

POSITIONSPAPIER | JANUAR 2013

## » GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER GEMEINDE LASTRUP



In Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Damit hat die Gleichstellung von Frauen und Männern an prominenter Stelle ihren Niederschlag im deutschen Recht gefunden. In dem 1999 in Kraft getretenen Amsterdamer Vertrag wurde der Ansatz des Gender Mainstreaming dann erstmals auf EU-Ebene verbindlich verankert. Das Gender Mainstreaming hat das Ziel, Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen. Doch tatsächlich gleichgestellt sind Männer und Frauen trotz Anerkennung des Grundrechts auf Gleichstellung von Frauen und Männern und trotz erkennbarer Fortschritte bei der Gleichstellung in den letzten Jahrzehnten heute noch nicht. Die große Ungleichheit zwischen Männern und Frauen wird beispielsweise im Berufsleben und in der Verteilung von gesellschaftlichem Einfluss immer wieder offenbar. Frauen verdienen durchschnittlich immer noch weniger als Männer, sodass die Forderung nach „gleichem Lohn für gleiche Arbeit“ aktueller denn je ist. Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen zeigt, dass Frauen häufig an „gläserne Decken“ stoßen. Die Ungleichbehandlung von Frauen, die sich in allen möglichen Bereichen unserer Gesellschaft wiederfindet, ist eine gesellschaftliche Konstruktion und kann mit politischen Mitteln ausgeglichen werden. Da auch die Kommunen mit dem Grundgesetz die Aufgabe bekommen haben, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, ist eine kritische Bestandsaufnahme für die Gemeinde Lastrup geboten. Denn gerade auf der kommunalen Ebene können Ungleichheiten von Frauen und Männern nachhaltig bekämpft und konkrete Maßnahmen zur Schaffung einer gerechten Gesellschaft eingeleitet werden.

### **Gleichstellung in der Wirtschaft – Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Ein wichtiger Aspekt einer modernen Gleichstellungspolitik ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit Eltern Familie und Beruf vereinbaren können, benötigen sie unter anderem ein umfassendes Angebot für die Betreuung von Kindern. In der Gemeinde Lastrup liegt die Versorgungsquote mit Krippenplätzen aktuell bei ca. 9%, nach dem Neubau des St. Agnes-Kinder Gartens bei ca. 18%. Das ist noch lange nicht ausreichend. Auch die Ferienbetreuung, die die Gemeinde Lastrup für Teile der Schulferien anbietet, muss massiv ausgeweitet werden. Positiv ist dagegen, dass laut eines Vermerkes der Verwaltung vom 12. September 2012 jedem Kind in der Gemeinde

Lastrup ein Kindergartenplatz angeboten werden kann. Allerdings betrifft das nur einen Platz für den Vormittag. Für den Nachmittag stehen 25 Kindergartenplätze zur Verfügung. Da das für die Zukunft nicht ausreichend ist, muss die Ganztagsbetreuung im Kindergartenbereich weiter ausgebaut werden. Die Gemeinde Lastrup sollte außerdem beim Landkreis für die Einrichtung einer Stiftung „Familie und Beruf im Landkreis Cloppenburg“ werben, die Unternehmen bei der Umsetzung passgenauer familienfreundlicher Maßnahmen berät und unterstützt.

Aber kommunale Gleichstellungspolitik darf nicht bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf enden: In der Gemeinde Lastrup gibt es die gleichen Probleme wie im Rest Deutschlands – Frauen sind nicht ausreichend in Führungspositionen vertreten und erhalten durchschnittlich weniger Lohn als Männer. Jedoch fehlen leider genaue Zahlen für die Gemeinde Lastrup. Um die Wirtschaft in der Gemeinde Lastrup zu einer progressiven Gleichstellungspolitik zu motivieren, fordere ich die Einführung eines Gleichstellungspreises der Gemeinde Lastrup. Dieser Preis soll jährlich an Unternehmen verliehen werden, die sich vorbildlich für die Gleichstellung von Männern und Frauen engagieren. Außerdem fordere ich von der Verwaltung die Verstärkung der Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen der Lastruper Unternehmen.

## **Geschlechtergerechte Haushaltspolitik**

Die Haushalts- und Finanzpolitik ist zur langfristigen Steuerung einer politischen Entwicklung von großer Bedeutung. Das sogenannte Gender Budgeting „bedeutet die Umsetzung des Gender Mainstreaming auf finanzpolitischer Ebene“ (Lichtenecker 2006: 169). In der „Entschließung des Europäischen Parlaments zu „Gender Budgeting“ – Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten“ fordert das Europäische Parlament (2003: 6) „die regionalen und kommunalen Regierungen auf, Gender Budgeting in die Praxis umzusetzen“ und „betont die Notwendigkeit, dass die Strategie des Gender Budgeting [...] regionalen und lokalen Parlamenten [...] zu einem normalen parlamentarischen Verfahren wird“. Das Europäische Parlament (2003: 3) „unterstreicht, dass Gender Budgeting nicht darauf abzielt, getrennte Haushalte für Frauen aufzustellen, sondern vielmehr auf die öffentlichen Haushalte einzuwirken, weil diese nicht geschlechterneutral sind [...]“. Das Gender Budgeting hat international bereits große Verbreitung gefunden und wird als wirksames Mittel zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Haushalts- und Finanzpolitik gesehen (Lichtenecker 2006: 169–171).

In der Praxis bedeutet Gender Budgeting für Kommunen vor allem die Ausgabenstruktur eines Haushaltes geschlechterdifferenziert zu analysieren, um Geschlechterungerechtigkeiten festzustellen (vgl. Schreyögg 2008: 220–250). So wird der Haushalt transparenter und kann im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Haushalts- und Finanzpolitik umgestaltet werden.

In der Gemeinde Lastrup wird das Gender Budgeting momentan nicht angewendet und die Einführung ist auch nicht geplant, „da hierfür kein Bedarf gesehen wird“ (Kramer 2012: 3). Diese Aussage ist aus meiner Sicht im Hinblick auf die nicht vorhandene Gleichstellung von Männern und Frauen kritisch zu hinterfragen. Wie groß der konkrete Bedarf ist, wird jeder/jedem bei der Durchführung des Gender Budgeting offensichtlich werden. Daher fordere ich die Einführung des Gender Budgeting bei der Aufstellung des kommunalen Haushaltes in der Gemeinde Lastrup zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

## Gleichstellung in der Verwaltung – Kommunale Personalpolitik

Zu Recht werden private Unternehmen für die fehlende Repräsentation von Frauen und Männern in Führungspositionen und Gehaltsdifferenzen kritisiert. Jedoch hat auch der Staat beim Frauenanteil in Führungspositionen in Verwaltungen und öffentlichen Unternehmen großen Nachholbedarf, wie eine jüngst von der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlichte Studie zeigt (Schimeta 2012). In der Bundesverwaltung liege Deutschland mit einem Frauenanteil von 11% unter den Verwaltungsbeamten der obersten Führungsebene (2011) „europaweit im deutlich unterdurchschnittlichen Bereich“ (Schimeta 2012: 22). Die Antwort der Lastruper Gemeindeverwaltung auf meine Anfrage zur Gleichstellungssituation erlaubt eine kurze Analyse der Situation bei den Mitarbeiter\_innen der Gemeinde Lastrup. Demnach sind nach dem Stand vom 14. November 2012 insgesamt 18 Männer, davon 2 in Teilzeit- und 16 in Vollzeitverhältnissen, und 31 Frauen, davon 28 in Teilzeit- und 3 in Vollzeitverhältnissen, bei der Gemeinde Lastrup beschäftigt (Kramer 2012: 2).

**Grafik 1: Beschäftigtenstruktur der Gemeinde Lastrup (Kramer 2012: 2)**

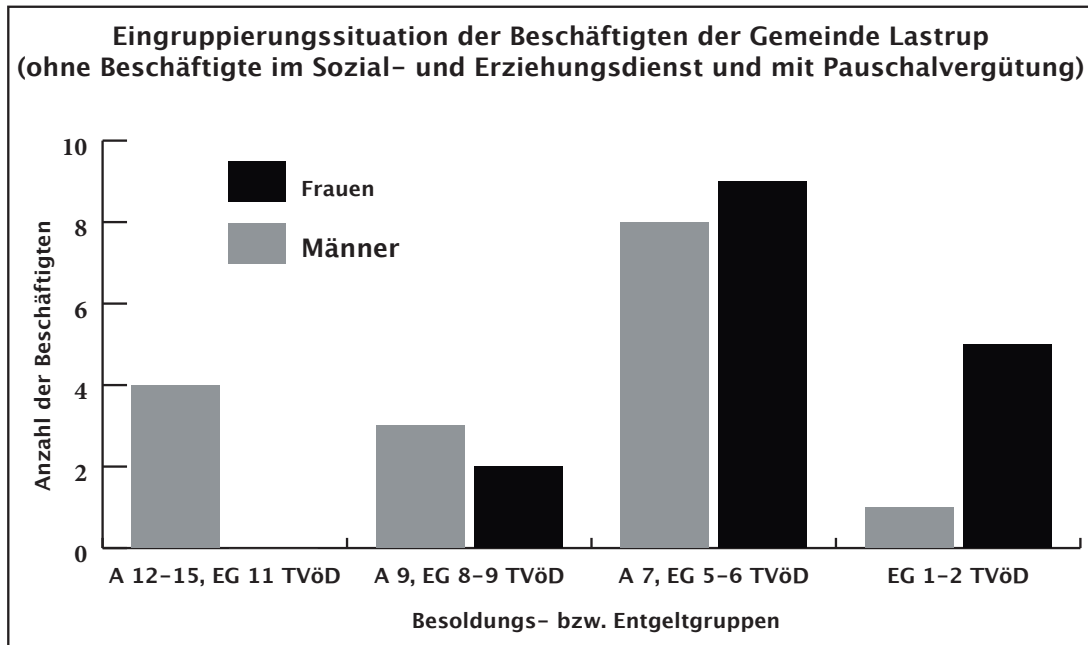
Stand: 11/2012	Frauen		Männer		Gesamt	
<b>Vollzeit</b>	3	6,12%	16	32,65%	19	38,78%
<b>Teilzeit</b>	28	57,14%	2	4,08%	30	61,23%
<b>Gesamt</b>	31	63,27%	18	36,74%	49	100%

Selbstverständlich ist das Angebot von Teilzeitarbeitsverhältnissen und einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, die die Verwaltung nach eigenen Angaben ermöglicht (Kramer 2012: 1), sehr zu loben. Gleichwohl muss in diesem Zusammenhang auch betont werden, dass Teilzeit keine Karriere Falle sein darf. Auch Führungspositionen in der Verwaltung müssen in Teilzeit möglich sein.

Die Auswertung der Anzahl und Position der Beschäftigten bezogen auf die Geschlechter zeigt, dass Frauen in höheren Positionen in der Lastruper Verwaltung stark unterrepräsentiert sind. An Grafik 2 lässt sich anhand der Eingruppierungssituation erkennen, dass die Gemeinde Lastrup an dieser Stelle

dringend nachbessern muss (vgl. Bednarz–Braun 1995: 119–130). Alle fünf Beamten, die in die Besoldungsgruppen A 7 bis A 15 eingestuft sind, sind im Übrigen Männer (Kramer 2012: 2).

**Grafik 2: Eingruppierungssituation der Beschäftigten der Gemeinde Lastrup (Kramer 2012: 2)**



Aber auch bei der Struktur der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist politische Einflussnahme gefragt, da alle 15 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst Frauen sind (Grafik 3). So ist es sehr wichtig, dass mehr Männer für diese Tätigkeiten (vor allem in Kindergärten und Krippen) gewonnen werden.

**Grafik 3: Eingruppierungssituation der Beschäftigten der Gemeinde Lastrup im Sozial- und Erziehungsdienst (Kramer 2012: 2)**

Stand: 11/2012	Frauen		Männer		Gesamt	
EG S10 TVöD SuED	1	6,67%	0	0%	1	6,67%
EG S07 TVöD SuED	1	6,67%	0	0%	1	6,67%
EG S06 TVöD SuED	4	26,67%	0	0%	4	26,67%
EG S04 TVöD SuED	2	13,33%	0	0%	2	13,33%
EG S03 TVöD SuED	7	46,67%	0	0%	7	46,67%
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Notwendig ist auch, in der Verwaltung Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming durchzuführen (Rudolph/Schirmer 2004: 208; vgl. Blickhäuser 2003). Nach Aussagen des Lastruper Bürgermeisters gab es diese bisher

noch nicht (Kramer 2012: 3). Ich fordere daher Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter\_innen der Gemeindeverwaltung zum Thema Gender Mainstreaming und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Lastruper Gemeindeverwaltung auf mindestens 50%. Des Weiteren sollte das Prinzip des Gender Mainstreamings in alle Arbeitsbereiche der Verwaltung bewusst implementiert werden.

## **Gender Planning**

Der Ansatz des Gender Planning fordert eine Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Belange auch in der Bau- und Planungspraxis. Brigitte Wotha (2000) hat hierzu konkrete Vorschläge für das Verwaltungshandeln gemacht, die auch in der Gemeinde Lastrup umgesetzt werden sollten. Bereits im vorhandenen Gesetzesrahmen gibt es an dieser Stelle viele Möglichkeiten für ein geschlechtergerechtes Planen (Wotha 2000: 50).

In § 1 Absatz 5 des Baugesetzbuches (BauGB) heißt es: „Die Bauleitpläne sollen eine nachhaltige städtebauliche Entwicklung, die die sozialen, wirtschaftlichen und umweltschützenden Anforderungen auch in Verantwortung gegenüber künftigen Generationen miteinander in Einklang bringt, und eine dem Wohl der Allgemeinheit dienende sozialgerechte Bodennutzung gewährleisten.“ Unter § 1 Absatz 6 heißt es: „Bei der Aufstellung der Bauleitpläne sind insbesondere zu berücksichtigen: [...] 3. die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Bevölkerung, insbesondere die Bedürfnisse der Familien, der jungen, alten und behinderten Menschen, unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer sowie die Belange des Bildungswesens und von Sport, Freizeit und Erholung“. Insofern schreibt das Baugesetzbuch eine Berücksichtigung von Genderbelangen vor. Diesem wird in der Praxis allerdings zu selten Rechnung getragen. In der Begründung der Bebauungspläne sollte deshalb immer ein Kapitel mit Ausführungen zu Genderbelangen aufgenommen werden (vgl. Wotha 2000: 77–78). Grundsätzlich muss die Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Fragen quasi analog zur Umweltprüfung Standard in der Bauleitplanung werden.

## **Geschlechtergerechte Sprache**

Schriftstücke einer Kommune sollten in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst werden. So hat auch das von der CSU geführte bayerische Innenministerium richtigerweise in einem Leitfaden für die Verwaltungen festgehalten, dass Frauen nicht nur mitgemeint, sondern auch sprachlich erwähnt werden sollen (Bayerisches Staatsministerium des Innern 2008: 42–53). Der Aufwand für die konsequente Benutzung einer weiblichen und männlichen Schreibweise ist nicht hoch und aufgrund der Tatsache, dass die Sprache in einer gewissen Art und Weise unsere Gedanken widerspiegelt, geboten. Trotzdem verwendet die Gemeinde Lastrup beispielsweise in der Hauptsatzung keine geschlechtergerechte Sprache. Ich hatte dies bereits in

der zweiten Ratssitzung leider erfolglos beantragt und fordere weiterhin die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Dokumenten der Gemeinde Lastrup.

## **Gleichstellung in der kommunalen Sportpolitik**

Die Unterstützung und Ermöglichung von Freizeitaktivitäten ist zu Recht ein wichtiges Ziel der Gemeinde Lastrup. Aber auch die kommunale Sportpolitik ist nicht automatisch geschlechtergerecht, denn verschiedene Sportarten und Sportstätten werden von den Geschlechtern unterschiedlich angenommen. Das Sportangebot in der Gemeinde Lastrup muss daher einer Überprüfung auf Zielgruppen unterzogen und Fördermittel müssen selbstverständlich geschlechtergerecht verteilt werden. Beim Neu- und Umbau von Sportstätten sollte auf die besonderen Belange von Frauen und Mädchen geachtet (z.B. Sicherheit) und Bewegungsräume müssen wohnortnah, barrierefrei und kindergerecht entwickelt werden (Eckl et al. 2005: 64–70).

## **Gleichstellungsbeauftragte**

In Niedersachsen haben Kommunen die Pflicht eine Gleichstellungsbeauftragte einzusetzen (vgl. § 8 Abs. 1 NKomVG), was natürlich auch in der Gemeinde Lastrup umgesetzt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt eine besonders wichtige Rolle ein – sie ist die institutionelle Verankerung des Ziels der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gemeinde Lastrup. Daher benötigt die Gleichstellungsbeauftragte alle Freiräume und Unterstützung bei der Durchführung ihrer Arbeit. Ein eigenes Budget ist dafür unerlässlich (Rudolph/Schirmer 2004: 33–34). Ich fordere ein Budget in der Höhe von mindestens 7.000,-€ jährlich für die Gleichstellungsbeauftragte.

## **Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch mehr Demokratie**

Eine stärkere Beteiligung der Bürger\_innen bietet die Möglichkeit, gleichstellungspolitische Belange besser zu berücksichtigen. Die bei einer paritätischen Beteiligung zu erwartenden Vorschläge und Wünsche werden gleichstellungspolitische Fragen im Sinne des Gender Mainstreaming berücksichtigen. Wenn bei den verschiedenen offenen Partizipationsformen trotz aller Bemühungen seitens der Verwaltung und der Politik jedoch eine geringere Beteiligung von Bürgerinnen festgestellt wird, sind explizit Veranstaltungen für Frauen anzustreben. Eine gute Alternative sind Bürgergutachten durch Planungszellen, bei denen zufällig (und daher paritätisch) ausgewählte Bürger\_innen bestimmte Vorhaben nach einer intensiven Beratung bewerten.

## **„Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterzeichnen**

Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ wurde 2005–2006 vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern erarbeitet. Die Charta legt als Grundsätze und Ziele sowohl die Bekämpfung von Ungleichbehandlungen, die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen, die Beseitigung von Geschlechtsstereotypen als auch entsprechende Maßnahmen als notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen fest. Ich fordere die Unterzeichnung der Charta, da die Gemeinde Lastrup damit gemeinsam mit anderen europäischen Kommunen die Bedeutung der Gleichstellung von Männern und Frauen betonen würde.

### **Gleichstellung mit Plan**

Damit Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gemeinde Lastrup effektiver werden und gemeinsam wirken können, braucht es meines Erachtens einen Gleichstellungs-Aktionsplan, der alle gleichstellungspolitischen Aktivitäten bündelt und aufeinander abstimmt. Außerdem ist eine interne oder externe Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen sinnvoll. Das sogenannte Gender Controlling ist eine sehr gute, an das betriebswirtschaftliche Controlling angelehnte Möglichkeit, den Ansatz des Gender Mainstreaming in der Verwaltung praktisch zu operationalisieren. Dabei ist zu betonen, dass Verwaltungscontrolling „lediglich als Entscheidungshilfe [...] und nicht als Entscheidungsinstanz“ zu sehen ist und „dass Verwaltungscontrolling sowohl längerfristige Konzeptentwürfe und Zielvorstellungen erarbeitet (strategisches Controlling) als auch z.B. eher kurzfristig Informationen etwa zum Kostenbereich sammelt, auswertet und aufbereitet (operatives Controlling), Soll-Ist-Vergleiche sowie Abweichungs- und Ursachenanalysen durchführt“ (Rösener/Damkowski 2004: 15). Das Gender Controlling soll die Auseinandersetzung mit bestehenden Strukturen fördern und Planung, Steuerung und Kontrolle der Verwaltung unter Geschlechteraspekten forcieren (vgl. Wiltzius 2003: 37–45). Damit kann Gender Controlling auch in der Gemeinde Lastrup eine systematische Hilfe sein, den Ansatz des Gender Mainstreaming zu verwirklichen.



## Quellen

**Bayerisches Staatsministerium des Innern (2008):** Freundlich, korrekt und klar – Bürgernahe Sprache in der Verwaltung. Text abrufbar unter <http://www.verwaltung.bayern.de/egov-portlets/xview/Anlage/2104463/BuergernaheSpracheinderVerwaltung.pdf>.

**Bednarz-Braun, Iris (1995):** Kommunale Frauenbeauftragte und Personalvertretungen. In: Bednarz-Braun, Iris/Bruhns, Kirsten, Kommunale Frauenpolitik, Frauenbeauftragte, Gewerkschaften, Personalvertretungen. München: Deutsches Jugendinstitut, 97–186.

**Blickhäuser, Angelika (2003):** Gender Trainings – Ein Instrument zum Erwerb von Gender-Kompetenz in der Heinrich-Böll-Stiftung e.V. Text abrufbar unter <http://www.genderberatung.de/gender-hb.htm>.

**Eckl, Stefan/Gieß-Stüber, Petra/Wetterich, Jörg (2005):** Kommunale Sportentwicklungsplanung und Gender Mainstreaming. Münster: LIT.

**Europäisches Parlament (2003):** Gender Budgeting. Entschließung des Europäischen Parlaments zu "Gender Budgeting" – Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten. Text abrufbar unter [http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance\\_pleniere/textes\\_adoptes/definitif/2003/07-03/0323/P5\\_TA\(2003\)0323\\_DE.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/definitif/2003/07-03/0323/P5_TA(2003)0323_DE.pdf).

**Kramer, Michael (2012):** Ihre Anfrage gem. § 56 NKomVG betreffend die Gleichstellung von Frauen und Männern. Text abrufbar unter [http://fabian-wesselmann.de/wp-content/uploads/2012/10/anfrage\\_gleichstellung.pdf](http://fabian-wesselmann.de/wp-content/uploads/2012/10/anfrage_gleichstellung.pdf).

**Lichtenecker, Ruperta (2006):** Gender Budget Analyse: Akademische Übung oder politische Relevanz? In: Lichtenecker, Ruperta/Salmhofer, Gudrun, Gender Budgeting, Theorie und Praxis im internationalen Vergleich. Innsbruck: Studienverlag, 167–179.

**Rösener, Anke/Damkowski, Wulf (2004):** Gender Controlling in der Kommune. Die Gender-Strategie-Karte als Instrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

**Rudolph, Clarissa/Schirmer, Uta (2004):** Gestalten oder verwalten? Kommunale Frauenpolitik zwischen Verrechtlichung, Modernisierung und Frauenbewegung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Schimeta, Julia (2012):** Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor. Text abrufbar unter [http://www.fes.de/forumpug/inhalt/documents/Expertise\\_Internet\\_.pdf](http://www.fes.de/forumpug/inhalt/documents/Expertise_Internet_.pdf).

**Schreyögg, Friedel (2008):** Gender Budgeting. Umsetzung in der kommunalen Haushaltsplanung. In: Regnath, R. Johanna/Rudolf, Christine, Frauen und Geld, Wider die ökonomische Unsichtbarkeit von Frauen. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

**Wiltzius, Martine (2003):** Gender Controlling – Eine Methode zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in öffentlichen Verwaltungen. Text abrufbar unter [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/wiltzius\\_gender\\_controlling\\_2003.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/wiltzius_gender_controlling_2003.pdf).

**Wotha, Brigitte (2000):** Gender Planning und Verwaltungshandeln. Umsetzung von Genderbelangen in räumliche Planung – unter Berücksichtigung von Verwaltungsmodernisierung und neuerer Tendenzen im Planungsbereich. Kiel: Geographisches Institut der CAU.