletzt auch von der Höhe des jeweiligen Einkommens ab. Die Einkünfte der jungen Väter sind zumeist höher. Die **Existenzgrundlage** der Familie würde zum Teil **erheblich eingeschränkt**, nähmen die Väter den Erziehungsurlaub in Anspruch.

Warten wir ab, ob das Anfang 2007 eingeführte **Elterngeld** einen Wandel auch in der Wirklichkeit bringt. Nach einer Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes sind bundesweit im ersten Quartal dieses Jahres pro Monat rund 1.330 Anträge von Vätern auf Elterngeld bewilligt worden. Das bedeutet, dass rund 7 % aller Anträge auf Elterngeld für Väter gewährt worden sind. – Also Hoffnungsschimmer am Horizont!

Auswirkungen des neuen Eheverständnisses

Wer die Diskussion über das Verhältnis der Geschlechter und die Berufstätigkeit der Frau in den zurückliegenden Monaten und in den jüngsten Jahren verfolgt hat, muss sich fragen, **ob wir überhaupt auf dem richtigen Wege sind**. Waren nicht die Schöpfer des Gleichberechtigungsgesetzes klüger als die des 1. EheRGes und die Richter des Bundesverfassungsgerichts, die alle geschlechtsspezifischen Vorschriften über Bord geworfen haben? Wäre es für den Fortbestand unserer Gesellschaft nicht besser gewesen, wir hätten jene Reform des Eherechts bewahrt, die die Erwerbstätigkeit der Frau davon abhängig gemacht hat, dass diese mit „ihren“ Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist?

Sprechen nicht die **Fakten** eine **eindeutige Sprache**? Hat nicht das neue Recht im Einklang mit der Frauenpolitik einen radioaktiven Zerfall von Ehe und Familie bewirkt? Kritische Zeitgenossen und -genossinnen registrieren als Folge der Emanzipation gescheiterte Ehen, kinderlose Akademikerinnen, verwahrloste Jugendliche und gesundheitlich gefährdete Männer.

Müssen uns erst medienerfahrene Opfer der Emanzipation an die „**schöpfungsgewollte**“ **Arbeitsteilung** zwischen Mann und Frau erinnern? Und schon wieder werden mit Rührung die alten Geschichten erzählt, in denen der Mann als der **aktive, kraftvolle und beschützende** Partner gepriesen und die Frau als das **Harmonie und Wärme** spendende Wesen verklärt wird.

Nicht nur die späte Einsicht vermeintlich feministisch irgeleiteter Frauen erinnert uns an angeblich gottgewollte oder naturgegebene Frauenleitbilder. Auch **jüngste Erkenntnisse** aus der **Männerforschung** senden wegweisende Signale. So ließ uns jüngst ein spanischer Professor der Kardiologie wissen, dass **der** Mann am besten vor kardio-vaskulären Risiken geschützt sei, **der** mit einer Frau verheiratet sei, die nicht außerhalb des Hauses arbeite.

Der Kinderwunsch und die Mutterideologie

Wie steht es um die Geburtenfreudigkeit? **Sterben die Deutschen aus?** Zum Glück ist es noch nicht so weit. Doch sprechen unsere Statistiken eine deutliche Sprache, was die Geburtenfreudigkeit angeht. Seit dem Jahre 1972 werden jedes Jahr weniger Kinder geboren als Menschen sterben. Doch auffällt, wenn man Jugendliche befragt, dass sie stets den **Wunsch äußern, später Kinder haben zu wollen**. „**Karriere machen**“ und **Familie** schließen sich bei der Mehrheit der heutigen Jugendlichen hinsichtlich der eigenen Lebensansprüche nicht aus, sondern bilden **zwei zentrale Zielvorstellungen** für die Lebensführung“. Doch **Kinderwunsch und Kinder-Kriegen sind zweierlei**.

Empirische Untersuchungen zeigen, so die Soziologin Rosemarie Nave-Herz, „dass diese **Mutterideologie** zusammen mit den **fehlenden Infrastruktureinrichtungen** im Westen **zu einer hohen Kinderlosigkeit geführt hat** und u.U. weiter führen wird. Denn immer mehr Mütter schieben ihren Kinderwunsch wegen ihres hohen Berufsengagements und der gleichzeitig gegebenen Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie hinaus, in der Hoffnung, zu einem späteren Zeitpunkt eine Lösung ihres Problems finden zu können, bis es dann aber zu spät ist“, und aus der vorläufigen Kinderlosigkeit eine unfreiwillige, lebenslange wird.

Entscheidet sich die berufstätige Frau für Kinder, so muss sie mit dem Vorwurf leben, eine Rabenmutter zu sein. Dabei sind die **Folgen der mütterlichen Erwerbstätigkeit** auf die Sozialisation der Kinder **international bestens erforscht** worden. **Sozialisationsdefizite** wegen mütterlicher Berufstätigkeit sind bei den Kindern nicht festgestellt worden. Hier ist ein vielschichtiges Wirkungsgefüge zu beachten, in dem eine Reihe von Faktoren, wie etwa der Grund der mütterlichen Erwerbstätigkeit, das Qualifikationsniveau und die **Berufszufriedenheit der Mutter** zusammenwirken. Nicht zu vergessen sei auch die Qualität der Ersatzbetreuung. Aber auch familiäre Faktoren wie die Kinderzahl und das emotionale Klima in der Familie spielen eine wichtige Rolle.

Entsprechendes gilt übrigens für die **Frau**, die sich **ganztags der Familienarbeit widmet**. Auch hier spielt **ihre Zufriedenheit** mit dieser Tätigkeit eine **wichtige Rolle**, nämlich ob sie diese Entscheidung frei und im Einvernehmen mit ihrem Mann getroffen hat oder ob ihr angesichts der hohen Arbeitslosigkeit oder wegen der fehlenden Berufsausbildung keine andere Wahl geblieben ist.

Laut der Sozialisationsforschung ist das **eigentliche Problem** von Kleinkindern nicht die mütterliche Berufstätigkeit selbst, sondern die **gesellschaftliche Einstellung** zu dieser. Das zählebige und bei schlechter Arbeitsmarktlage besonders gepflegte Vorurteil, erwerbstätige Mütter hätten eher verwahrloste Kinder, macht die jungen Mütter unsicher und erzeugt Angst- und Schuldgefühle. Diese **Ambivalenzkonflikte** beeinträchtigen den Umgang von Mutter und Kind und damit dessen Entwicklung empfindlicher als die Berufstätigkeit selbst. Die **Zählebigkeit dieses Vorurteils über die schädliche Auswirkung der Berufstätigkeit von Müttern im Kleinkindalter** ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Öffentlichkeit von den neuen **Forschungsergebnissen noch immer kaum Kenntnis nimmt**.

Der flexible Mensch

Doch weder die Zählebigkeit der bürgerlichen Mutterrolle im gesellschaftlichen Denken noch der Mangel an Betreuungsmöglichkeiten vermögen den rasanten Rückgang der Geburtenrate vollständig zu erklären. Beide Faktoren sind nicht neu und spielten in den Jahrzehnten zuvor eher eine größere Rolle. Ist - wie gern von Kulturpessimisten behauptet wird - unsere im Müßiggang aussterbende, individualistische Konsumgesellschaft schuld?

Wer die Arbeitsverhältnisse der jüngeren Generationen die Aufmerksamkeit zukehrt, wird schnell eines anderen belehrt. **Richard Sennett** hat die Folgen des flexiblen Kapitalismus auf die Arbeits- und Lebenswelt in seinem Buch „**Der flexible Mensch**“ anschaulich beschrieben:

Die Unternehmen, die sich auf die wechselnde Nachfrage einstellen müssen, bürden vermehrt dieses **Risiko** durch kurzfristige Vertragsverhältnisse den Arbeitnehmern auf. Das Ideal dieser Wirtschaftsstrategie ist der **marktgängige Mensch**, der sich gemäß der jeweiligen Auftragslage in die Reserve zurück schicken und wieder heraus holen lässt. Vorne an Frauen sind Leidtragende dieser Strategie. Die damit verbundene Unsicherheit der Lebensplanung lässt den **Kindwunsch im Keime ersticken**. Denn eine Familie braucht Sicherheit, ein regelmäßiges Einkommen und ein Obdach. Wie hat es Heiner Geißler so treffend gesagt? „Wenn junge Leute ein Berufsleben vor sich sehen, das nur aus Minijobs und befristeten Arbeitsverträgen besteht, dann verliert ein 26-jähriger zwar nicht die Lust am Sex, aber die Lust auf Kinder.“

Treibt uns die Gleichberechtigung an den demographischen Abgrund? Inzwischen widerlegt eine vor kurzem vom **Max-Planck-Institut für Demographische Forschung** in Rostock erstellte Studie die Behauptung, dass das weibliche Karrierestreben und die veränderten Geschlechterrollen die Geburtenrate in den Keller getrieben hätten. Im Gegenteil scheinen gerade herkömmliche Familienstrukturen weniger Geburten zur Folge zu haben. Ein **Vergleich der europäischen Staaten** zeigt, „dass die Kinderzahlen dort hoch sind, wo **nicht nur die Frauen**, sondern **die ganze Gesellschaft emanzipiert** ist.“

Ich komme zum Schluss: Wer diese einander zum Teil **widersprechenden Erkenntnisse** der empirischen Sozialforschung studiert, ist bald auf **höherer Ebene verwirrt**. Das gilt um so mehr für den- und diejenige, die sich alltäglich in der Presse und in den Medien über entwicklungspsychologische Fragen informieren. Je nach politischer Grundeinstellung wird vor Krippen gewarnt oder die außerhäusliche Kleinstkindbetreuung als unschädlich für den Nachwuchs dargestellt. Für **fast jede Behauptung** lassen sich Experten und Expertinnen finden, die diese Behauptung aus der eigenen Perspektive untermauern. Dem oder der Fachfremden fehlt die Sachkenntnis, um die Aussagekraft der soziologischen Einsichten überprüfen zu können. Auch darum ist die den Eheleuten eingeräumte **Wahlfreiheit** nicht ohne Risiko/Unsicherheit zu haben. Was der einen Familie glückt, kann der anderen missraten.

Wichtig erscheint mir, dass die Eheleute sich **einig sind** und **gemeinsam die Verantwortung** tragen. Nichts ist für die Entwicklung der Kinder wichtiger als ein Elternpaar, das sich „gut ist“. Das schließt Konflikte nicht aus. Im Gegenteil: Kinder müssen am elterlichen Beispiel lernen, wie man mit Meinungsunterschieden und Problemen umgeht, seien sie familiärer oder wirtschaftlicher Art.

Wie die Eheleute sich auch immer entscheiden, eines erscheint mir gewiss: Jede junge Frau und Mutter muss ihre beruflichen Fähigkeiten intakt halten, auf dass sie jederzeit wieder ins Arbeitsleben eintreten kann. Selbst auf einen **Mütterunterhalt nach Trennung oder Scheidung** kann sie sich angesichts der rechtspolitischen Entwicklung nicht mehr verlassen. Obwohl die berufstätige und wirtschaftliche eigenständige Frau und Mutter nicht die Mehrheit repräsentiert, werden die Frauen im nahehelichen Unterhalt künftig weitgehend so behandelt werden, als sei dies der Normalfall.

Es muss noch viel geschehen, bis wir uns mit Erfolg wünschen können, dass die **Aufgabenteilung in der Ehe** das Ergebnis einer **freien Wahl** sein möge. D.h., dass sie nicht durch **wirtschaftliche Zwänge oder durch gesellschaftlichen Druck** herbeigeführt wird.

Auszeichnung als Best-Practice-Beispiel

Im Frühjahr 2007 führte das **Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Baden-Württemberg** eine Befragung der Stadt- und Landkreise zum Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes (§§ 23 und 24) durch. Daran schloss sich die o.g. Veröffentlichung an, in der behördeninternen Frauenförderung der Stadt Pforzheim als ein besonders positives Beispiel aufgeführt ist:

„Frauenförderung im Fortbildungsprogramm der Stadt Pforzheim

Mit dem Ziel die berufliche Gleichstellung und das selbstbewusste Meistern von Herausforderungen am Arbeitsplatz zu unterstützen, werden in der Pforzheimer Stadtverwaltung bereits seit Jahren gezielt und erfolgreich Seminare für weibliche Beschäftigte angeboten. Die Gleichstellungsbeauftragte schlägt Themen und geeignete Referentinnen vor und erarbeitet gemeinsam mit der Personalentwicklung Seminarkonzepte. Die Finanzierung und Kursorganisation werden dann vollständig vom Sachgebiet Fortbildung übernommen. 2007 finden neben einem Info- und Fortbildungstag für Wiedereinsteigerinnen, noch zwei weitere Seminare speziell für Frauen statt. Das Seminar „Weiterkommen im Beruf – Bewerbungstraining für Veränderungsbereite, Wiedereinsteigerinnen und Aufsteigerinnen“ vermittelt Wissen und Kompetenzen für eine erfolgreiche interne Bewerbung. „Selbstbewusst Flagge und Kompetenzen zeigen“ zeigt auf, wie durch selbstsicheres Auftreten, konstruktive Kommunikation und argumentatives Überzeugen die eigene Leistung ins rechte Licht gerückt werden kann. Nicht zuletzt damit Frauen die Möglichkeiten des neuen TVöD und der leistungsbezogenen Zusatzentgelte offensiv für sich nutzen. „

Q.: Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg

„Best-Practice-Beispiele zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Kommunen“, Oktober 2007, S. 7-8

VäterVorBilder

Bilder und Interviews von und mit aktiven Vätern

Ausstellungseröffnung

28.9.2007, Neues Rathaus



von links nach rechts:
Arbeits- und Sozialministerin Baden-Württemberg Dr. Monika Stolz,
Gleichstellungsbeauftragte Barbara Jeske,
Erster Bürgermeister und Schirmherr Andreas Schütze,
MdB Gunther Krichbaum



Kampagne gegen Frauenhandel und Zwangsprostitution

zusammen mit Pforzheimer Frauenorganisationen und Kirchen

Podiumsdiskussion

25. Oktober 2006, Reuchlinhaus

„Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter

Was können wir tun?“ Abschlussveranstaltung

Impulsreferat

Prof. Dr. Ulrich Goll, Justizminister des Landes Baden-Württemberg



von links nach rechts: Kriminaldirektor Heinz Gräter, Polizeidirektion Pforzheim; Bernd Katz, Rektor der Haidachschule; Prof. Dr. Ulrich Goll, Justizminister Baden-Württemberg; Barbara Jeske, Gleichstellungsbeauftragte; Bürgermeister und Schirmherr Gert Hager; Waltraud Heinzmann, Vertreterin der Frauenhäuser

Zukunft denken- Wirtschaft gestalten Unternehmerinnen – Porträts aus Baden-Württemberg

Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
und Innotec Pforzheim

Ausstellungseröffnung

24.11.2005, Innotec Pforzheim



Eröffnungsvortrag

AUFGREIFEN UND VERWANDELN

Prof. Götz W. Werner

Geschäftsführer dm-drogeriemarkt GmbH & Co.KG

Leiter des Interfakultativen Instituts für
Entrepreneurship der Universität Karlsruhe

**Stadt Pforzheim
Leitstelle zur Gleichstellung
von Frauen und Männern
Marktplatz 1
75175 Pforzheim**

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