

Gleichstellungspolitik in Gladbeck

Verstehen
Verändern
Vernetzen



Inhalt

Grußwort Bürgermeister Ulrich Roland.	5
Geschichte und Entwicklung der Gleichberechtigung in Deutschland.	6
Diskussion und Parteienstreit – Gleichstellung zwischen Ehrenamt und Beruf.	8
Dr. Wolfgang Andriske: Persönliche Erinnerungen.	10
„Sie haben ein Kaffeemaschine“ – Von den Anfängen bis heute.	12
Es bewegt sich, wenn wir uns bewegen.	14
Gefahr im Verzug... Begleitung in Krisensituationen.	20
Tragfähige Netze knüpfen – Kernkompetenzen stärken.	26
Schlaglichter – Veranstaltungen für Frauen und Männer.	32
Fazit und Ausblick.	33
Nachweise, Links, Impressum.	34

„Nicht zuletzt durch die engagierte Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitstreiterinnen ist die Öffentlichkeit inzwischen sensibler bei bestimmten Themen geworden – sie hört hin und sie schaut hin.“

Liebe Leserinnen und Leser,

vor Ihnen liegen in komprimierter Form mehr als 20 Jahre Gleichstellungspolitik in Gladbeck. Barbara Richter hat das Amt der hauptamtlichen Frauenbeauftragten über zwei Jahrzehnte mit Leben gefüllt und geprägt. Ihr ist – wie sie selber sagt – „der Beruf zur Berufung“ geworden. Vieles hat sie im Verbund mit anderen in diesen Jahren bewegt und manches verändert.

Ein guter Grund, Bilanz zu ziehen, auf Geleistetes zurück zu blicken, aber auch in die Zukunft zu schauen und noch ungelöste Aufgaben beim Namen zu nennen: Das Versprechen, Chancengleichheit zwischen Frau und Mann in der Karriereplanung zu erreichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, ist an mancher Stelle noch nicht zufrieden stellend eingelöst. In unserer aufgeklärten Gesellschaft darf es keine Toleranz für Gewalt gegen Frauen und Mädchen geben. Dafür wollen wir gemeinsam mit allen Beteiligten sorgen. Nicht zuletzt durch die engagierte Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitstreiterinnen ist die Öffentlichkeit inzwischen sensibler bei bestimmten Themen geworden – sie hört hin und sie schaut hin.

Die Stadt Gladbeck war eine der ersten Kommunen im Kreis Recklinghausen, die sich bereits Mitte der 1980er Jahre des Gleichstellungsthemas annahm. Zwei Jahre arbeitete Gabriele Thiesbrummel in dieser Funktion auf ehrenamtlicher Basis. Die gesellschaftliche Notwendigkeit einer hauptamtlichen Tätigkeit zeichnete sich jedoch recht schnell ab, so dass die Stelle ausgeschrieben und 1990 besetzt wurde.

Seitdem hat sich nicht nur die Verwaltungssprache deutlich verändert. Heute ist es selbstverständlich, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Gladbeck bei Einstellungsgesprächen dabei ist, dass im dreijährigen Rhythmus Frauenförderpläne aufgestellt werden und in der Personalentwicklung darauf geachtet wird, Führungsansprüche von Frauen zu berücksichtigen. Mit zunehmendem Erfolg: Im Zuge einer Umstrukturierung des Dezernates Familie, Jugend, Soziales, Integration, Schule und Sport haben Frauen die Leitung von zwei wichtigen Ämtern und drei großen Abteilungen übernommen.

20 Jahre Engagement und Einsatz im Interesse der Chancengleichheit – nicht immer eine leichte Aufgabe, aber eine mit sichtbaren Ergebnissen und Zukunft.
Freuen Sie sich auf eine interessante Lektüre.

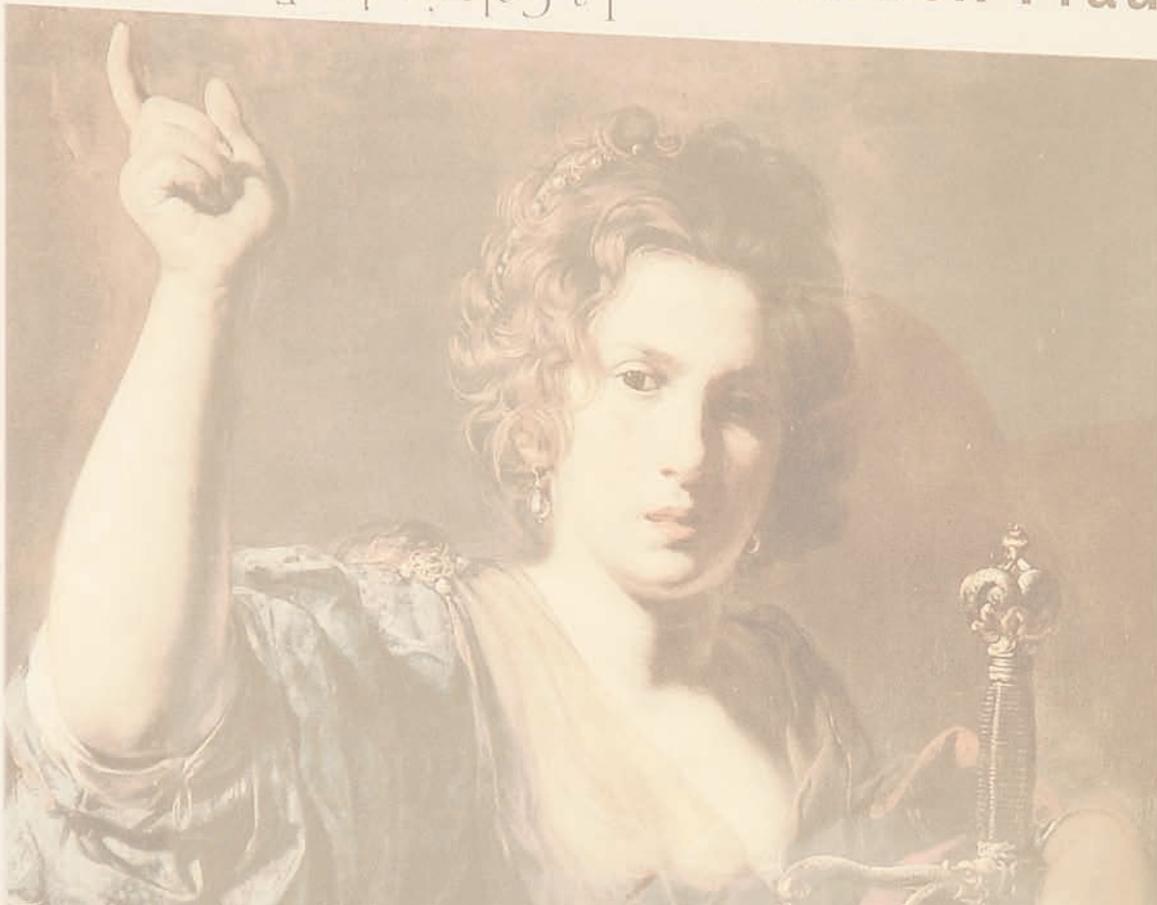
Ihr



Ulrich Roland
Bürgermeister



Die Galerie der Starken Frauen



Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik

Geschichte und Entwicklung der Gleichberechtigung in Deutschland.

Man wird nicht als Frau geboren, man wird dazu gemacht“, schrieb Simone de Beauvoir schon 1949 in ihrem Welterfolg: „Das andere Geschlecht“. Ein Gedanke, mit dem die französische Schriftstellerin, Philosophin und Feministin nicht nur die Diskussionen innerhalb ihrer Disziplin anheizte, sondern auch den Boden für das heutige Prinzip des Gender Mainstreaming bereitete, das sich von expliziter Frauenpolitik insofern unterscheidet, als es die Geschlechter gleichermaßen einbezieht.

Unter der Zielsetzung einer gleichen Verteilung von Ressourcen soll die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Gesellschaft erreicht werden. Zum Hand-

lungsrepertoire gehören insbesondere Unterstützungs- und Förderinstrumente, wie beispielsweise die Frauenförderung und Antidiskriminierungsmaßnahmen, um genderspezifische Ausgrenzungen und Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen.

Von der Reaktion zur Aktion

Juristisch ist die Gleichberechtigung bereits seit 1949 im Artikel 3 des Grundgesetzes verankert, in dem es heißt „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Doch erst mit der „Neuen Frauenbewegung“ Ende der 60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts kam Bewegung in die Gleichstellungspolitik der Bundesrepublik. Es sollte jedoch noch bis in die 1970er Jahre dauern bis die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik mit der Einstellung der ersten Landesfrauenbeauftragten Form annahm.

In den 80er Jahren setzte sich dieser Trend auf nationaler und kommunaler sowie betrieblicher und universitärer Ebene fort. Das primäre Ziel dieser Politik

bestand in der Erhöhung der Frauenanteile auf den verschiedenen Ebenen der Gesellschaft. Staatliche Gleichstellungspolitik hat sich lange Zeit nur als Reaktion auf gesellschaftliche Forderungen konstituiert. Eine aktive Rolle des Staates ist erst seit Ende der 1990er Jahre mit der Strategie des Gender Mainstreaming zu erkennen. Heute geht es beim Thema Gleichberechtigung um die Verankerung von Gleichstellungspolitik auf politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene.

Familie und Beruf in der Bundesrepublik

Die Politik der Bundesregierung orientierte sich noch bis in die 1970er Jahre am klassischen, ausschließlich auf Eheschließung basierten Familienbild. Die Ausrichtung auf das Ernährermodell änderte sich nur langsam und ist in vielen institutionellen Regelungen, wie beim Ehegattensplitting, den Steuerklassen oder der Familienmitversicherung bis heute prägend. Die politische Situation ist daher nach wie vor gekennzeichnet von einem starken Gegensatz unabhängiger Frauenpolitik und staatlicher Familienpolitik, der wechselseitige Synergien erschwert.

Im vereinigten Deutschland unterliegt die staatliche Gleichstellungspolitik klaren rechtlichen Regelungen. Nach geltendem Rechtsverständnis schreibt der Staat keine bestimmte Lebensweise vor, sondern ist angehalten, weder Vor- noch Nachteile für diverse Lebensumstände zu gewähren. Auf europäischer Ebene verpflichtet der Amsterdamer Vertrag von 1997 die Gemeinschaft, in allen Bereichen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Dieses Bündel rechtlicher Grundlagen soll politisch, wirtschaftlich und administrativ Verantwortliche zur Umsetzung verpflichten. Während diese Regelungen im öffentlichen Bereich nicht zuletzt durch das Bundesgleichstellungsgesetz von 2001 eine hohe Verbindlichkeit erreicht haben, überwiegen in der Privatwirtschaft freiwillige Vereinbarungen.

Gleichstellung in Nordrhein-Westfalen

Das Land Nordrhein-Westfalen erkannte frühzeitig den sich abzeichnenden Trend, griff diesen Faden auf und nahm bald in der gesetzlichen Festschreibung der Gleichstellung von Mann und Frau eine Vorreiterrolle ein. Eine NRW-Landesfrauenbeauftragte nahm 1975 als erste ihrer Art die Arbeit auf und 1982 konnte die Stadt Köln die Einstellung der bundesweit ersten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten verkünden.

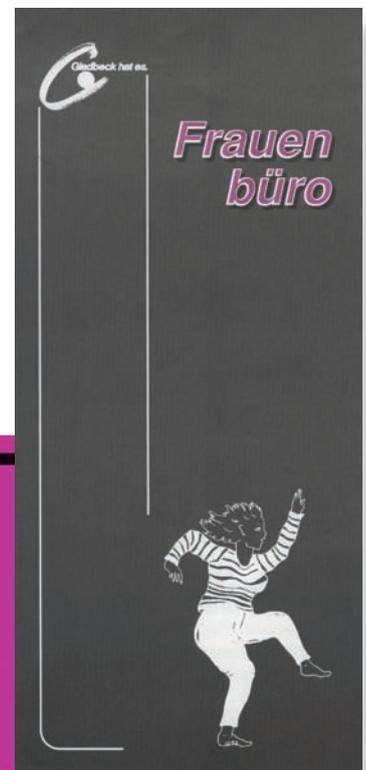
Seit 1984 ist die Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frau und Mann eine gesetzlich fest geschriebene Aufgabe der nordrhein-westfälischen Gemeinden. Rechtsgrundlagen sind Artikel 3 des Grundgesetzes und die Gemeindeordnung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Mit dem am 9. November 1999 in Kraft getretenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes Nordrhein-Westfalen erhielt die Frauenförderung in diesem Bundesland einen erheblich verbindlicheren Charakter als bisher. An erster Stelle der Ziele, die das Landesgleichstellungsgesetz verfolgt, steht die Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Mann und Frau.

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Beruf und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben ebenfalls hohe Priorität. Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung sollen diesen Anforderungen angepasst werden, wobei die Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen eine deutliche Aufwertung erfahren.

Die Strategie des Gender Mainstreaming ist ein wichtiger Ansatz in der Gleichstellungspolitik. Mit ihrer Hilfe soll eine gleichstellungsorientierte Handlungsweise auf allen Ebenen und in allen Bereichen von Politik und Verwaltung verankert werden.

Gleichstellungspolitik kann folglich als der übergreifende politische Rahmen des Gender Mainstreaming angesehen werden.



Gabriele Thiesbrummel wurde 1988 als ehrenamtliche Gladbecker Gleichstellungsbeauftragte per Flyer eingeführt (I). Barbara Richter legte sich zwei Jahre später in hauptamtlicher Funktion gleich ganz dynamisch ins Zeug.

Diskussion und Parteienstreit – Gleichstellung zwischen Ehrenamt und Beruf.

Die Debatte um die Gleichstellungsstelle im Spiegel der Presse

1985

„Ist ein Frauenbüro in Gladbeck notwendig?“

Diese Anfrage stellte die damalige CDU-Ratsfrau Maria Seifert im Februar 1985 an die Verwaltung. Eine Woche zuvor hatte bereits die Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (AsF) die Diskussion um die Einrichtung eines solchen Büros angeregt. Die Verwaltung möge – so das Anliegen der Politikerinnen quer durch die Ratsfraktionen – einen Bericht über die Situation der Frauen in Gladbeck vorlegen. Eine Gleichstellungsstelle könne zur Gleichberechtigung in vielen Bereichen beitragen, so der allgemeine Tenor.

„Wer hatte die Idee?“

Dieser Impuls löste in der Folge heftige Debatten aus, die zunächst auf der parteipolitischen Ebene ausgetragen wurden, beanspruchten doch sowohl die Schwarzen als auch die Roten das Erstgeburtsrecht für diese Idee.

Die Westdeutsche Allgemeine Zeitung (WAZ) vom 23. Februar 1985 zitiert die Ratsfrau Maria Seifert:

1985

„Fehler vermeiden“

Abseits der Kommunalpolitik wurden die engagierten Frauengruppen aktiv. So die Initiative „Notruf – Frauen helfen Frauen“, aus der später die Gladbecker Frauenberatungsstelle hervorging. Sie wandte sich mit ihrem Anliegen an den damaligen Bürgermeister der Stadt, Wolfgang Röken. Im Zuge der Diskussion äußerte sich der SPD-Fraktionsvorsitzende Manfred



1986

„Sofort mit der Einrichtung des Frauenbüros beginnen“

Unter dieser Überschrift berichtete die WAZ am 23. Mai 1986 von einer Diskussionsveranstaltung, zu der die CDU Gladbeck am Abend zuvor eingeladen hatte. Zwei Gleichstellungsbeauftragte der Städte Bonn und Krefeld stellten ihre unterschiedlichen Modelle der Haupt- und Ehrenamtlichkeit vor. Lilo Keller, zu diesem Zeitpunkt CDU Ratsfrau, moderierte die Veranstaltung und versuchte es mit einem salomonischen Kompromiss, wie die WAZ zitierte:

„Man kann das eine tun und muß das andere nicht lassen. Generell bin ich auch gegen ehrenamtliche Arbeit im Frauenbüro. Aber um überhaupt einen Fuß in die Tür zu bekommen, schlage ich vor, erst mal ohne Geld anzufangen bis man Fakten vorweisen kann.“ Es sei schließlich kein Pappenstiel für eine Kommune, ein Frauenbüro zu finanzieren.



1987

„Heftiger Parteienstreit“

Es waren die Frauen der CDU, die Anfang des Jahres 1987 mit einem offenen Brief an Stadtdirektor Dr. Emil Vesper einen weiteren Vorstoß unternahmen: „Welche Frau kann und will bei acht Bürostunden pro Woche für 320 Mark im Monat verantwortungsvolle Arbeit leisten, und das auf einem Gebiet, das ungewohnte und hohe Anforderungen stellt? Oder fände sich

vielleicht zu diesen Bedingungen ein Mann?“ Die Diskussion sollte anschließend noch mehr oder minder heftig weitergehen. Sie kulminierte zur großen Enttäuschung aller engagierten Frauen in der Stadt am 13. März 1987 im Beschluss des Haupt-Finanzausschusses, die Gleichstellungsstelle ehrenamtlich zu besetzen, wobei erstmalig Partei übergreifend die Ratsfrauen gegen ihre eigenen Fraktionen stimmten.

„Anlaß ist, daß sich der Bundesparteitag der CDU im März mit den ‚Leitsätzen der CDU für eine neue Partnerschaft zwischen Mann und Frau‘ beschäftigt“, betont Maria Seifert: „Im Rahmen der innerparteilichen Diskussion dieser Leitsätze geht

es auch um den Stand der Gleichberechtigung der Frauen im öffentlichen Leben der Gemeinden und die Notwendigkeit von Stellen in oder außerhalb der Verwaltungen, die sich speziell mit Frauenfragen beschäftigt.“

Braun laut WAZ vom 5. März 1985: Er sehe „im Augenblick keine Notwendigkeit, ein Frauenbüro einzurichten, da Fehler im Interesse der Frauen vermieden werden sollen“, denn es sei „ja nicht ganz unproblematisch“.

Wo für ihn das Problem lag, konnte auch Manfred Braun nicht definieren, erntete jedoch heftigen Widerspruch.

Denn damit konnte er die engagierten Frauen kaum überzeugen, die hier eine Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen feststellten: „Die Frauen sind wieder die Dummen – die Männer bekommen Geld“ (WAZ 23. Mai 1985). Ihr Entschluss: „Wir wollen versuchen, unsere Kraft zu bündeln und beim Thema Frauenbüro an einem Strick zu ziehen, um wirksam die Interessen durchzusetzen.“

„Die Frauenlobby wächst“

Mit dieser Feststellung eröffnete Ilse Ridder-Melchers, Parlamentarische Staatssekretärin für die Gleichstellung von Mann und Frau des Landes Nordrhein-Westfalen am 20. Oktober 1986 im Ratssaal des Rathauses eine öffentliche Anhörung über die Einrichtung einer Gleichstellungsstelle in Gladbeck. Bis zu diesem Zeitpunkt war das Thema mal mehr, mal weniger diskutiert worden, ohne dass sich eine echte Lösung abzeichnet hätte. Schwerpunkt des Hearings war auch hier der Disput über Hauptamtlichkeit oder Ehrenamt – zwei Varianten, die zu diesem Zeitpunkt bereits in 65 nordrhein-westfälischen Kommunen erprobt wurden. Thea Busch (m.) hatte sich gemeinsam mit Dorothea Schätzel – beide in ihrer Funktion als SPD Ratsfrauen - besonders intensiv für die Einrichtung einer Gleichstellungsstelle eingesetzt. Rechts neben ihr der heutige Bürgermeister Ulrich Roland.



Mit zunehmender Debatte schalte sich eine Koalition der Frauen aller Fraktionen gegen die männlichen Kollegen heraus. Unterstützt von einigen Ratsherren forderten sie dringend, eine „hauptamtliche Lösung“ anzustreben. Auch im Abstimmungsergebnis spiegelte sich das Kräfteverhältnis: Selbst zwei SPD-Ratsfrauen, Thea Busch und Dorothea Schätzel, stimmten gegen die Verwaltungsvorlage.

Auf Beschluss des Rates vom 23. Oktober 1987 trat bald darauf Gabriele Thiesbrummel als erste ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Gladbeck ihren Dienst an. Es sollte noch drei weitere Jahre dauern, bis mit Barbara Richter die erste hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Gladbecker Rathaus ihr Büro beziehen konnte. Bernhard Schlüter, damaliger Sachgebietsleiter des Personalamtes der Stadtverwaltung Gladbeck, verfolgte mit vielen anderen die Diskussion im Ratssaal.

Ich war gleichstellungspolitisch nicht geübt, als ich 1986 Beigeordneter der Stadt Gladbeck wurde. Und so ließ der erste Fehltritt auch nicht lange auf sich warten.

Der städtische Etat enthielt erstmals Fördermittel für eine Programmgestaltung zum Internationalen Frauentag (Gladbecker Titel: „Frauenfrühling“). Zusammen mit dem damaligen Leiter der Volkshochschule hatte ich das Thema zu betreuen.

Diese Aufgabe gingen wir dann so an: Eingeladen wurden aktive Frauen, nämlich die Initiatorinnen des Vorhabens. Diese sollten uns Ideen und Vorschläge unterbreiten. Am Ende aber bestimmen wir Verwaltungsmänner über Art und Inhalt der Veranstaltung. Schließlich haben wir ja das Geld und die Verantwortung.

„Ich erhielt den Goldenen Hemmschuh.“

Persönliche Erinnerungen von Dr. Wolfgang Andriske, Erster Beigeordneter der Stadt Gladbeck.



Das so gedachte Gespräch mit den Frauen ging natürlich gründlich schief. Sie protestierten lautstark gegen das männliche Dominanzgehabe, wollten selbst entscheiden und überhaupt weiter nur noch ohne uns diskutieren. Beleidigt räumten wir das Feld. Am Ende haben die Frauen ihren Frauentag eigenständig gestaltet – sehr erfolgreich übrigens. Und ich selbst erhielt für meine Mitarbeit nachträglich symbolisch den „Goldenen Hemmschuh“. Für dieses frühe Negativ-Schlüsselerlebnis bin ich im nachhinein dankbar. Es hat sehr nachhaltig gewirkt. In der Folgezeit musste ich, wie die amtliche Männerwelt insgesamt, geschlechtergerechte Sprache lernen. Als Jurist ist man da besonders vorbelastet: Der Eigentümer, der Kläger, der Bürger ... Und üblich waren damals auch solche Anreden wie: Liebe Lehrer, liebe Schüler!

Chancengleichheit auf dem Prüfstand

Die seinerzeitige Leiterin unserer Stadtbücherei, Dörte Hundrieser, trug hier wesentlich zu meiner persönlichen Fortbildung bei. Sie gab mir das Fachbuch „Das Deutsche als Männersprache“. Ich habe es mit Gewinn gelesen. Eine Botschaft war z. B.: Was würde ein Mann davon halten, wenn in seinem Pass stünde: „Die Inhaberin dieses Dokuments ist Deutsche“? Oder was ist mit solchen Unsinnigkeiten wie Frau Professor, Amtmännin, Ratsherrin?

Und ich habe auch verstanden, dass die absolute Steigerung allen sprachlich Bösen folgende immer noch gebräuchliche Fußnote in Gesetzen und Vorlagen ist: „Der Einfachheit halber werden allein männliche Bezeichnungen verwendet. Frauen sind aber mitgemeint.“ Dabei gibt es insbesondere in der Mehrzahl so viele kreative Begriffe, die gleichzeitig weiblich und männlich sind: Studierende, Lehrkräfte, Beschäftigte, Kunstschaffende, Vertretungen, Mitwirkende, Helfende, Beteiligte, Betroffene ... Ansonsten wird – so viel Respekt und Zeit muss sein –

selbstverständlich die weibliche und die männliche Form genannt. Nebenbei bemerkt hat allerdings die feministische Linguistik ihrerseits auch manch Fragwürdiges beigetragen, z. B.: „Liebe Mitgliederinnen und Mitglieder!“ Den letzten wichtigen Entwicklungsschub verdanke ich schließlich Ratsfrau Hedwig Enxing. Sie schenkte mir zum Geburtstag ein Taschenbuch mit dem Titel „Was Männer über Frauen wissen“. Alle 100 Seiten waren unbedruckt!

Bei dieser prägenden Vorgeschichte also hatten die Gladbecker Gleichstellungsbeauftragten mit mir eher wenig Arbeit, meine ich. Ansonsten aber gab es viel zu tun für Gabriele Thiesbrummel und Barbara Richter, besonders in den Anfangsjahren. Handlungs- und Erwartungsdruck auf der einen, hohe Hürden auf der anderen Seite. Teilweise sah man damals noch die Gemeindeordnung, den Primat der Politik, die Grundstruktur von Hierarchie und die Stellung des Personalrats („Wir arbeiten schon seit Jahrzehnten gleichermaßen für Frauen und Männer!“) in Gefahr.

Fortschritt durch Beharrlichkeit

Wie sich die beiden Damen dann aber sehr geschickt ihr Feld erfolgreich zu erobern wussten, ist schon bemerkenswert: eindeutig engagiert; dynamisch; angstfrei; aber nicht abschreckend; klare Linie; überzeugender Auftritt; gute Argumente; kommunikativ; genau das jeweils richtig dosierte Maß an Nachdruck, von sanft bis gesteigert; doch immer auch loyal und dazu eine souveräne Grundgeduld mit Männern, die eben länger brauchen, bis sie etwas begriffen haben.



Allein unter Männern: In Ihrer Anfangszeit begab sich Barbara Richter unter Tage und fühlte sich – wie man sieht – recht wohl. Dieter Bugdoll, damals stellvertretender Leiter des Amtes für Ratsangelegenheiten (l.), Dr. Joachim Hennecke, ehemaliger Stadtdirektor (r.).

Im Übrigen wurde im Hintergrund ein starkes Netzwerk aufgebaut mit anderen aktiven Frauen aus Politik und Gesellschaft, von Verbänden, Kirchen, Organisationen. An dieser Macht kam dann später ohnehin keiner mehr vorbei. Wer gemocht wird, erhält bekanntlich einen Spitznamen. Barbara Richter hieß schnell – männlich liebevoll gemeint – „Frau Gleichrichterin“.

Sie, die Hauptamtliche und wie ich gebürtig aus Recklinghausen, war es auch, die ab 1990 und über die Jahrzehnte eine beeindruckende Vielzahl wichtiger, nachhaltiger gleichstellungspolitischer Projekte, Maßnahmen und Programme initiierte: Frauenförderpläne, geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen, Girls' Day, Mädchenarbeit/Jungenarbeit, Mentoring für Frauen im beruflichen Aufstieg, Frauen und Technik, häusliche Gewalt, sexuelle Belästigung, Zwangsprostitution – um nur einige Beispiele zu nennen.

Zusammen mit ihr erlebte ich in zahlreichen Vorstellungsterminen, dass sehr oft Bewerberinnen die besseren Examina hatten, besser vorbereitet und schlicht besser qualifiziert waren. Und überhaupt kann ich aus langer Berufserfahrung mit

Frauen auf allen Arbeits- und Führungsebenen absolut bestätigen, dass Frauen Männern vieles voraus haben. Sie verschwenden keine Zeit und Kraft auf formale Eitelkeiten, Reviergehebe und sonst Überflüssiges, orientieren sich sofort an der Sache, haben den Blick für das Wesentliche, kommen schneller auf den Punkt, sind praktischer veranlagt und bringen in die Arbeit zudem viel Gefühl und Feinsinn ein.

Ganz in diesem Sinne ist Barbara Richter ihrerseits auch nicht nur eine hervorragende Gleichstellungsbeauftragte, sondern hat weit darüber hinaus das Verwaltungsleben entscheidend mitgestaltet: Personal-Organisations-Entwicklung; städtische Leitbilder; Führungskultur; systematische Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche; Gesundheitsförderung; Stiftung Zukunftswerkstatt Gladbeck (Berufliche Fortbildung); Schul-, Kultur-, Sport-, Jugendprojekte... Was ist nun die Gesamtbilanz nach Jahrzehnten frauenpolitischer Arbeit? Wir haben eine Bundeskanzlerin. In Bochum, Mülheim, Waltrop und

vielerorts regieren hauptamtliche Bürgermeisterinnen. Frauen führen unser Finanzamt, unsere Agentur für Arbeit und unser Polizeipräsidium. Und in der großen Politik geht man daran, eine feste Frauenquote für Unternehmens-Vorstände und Aufsichtsräte vorzugeben.

Das alles erscheint uns heute richtigerweise selbstverständlich. Man sollte jedoch nicht vergessen, dass dies entschiedene, beharrliche frauenpolitische Aufbauarbeit brauchte, auf allen staatlichen und gesellschaftlichen Ebenen, auch und gerade kommunal vor Ort. Ohne die Gleichstellungsbeauftragten wären wir nicht so weit wie jetzt. Dafür sind wir ihnen zu großem Dank verpflichtet.



„Sie haben eine Kaffeemaschine!“ – Von den Anfängen bis heute Barbara Richter, seit 20 Jahren Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Gladbeck, im Gespräch.



Der erste Tag: Barbara Richter und Helmut Wolz, Leiter des Amtes für Ratsangelegenheiten (I.) mit dem Ersten Beigeordneten Arno Kannacher.

Frau Richter, als graduierte Betriebswirtin ist die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten nicht zwingend zu erwarten?

Barbara Richter: Mir ist es immer wichtig gewesen, Potenziale von Menschen zu fördern, vernetzt zu denken, zukunftsorientiert zu arbeiten und darauf zu achten, dass Veränderungen ökonomisch und sozial verträglich und unter Wahrung der Chancengleichheit gestaltet werden. Darüber hinaus habe ich zuvor in der Recklinghäuser Frauenszene und in der autonomen Frauenpolitik entsprechende Erfahrungen sammeln können. Da hat es mich sehr gereizt, dieses ehrenamtliche in ein hauptamtliches Engagement umzumünzen.

Bei einem ersten Rückblick auf „Ihre“ 20 Jahre, was bleibt hängen?

Barbara Richter: Eher Grundsätzliches: Ich habe festgestellt, dass ich mich bei meinem Engagement auch immer selbst zum Thema mache. Als Gleichstellungsbeauftragte werde ich bis heute niemals – losgelöst von der Funktion – als Mensch betrachtet, sondern immer als die Frau, die diese Arbeit macht. Nicht nur die Gleichstellungsarbeit wird bis heute teilweise noch abgewertet, es wird auch die Person abgewertet, die diese Arbeit macht – Frau sein als Beruf!

Sie haben schon auf die Anfänge verwiesen, wie gestaltete sich der Beginn Ihrer Arbeit im Gladbecker Rathaus?

Barbara Richter: Ich kam aus einem modern geführten Kulturbetrieb und hatte eine große Anpassungsleistung zu vollbringen. Die Verwaltung erschien mir wie ein schwer zu steuernder Tanker, der nur sehr langsam bewegt oder gar beschleunigt werden konnte. Von zügigen Wendemanövern und Flexibilität konnte keine Rede sein. Rund 1400 Beschäftigte hatte das Rathaus damals. Geführt wurde es seinerzeit noch von einer Doppelspitze, bestehend aus einem hauptamtlichen Stadtdirektor, der als Dienstherr fungierte und einem gewählten Bürgermeister, der mit seinen Stellvertreterinnen und Stellvertretern, die (außen-)politische Steuerung übernahm. Die Abstimmung zwischen Politik und Verwaltung war ein komplexer Vorgang, der schnelle Entscheidungen erschwerte.

Und dann haben Sie sich im Gleichstellungsbüro „ingerichtet“?

Barbara Richter: Gern erzähle ich ab und an meine Einstiegserfahrung: Auf meine Frage nach der technischen Ausstattung des Büros erhielt ich die Antwort „Sie haben eine Kaffeemaschine.“ In der Tat, das Büro hatte nicht nur eine Kaffeemaschine, sondern auch eine elektrische Schreibmaschine! Und eine Telefonanlage, die allerdings so geschaltet war, dass ich selbst nur Ortsgespräche führen konnte. Gespräche in andere Orte mussten bei der Telefonzentrale angemeldet werden. Mobile Telefone gab es noch nicht.

Not macht erfinderisch. Das merkte ich in der Vorbereitung auf eine Veranstaltung mit der WDR Journalistin Carmen Thomas, die damals die Rundfunksendung Hallo Ü-Wagen moderierte. Ich wollte sie am Freitagnachmittag anrufen, weil noch etwas Dringendes für Ihren Auftritt am Samstag in Gladbeck zu klären war. Die Telefonzentrale war nicht mehr besetzt, aber der Stadtdirektor war noch da. Von seinem Dienstapparat führte ich dann dieses Telefonat – ein Glück. Moderne Kommunikationstechnik mit Computern, eine freie Telefonleitung, kamen Jahre später.

Wie sind Sie Ihre neue Aufgabe angegangen? Das war ja nicht nur Neuland für Sie sondern auch für die Kolleginnen und Kollegen im Rathaus?

Barbara Richter: Ich hatte ja schon einige Erfahrungen sammeln können, zum Beispiel in der Projektentwicklung und der Durchführung von Veranstaltungen. Ein gewisses kreatives Potenzial kam mir durchaus zugute ebenso wie einige Kenntnisse, die ich mir im publizistischen Bereich angeeignet hatte. Dieser Hintergrund ermutigte mich, ein solches Vorhaben umzusetzen.

Aber Sie haben nicht ganz bei Null anfangen müssen?

Barbara Richter: An erste Maßnahmen und Vorhaben meiner Vorgängerin Gabriele Thiesbrummel konnte ich anknüpfen und diese weiterführen. Schnell kamen durch Frauenverbände, Kirchen, politische Akteurinnen oder Vereine Wünsche, Anregungen, aber auch Forderungen auf mich zu.

Ich bin dann dazu übergegangen, Jahrespläne aufzustellen, die sich an der vorhandenen personellen und finanziellen Ausstattung des Büros orientierten. So war es möglich, die einzelnen Aufgaben und Themen systematisch abzarbeiten. Mit jährlichen Berichten habe ich die Ergebnisse dokumentiert.

War das ein schwieriges Unterfangen? Sind Sie manchmal mutlos geworden?

Barbara Richter: Geholfen haben mir stets Humor, Hartnäckigkeit, gelegentlich auch eine gesunde Portion Unerschütterlichkeit und eine starke Grenzziehung gegen Kränkungen und Häme.

Und es gab und gibt in dieser Arbeit immer wieder vergnügliche Momente. Zweifellos gehören die Kabarettveranstaltungen zum Internationalen Frauentag dazu. Ich freue mich, dass es mir gelungen ist, mir ein Publikum zu erschließen, das sich immer wieder auf diese Angebote einlässt.

Einmal hatte ich Nessi Tausendschön – Trägerin des Deutschen Kleinkunstpreises – zu Gast. Sie trat im Foyer der Stadthalle auf und es regnete in Strömen. Leider war das Dach undicht und wir konnten nicht überall Stühle platzieren, haben an manchen Stellen auch Eimer hinstellen müssen. Nessi Tausendschön war gerade beim ersten Lied, als ihr einige Tropfen in den Nacken fielen. Sie nahm es kabarettistisch gelassen und machte ihre Scherze. Wo denn der Bürgermeister sei, er sollte doch wissen, dass hier gehandelt werden müsse. Eckhard Schwerhoff, von 1995 bis 2004 erster hauptamtlicher Bürgermeister, war mit seiner Frau zur Vorstellung gekommen und sank ganz unauffällig in seinen Stuhl zurück. Der Vollständigkeit halber will ich darauf hinweisen, dass das Dach weitgehend repariert ist und kaum Wasser noch die Vorstellungen stört.

Tina Teubner gastierte 2008 auf Einladung der Gleichstellungsstelle am Internationalen Frauentag in Gladbeck. Anfang 2010 erhielt sie mit ihrem Partner Ben Süverkrüp zum wiederholten Mal den Deutschen Kleinkunstpreis.



Kleinkunstpreisträgerin Nessi Tausendschön hatte 2003 einen Auftritt der besonderen Art in der Gladbecker Stadthalle.

Auf welche Erfolge blicken Sie heute mit Befriedigung zurück?

Barbara Richter: Stolz bin ich auf die Erfolge im Feld der Wirtschaftsförderung, auf die Entwicklung von Projekten und Maßnahmen zur geschlechtergerechteren Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik und auf die Fortschritte bei den Themen „Familie, Gesundheit, Soziales“. Zufrieden bin ich mit dem städteübergreifenden Mentoring für Frauen aus den Kommunalverwaltungen des Kreises Recklinghausen und der Städte Bottrop und Gelsenkirchen. Aus dem Kreis der Mentorinnen haben wir ein Netzwerk geschaffen, das sich erfolgreich etabliert hat. In den letzten zehn Jahren war ich zunehmend im Bereich Personalentwicklung als Weiterführung und Ergänzung der Gleichstellungsarbeit aktiv. Durch die Verbindungen von Gleichstellung und Personalentwicklung stieg die Akzeptanz von Frauenförderung deutlich.

Zum Schluss Ihr Fazit?

Viele sagen, dass ich die Gleichstellung in Gladbeck fast erreicht habe. Das unterschreibe ich so nicht, ich habe viel erreicht, aber von wirklicher Gleichstellung sind wir Frauen immer noch weit entfernt. Trotzdem gibt es in mir eine große Zufriedenheit, einen persönlichen Beitrag zur Gleichberechtigung geleistet zu haben.

Meine Mitarbeiterinnen, die Hilfskräfte aus den Beschäftigungsprogrammen und die Kolleginnen aus dem Haus haben mich stets tatkräftig unterstützt. Ich habe mein frauenpolitisches Engagement zum Beruf machen können – es ist mir Berufung geworden.



Zur Chronologie der Gleichstellungspolitik in Gladbeck.

Um mit der aktuellen Bestandsaufnahme zu beginnen: Mit rund 53 Prozent waren im Jahr 2009 mehr als die Hälfte aller Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Gladbeck weiblich. 1990 – im Jahr der Einstellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten – lag der Anteil noch bei 46,8 Prozent.

Doch diese fast 20jährige erfolgreiche Entwicklung hat natürlich eine Vorgeschichte. Viel früher hatten bereits organisierte und aktive Frauen in Gladbeck die Notwendigkeit erkannt, für Frauen – sowohl in privaten und familiären, als auch in beruflichen Bezügen – eine Interessenvertretung zu schaffen, unter anderem im Zusammenhang mit dem bis heute immer noch aktuellen Thema der häuslichen Gewalt.

Es bewegt sich,
wenn wir uns bewegen.



Der Aufbruch

Ende der 1960er Jahre forderten engagierte Frauen mit zunehmend lauterer Stimme eine stärkere Vernetzung und mehr Kontinuität in der Frauenpolitik. Die Interessen von Frauen sollten bei allen Vorhaben, Projekten und Maßnahmen auf kommunaler Ebene gleichberechtigt berücksichtigt werden.

Ein Frauengesprächskreis der Volkshochschule Gladbeck war 1983 der Ausgangspunkt diverser Aktivitäten. Die Teilnehmerinnen kamen zu der Überzeugung, dass Reden allein nicht weiterhelfe und nun Taten folgen müssten. Ein



Beatrix Güdding-Breitke, Mitarbeiterin der Gleichstellungsstelle:

„Nach acht Jahren in der Gleichstellungsstelle kann ich sagen: Virtuell steht Frauen alles offen und wir sind gleichberechtigt, beispielsweise bei der Berufswahl. Die Grenzen kriegen wir dann in der Realität aufgezeigt: Frauen verdienen bei gleichen Voraussetzungen in der Regel weniger als ihre Kollegen und die Karriereleiter ist steiler. Ich erhoffe mir, dass unsere Gesellschaft ihre Töchter und Söhne zu gleichberechtigten Menschen erzieht, die respektvoll und gleichgestellt miteinander umgehen. Der Weg zu diesem Ziel ist noch lang.“

Jahr später wurde der Verein „Notruf Frauen helfen Frauen“ gegründet, aus dem die heutige Frauenberatungsstelle Gladbeck hervorgegangen ist.

Ins Rollen kam einiges durch den „Frauenfrühling“ 1986, initiiert von Ute Rösemann von der Frauenberatungsstelle Gladbeck und damalige Mitarbeiterin im Bürgerhaus Ost, die leider viel zu früh verstorbene Frauke Trapp († 2002), Fachbereichsleiterin der Volkshochschule Gladbeck, und Dörte Hundrieser, zu diesem Zeitpunkt Leiterin der Stadtbücherei. Diese Veranstaltung gab die Initialzündung zur Gründung des Gladbecker Frauenforums, in dem sich engagierte Frauen aus verschiedenen Initiativen und Politikerinnen zusammenschlossen, um sich für die Einstellung einer Gleichstellungsbeauftragten stark zu machen.



Ute Rösemann, ehemalige Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Gladbeck:

„Es war uns klar, dass sich etwas ändern musste. Wir haben im Frauenforum Anhörungen zum Thema der kommunalen Gleichstellung organisiert und uns nach und nach in einem schwierigen Prozess mit der Verwaltung verständigt.“

gutes Verhältnis untereinander, das auch an Parteigrenzen nicht Halt machte und in dieser Sache war es wirklich wichtig an einem Strang zu ziehen“, erinnert sich eine der Politikerinnen der „ersten Stunde“ Maria Seifert, CDU Ratsfrau und stellvertretende Bürgermeisterin in Gladbeck. Und Erika Köhn – für die DKP viele Jahre im Rat der Stadt – weiß im Rückblick: „Das war das erste Mal, dass sich die Frauen in der SPD Fraktion gegen ihre männlichen Kollegen stellten.“ Das Anforderungsprofil für die Stelle wurde inhaltlich neu strukturiert und öffentlich ausgeschrieben. So konnte Barbara Richter im September 1990 ihre Arbeit als erste hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte aufnehmen.

Rollenverteilung neu gedacht

Das gestärkte Bewusstsein über eine gerechtere und selbst bestimmte Rollenverteilung zwischen Mann und Frau passte in die Zeit des Aufbruchs und fand 1987 seine Bestätigung: Gabriele Thiesbrummel war – ehrenamtlich gewählt – die erste Gladbecker Gleichstellungsbeauftragte mit einem wöchentlichen Arbeitszeitkontingent von 19,25 Stunden. Von Dezember 1987 bis September 1989 setzte sie die ersten Meilensteine zur Sensibilisierung von Rat und Verwaltung. Ihre Themen waren zum Beispiel die Geschichte der Frauen in Gladbeck, Fragen der Sicherheit für Frauen im öffentlichen Raum oder die Situation der weiblichen Beschäftigten im Rathaus und vieles mehr.

Die ersten Erfahrungen mit dem ehrenamtlichen Modell machten – auch bedingt durch das knappe Zeitbudget – die geringen Einflussmöglichkeiten innerhalb der Verwaltung deutlich. Dass nach dem Weggang von Gabriele Thiesbrummel hier eine andere Lösung gefunden werden musste, war den handelnden Politikerinnen und engagierten Frauen klar. „Wir Frauen in der Politik hatten immer ein

Vom Ehrenamt zum Beruf

Insgesamt hat sich die Stadt Gladbeck bereits recht früh mit dem Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern befasst. Ebenfalls 1990 erstellte die Verwaltung einen „Bericht über die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen bei der Stadtverwaltung Gladbeck“.

Den Bestrebungen nach hauptamtlich strukturierter und somit institutionalisierter Gleichstellungspolitik in den Stadtverwaltungen des Landes kam am 17. Oktober 1994 die Kommunalverfassung Nordrhein-Westfalen entgegen, die alle Gemeinden und Kreise mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern verpflichtete, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.



Bereits im März 1996, wiederum noch deutlich vor dem Landesgleichstellungsgesetz, das am 9. November 1999 in Kraft trat, wurde in Gladbeck ein erster Frauenförderplan als interne Dienstweisung für die Verwaltung durch den Verwaltungsvorstand verabschiedet. Drei Jahre später wurde ein erster Bericht dazu vorgelegt, der sich auf die Entwicklung der Jahre 1996 und 1997 bezog. Ein wichtiger Schritt der kommunalen Gleichstellungspolitik bedeutete im Anschluss der erste auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom Rat der Stadt verabschiedete Frauenförderplan, der am 20. November 2000 seine Gültigkeit erhielt. Der Frauenförderplan wurde anschließend im regelmäßigen Drei-Jahres-Rhythmus (2003 und 2006) fortgeschrieben und erschien im Herbst 2009 in einer weiteren Neuauflage.

Wie ist das Ziel der Gleichstellung zu erreichen?

Es war von Anfang an wichtig, Regeln und Instrumente zu entwickeln, um systematisch, konsequent und zielgerichtet die Gleichstellung von Frauen im internen Betrieb zu etablieren. Dazu wurde nicht nur der Frauenförderplan aufgestellt und fortgeschrieben, sondern auch daran gearbeitet, das Thema Gleichstellung in die alltägliche Arbeit zu integrieren. „Dies ist uns gelungen“, stellt Bürgermeister Ulrich Roland (seit 2004, SPD) im Rückblick fest. „Frauenförderung ist inzwischen normaler Bestandteil der Personal- und Organisationspolitik und auch fest verankert in den Führungsleitlinien.“

Vier wesentliche Eckpfeiler bestimmen den Frauenförderplan:

1. die prozentuale Berücksichtigung von entsprechend qualifizierten Frauen bei Stellenausschreibungen,
2. die Garantie von Fort- und Weiterbildung, insbesondere von Frauen,
3. die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten und unbürokratische Beurlaubungen für Frauen und Männer,
4. die Förderung der Vernetzung von Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Ämtern und Bereichen und Fach- und Führungsfunktionen.

Sensibilisierung auf beiden Seiten

Sehr schnell wurde jedoch in den Anfängen noch etwas anderes deutlich: Beschriebenes Papier allein reicht nicht aus. Will man gute Absichten und Überzeugungen mit Leben füllen gilt es, bei den beteiligten bzw. betroffenen Menschen eine mentale Bereitschaft für das Neue zu wecken. Die Einstellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sei überfällig gewesen, meint Ulrich Roland: „Sie hat dafür sensibilisiert, dass gewohnte Strukturen aufgebrochen werden mussten. Da hat sich in den letzten beiden Jahrzehnten viel verändert in den Köpfen. Das fängt doch bei der Sprache an – ohne das Bewusstmachen sprachlicher Defizite in Hinblick auf die Gleichberechtigung hätten wir heute noch die ‚Amtmännin‘.“

Frauenquote unter schwierigen Bedingungen

Der Gladbecker Bürgermeister ist der festen Überzeugung, dass die Gleichstellung von Frauen – im Kern die Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichbe-

Die Gleichstellungsbeauftragte machte die Belange der Gladbecker Frauen öffentlich, sei es an Infoständen oder mit einem aufschlussreichen Stadtpaziergang.

reichtigung von Frau und Mann – auf einem guten Weg sei: „Wenn man sich nur einmal folgende Zahl vor Augen führt: 53 Prozent der Beschäftigten in unserer Verwaltung sind Frauen – da muss man sich auch klar machen, dass diese Steigerung unter erschwerten Rahmenbedingungen erreicht worden ist. Im gleichen Zeitraum haben wir nämlich über 300 Stellen abgebaut, darunter viele typische ‚Frauenstellen‘ wie Reinigungskräfte und Altenpflegerinnen. Die Gründe hierfür lagen in der Privatisierung der Reinigung und in der Ausgliederung der Altenheime. Die Veränderung im Sinne weiblicher Beschäftigter ist dadurch möglich geworden, dass wir wesentlich mehr Frauen als Männer – insbesondere bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen – berücksichtigt haben.“

Bevorzugung ist kein Automatismus

Obwohl auf der Dezernatsebene bis heute keine Frau zu finden ist, spiegele sich nach Auffassung von Ulrich Roland die systematisch betriebene Frauenförderung in den Führungsebenen wider: Es gäbe heute mehr Sachgebietsleiterinnen als –leiter. Deutlich gestiegen sei die Zahl der Abteilungsleiterinnen.

Ein Zahlenspiel belegt diese Entwicklung: Im Jahre 2003 waren in der Stadtverwaltung Gladbeck drei Frauen und 32 Männer in der Besoldung bei A12 eingruppiert. Im Jahr 2009 liest sich das so: 28 männliche stehen 18 weiblichen Beschäftigten gegenüber. Die Anzahl der Frauen habe sich mithin versechsfacht, so Ulrich Roland, wobei ihr Anteil in dieser Zeit von 8,6 auf 39,1 Prozent gestiegen sei. Zu beobachten ist darüber hinaus, dass sich die Proportionen auch bei der Aufgabenverteilung verändert haben. Nicht nur, dass 2007 erstmalig eine Frau bei der Feuerwehr als Brandmeister-Anwärterin eingestellt wurde, viel mehr wurde der Frauenanteil in so genannten typischen Männerberufen, wie im Tief- und Hochbau oder im Technikbereich, allgemein gesteigert.

Doch zurück zur Dezernatsebene ohne Frauen: In der Vergangenheit habe es Ausschreibungen gegeben, worauf sich keine Frau beworben habe, erklärt der Bürgermeister, „oder Frauen haben sich beworben und waren nicht entsprechend geeignet. Nur ‚Frau‘ zu sein reicht nicht. Sie müssen mindestens gleich gut geeignet sein wie die konkurrierenden Männer, denn nur bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung dürfen Frauen bevorzugt werden.“

Frauenförderung ist vielfältig

Unter den Begriff der Frauenförderung am Arbeitsplatz Stadtverwaltung fallen alle internen Aktivitäten, die die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern voran bringen. Die Gleichstellungsstelle berät die Beschäftigten und die Führungskräfte der Stadtverwaltung hinsichtlich der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und unterstützt sie bei ihrer beruflichen Karriere, bei Problemen mit Mobbing-Situationen oder bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus erhalten Frauen und Männer Hilfestellung bei Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Aufstellung des Stellenplans wird unter gleichstellungsrelevanten Aspekten begleitet. Dies gilt ebenfalls für organisatorische Neuordnungen von Geschäftsbereichen, um Nachteile für Frauenbeschäftigung zu verhindern. Die Gleichstellungsbeauftragte hat es sich zur Aufgabe gemacht, ein systematisches Personal- und Organisationskonzept für die gesamte Verwaltung aufzustellen, weiter zu entwickeln sowie Instrumente und Maßnahmen umzusetzen. Dafür steht ihr eine hochrangig besetzte Projektgruppe zur Seite.



Ulrich Roland, SPD, seit 2004
Bürgermeister der Stadt Gladbeck:
„Sachgebietsleiterinnen und Abteilungsleiterinnen sind die potenziellen Amtsleiterinnen der Zukunft.“



Eckhard Schwerhoff, CDU, von 1995 bis 2004 Bürgermeister der Stadt Gladbeck:
„Das war nicht immer einfach. Da fürchteten einige um ihre Karriere. Ihnen diese Ängste zu nehmen gelang nur durch intensive Information und Sensibilisierung. Ab und zu musste jedoch auch der öffentliche Druck erhöht werden.“

„Die verwaltete Frauenförderung“ – Aufgaben und Funktionen.

Foto links: Gleichstellungsbeauftragte Barbara Richter im Kreise ihrer Kolleginnen und Mitarbeiterinnen (v.l.n.r.): Beatrix GÜDDING-BREITZKE, Brunhilde GRÄULER-SCHNETTGER, Traude ROHMERT, Sigrid STIENEN, Karin DREISCHENKEMPER. Foto rechts: Simone DEYKE und Barbara RICHTER.



Themen und Trends

In den ersten Jahren der hauptamtlichen Gleichstellungsarbeit bildeten sich sehr schnell Arbeitsschwerpunkte heraus. Dies gilt für die gesamte Mädchenarbeit sowie für das häufig tabuisierte Thema der Gewalt gegen Frauen und Mädchen und des sexuellen Missbrauchs.

Frauengerechte Stadtplanung war ebenfalls diskussionswürdig. Wegweisende Veranstaltung war die Frauen-Stadt-Konferenz im Jahr 1998, in deren Ergebnis die „Frauen-Stadt Gladbeck im Jahre 2005“ skizziert war. Viele Ergebnisse dieser Konferenz wurden im Leitbild der Stadt Gladbeck verarbeitet.

Die Liste der Frauenförderinstrumente, wie sie von der Gleichstellungsstelle Gladbeck im internen Betrieb vorangetrieben wird, kann sich sehen lassen.

Etabliert wurden:

- Eine Jahresgruppe Coaching,
- Mentoringprogramme,
- Fortbildungsangebote mit Potenzialanalyse,
- Fortschreibung des Frauenförderplans,
- Betreuung von weiblichen und männlichen Nachwuchskräften,
- Einarbeitung von Personal, das im Rahmen von Beschäftigungsförderung in der Gleichstellungsstelle eingesetzt wird, zur erfolgreichen Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt
- Training der Gruppe „Collegiales Coaching“.

Vernetzt zum Erfolg

Zwei Initiativen der Gleichstellungsstelle verdienen eine besondere Erwähnung, da sie die positive Wirkung vernetzter Arbeit innerhalb eines Betriebes wie der Stadtverwaltung verdeutlichen. „Frauen in Führung“ (FiF) ist ein ehrgeiziges Projekt, das bereits im Jahr 2000 aus der Taufe gehoben wurde. Seitdem treffen sich in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung, die zum Führungsnachwuchs gehören.

Unter dem Namen Concilia existiert seit dem 1. April 2009 ein weiteres verwaltungsinternes Netzwerk, in dem sich weibliche Beschäftigte im Rathaus zusammengefunden haben. Hier werden die Erfahrungen aus der gezielten Frauenförderung diskutiert, Problemstellungen und Managementfragen theoretisch und praktisch aufgearbeitet, sowie neue Kommunikations- und Reflexionsformen ausprobiert. Die Teilnehmerinnen vertiefen auf diesem Wege informelle Kontakte quer durch die Verwaltung und machen somit schnellere Lösungen für ämterübergreifende Probleme möglich.



Am 28. April 2008 gaben sich die FiF-Frauen folgende Präambel:

- Wir sind Frauen mit Führungsverantwortung auf der mittleren Leitungsebene.
- Wir wollen uns gegenseitig unterstützen durch persönliches und fachliches Erfahrungswissen.
- Wir wollen Mutmacherinnen sein und haben Vorbildfunktion.
- Wir wollen unseren beruflichen Verantwortungsbereich erweitern
- im Sinne des Gender Mainstreamings.
- Unser Miteinander basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Verlässlichkeit.
- Wir nehmen uns und unsere Arbeit in FiF wichtig.
- Wir legen uns eine Selbstverpflichtung zur regelmäßigen und aktiven Teilnahme auf.

Foto links: (v.l.n.r.) Barbara Richter, Christiane Müller, Agnes Stappert. Foto rechts: Beatrix Güdding-Breitke, aktuelle Mitarbeiterin der Gleichstellungsstelle, mit Barbara Richter.



Die Präambel von Concilia lautet:

Unser Netzwerk basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Verlässlichkeit. Wir bringen uns engagiert ein und unterstützen uns in persönlichen und fachlichen Bereichen. Wir wollen uns weiter entwickeln und unsere beruflichen und persönlichen Qualifikation auf- und ausbauen.

Wir

- verbinden Frauen,
- eröffnen Perspektiven,
- knüpfen und pflegen Kontakte,
- tauschen Informationen und Erfahrungen aus.

Wir unterstützen uns damit bei der Findung unserer Ziele.

Grenzen überschreiten

Die Gleichstellungsbeauftragte begreift ihre Arbeit innerhalb der Stadtverwaltung als eine Querschnittsaufgabe. Deshalb übernimmt sie auch immer wieder Aufgaben, die über die eigentliche Gleichstellungsarbeit hinausgehen.

So zeichnet Barbara Richter verantwortlich für die Leitung des Projektes „Systematische Personal- und Organisationsentwicklung“, begleitet den Führungskräftekreis der Stadtverwaltung und beteiligt sich an der Entwicklung eines Führungsleitbildes. Sie ist darüber hinaus an der Diskussion zur Einführung der Dienstvereinbarung Leistungsentgelte beteiligt und führt Schulungsveranstaltungen für die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch. Beim Aufbau des neuen Intranets betreut die Gleichstellungsbeauftragte die Bereiche „Frauenförderung“ und „Systematische Personal- und Organisationsentwicklung“.

Barbara Richter kommentiert aus dem Blickwinkel ihrer 20jährigen Tätigkeit für die interne Frauenförderung innerhalb der Stadtverwaltung Gladbeck den „Stand der Dinge“ pragmatisch: „Die Strategie des Gender Mainstreaming ersetzt nicht die Frauenpolitik ‚an sich‘. Zwar ist Gender Mainstreaming Inhalt und Methode, jedoch ist es nach wie vor erforderlich, auf Grund der real noch nicht vollzogenen Gleichberechtigung, auch weiterhin speziell auf die Belange von Frauen einzugehen.“



Sigrid Stienen, ehemalige Mitarbeiterin von Barbara Richter:

„Im August 1997 konnte ich mit einer weiteren Kollegin die Sachgebietsleitung des Bürgeramtes übernehmen. Eine Führungsaufgabe in Teilzeit mit zwei Frauen war damals eine Sensation und in diesem Fall sehr erfolgreich.“

Im August 2000 bin ich ins damalige Amt für Familie, Jugend und Soziales gewechselt und dort heute Sachgebietsleiterin mit 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies ist sicher auch dem Einsatz von Barbara Richter für die Chancengleichheit in der Gladbecker Stadtverwaltung zu verdanken.“

Gefahr im Verzug ... Begleitung in Krisensituationen.



Gelungene Zusammenarbeit: Während der Aktionswochen gegen häusliche Gewalt verteilte das Reformhaus Lenz in Gladbeck diese Brottüten.



Auf Initiative von TERRE DES FEMMES werden alljährlich am 25. November, dem internationalen UN-Gedenktag „NEIN zu Gewalt an Frauen“, an prominenten Plätzen thematisch gestaltete Fahnen gehisst. Im Beisein von Bürgermeister Ulrich Roland (3.v.l.) wurde auch 2009 auf dem Willy-Brandt-Platz vor dem Gladbecker Rathaus eine entsprechende Aktion durchgeführt.

Schwierige Themen frühzeitig erkennen und danach handeln.

Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder nimmt einen hohen Stellenwert in der Gleichstellungspolitik ein. Frauen und Kinder, die Gewalt erfahren haben, brauchen schnelle Hilfen, Verständnis und oft eine Zufluchtstätte. Die neue Frauenbewegung Ende der 60er Jahre machte „Häusliche Gewalt“ zu ihrem Thema und seither engagieren sich Frauenverbände, Feministinnen und Politikerinnen dafür, es der Tabuzone zu entreißen.

Häusliche Gewalt ist keine Privatsache

„In Gladbeck gab es bei meinem Dienstantritt dank des couragierten Engagements der Frauen des Gladbecker Frauenforums und der Mitstreiterinnen der Frauenberatungsstelle Gladbeck e.V. zahlreiche Aktivitäten, dieses Thema auch in Gladbeck öffentlich zu machen und den Betroffenen Hilfe anzubieten“, erinnert sich Barbara Richter.

1991 – im Anschluss an die Ausstellung „Wildwasser“ – wurde ein Arbeitskreis „Häusliche Gewalt“ gegründet. Lange vor der Einführung des Gewaltschutzgesetzes vernetzten sich daraufhin die verschiedenen Akteure und Mitstreiterinnen in Gladbeck und erarbeiteten Maßnahmen, legten Präventionsprogramme auf. Bis zur Verabschiedung des Gewaltschutzgesetzes am 1. Januar 2002 gestaltete



Die NRW-Frauenberatungsstellen haben eine Kartensammlung herausgebracht.

Warnsignale aus: Rosalind B. Penfold, Und das soll Liebe sein? Geschichte einer bedrohlichen Beziehung übersetzt von Edith Beleites © Eichborn AG, Frankfurt a. M., August 2006.

sich die Zusammenarbeit mit Polizei, Staatsanwaltschaft und anderen Beteiligten, wie zum Beispiel dem Jugendamt, den Schulen, Kindergärten und Sportvereinen schwierig.

Vielfach herrschte noch die Haltung vor, dass häusliche Gewalt Privatsache sei. Die traumatisierende Wirkung auf die Opfer und die Ängste der oftmals betroffenen Kinder wurden nicht wirklich ernst genommen. Erst die Neurobiologie lieferte für die öffentliche Debatte mit den Fachleuten aus Politik, Verbänden und Polizei beweisbare Fakten.

Der Gewalt keine Chance

„Der Täter geht, das Opfer bleibt.“ Dies ist der wichtigste Grundsatz des Gewaltschutzgesetzes. Das Gesetz findet dann Anwendung, wenn „Gefahr im Verzug“ ist. Dieser Begriff entstammt dem Verfahrensrecht, war aber in seiner konkreten Eingrenzung bis dahin – zumindest in diesem speziellen Feld – nicht klar definiert. Bis zur Verabschiedung des Gewaltschutzgesetzes herrschte deutliche Rechtsunsicherheit im Umgang mit dem Thema Gewalt, wenn sie sich innerhalb von Beziehungen im häuslichen bzw. privaten Umfeld ereignete.

Das Gesetz hat eine klare Rechtsgrundlage für das Eingreifen bei Verletzungen von Körper, Gesundheit oder Freiheit einer Person geschaffen. Demnach müssen Frauen, die häusliche Gewalt erfahren haben oder von ihr bedroht sind, nicht mehr den gemeinsamen Haushalt verlassen, um beispielsweise in einem Frauenhaus Zuflucht zu suchen. Sie können nun per Eilanordnung leichter vor Gericht durchsetzen, dass ihnen die gemeinsame Wohnung zeitlich befristet oder dauerhaft zur alleinigen Nutzung zugewiesen wird. Dies geschieht in der Regel auch in Hinblick auf das Wohl der im Haushalt lebenden Kinder. Dabei gilt diese Regelung – unabhängig vom Trauschein – für alle auf Dauer angelegten häuslichen Gemeinschaften. Verstärkt wurde diese Bundesregelung durch die zeitgleiche Novellierung des Polizeigesetzes Nordrhein-Westfalen, wonach die Polizei in Fällen häuslicher Gewalt – unabhängig vom Willen der Frau – den Täter sofort für zehn Tage der Wohnung verweisen kann.

Vernetzung führt zum Erfolg

Das Gewaltschutzgesetz hat die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsstellen und der Frauenvertretungen vor Ort entscheidend erleichtert. Es stellte allerdings auch die Engagierten vor die Aufgabe, sich bei diesem Problem so zu organisieren, dass koordinierte Hilfeleistung möglich wurde.

„Uns wurde in der täglichen Arbeit sehr schnell klar, dass wir ineinander greifende Hilfskonzepte entwickeln müssen, um die vielen Aspekte der Gewalt gegen Frauen zu erfassen“, erläutert Barbara Richter im Rückblick: „Es bedurfte einer interdisziplinären intensiven Kooperation aller beteiligten Stellen vor Ort. Polizei, Frauenberatungsstelle und Frauenhaus, Jugendamt, Justiz, der Gesundheitsbereich und die Gleichstellungsbeauftragte müssen bei diesem Thema zusammenarbeiten. Opfern häuslicher Gewalt kann schneller und effektiver geholfen werden, wenn vor Ort alle bestehenden Hilfsangebote gut miteinander vernetzt sind.“

Dies hat in Gladbeck bislang gut funktioniert, denn alle beteiligten Stellen agieren arbeitsteilig und damit sehr effektiv. So kümmert sich die Frauenberatungsstelle praktisch und, wenn es die Situation erfordert, auch direkt vor Ort um die Betroffenen. Die Gleichstellungsbeauftragte sorgt für den beratenden und informativen Hintergrund.



Maria Seifert (CDU), ehemalige stellvertretende Bürgermeisterin und jetzige Vorsitzende der Frauen Union beteiligte sich an einem Gesprächskreis zu häuslicher Gewalt: „Starke Frauen brauchen wir, denn wer stark ist entscheidet sich zum Gehen. Es muss klar sein: Gewalt ist ein strafbares Delikt. Wir brauchen eine offene Diskussion darüber, wie bei der Drogen- und Alkoholsucht.“

Die Internetplattform www.frauen-in-gladbeck.de reißt das Thema an und bietet konkrete Hilfe in Form von Links zu verschiedenen Einrichtungen, von den Frauennotrufen für akute Situationen, über das Thema Stalking bis hin zu den Frauenrechten und der Zwangsheirat. Barbara Richter: „Die Arbeit der Frauenberatungsstelle ist als Institution anerkannt – das unterstützt die allgemeine Akzeptanz sehr. Darüber hinaus hat sich die Zusammenarbeit mit der Polizei und weiteren Beteiligten im Verlauf der Jahre zunehmend verbessert.“



Ein künstlerischer Schwerpunkt der Schauspielerin und Kabarettistin Petra Afonin ist die Auseinandersetzung mit Tabuthemen und deren Bearbeitung für das Theater.

Ein künstlerischer Schwerpunkt der Schauspielerin und Kabarettistin Petra Afonin ist die Auseinandersetzung mit Tabuthemen und deren Bearbeitung für das Theater.

In enger Kooperation zwischen der Frauenberatungsstelle, der Gleichstellungsstelle, den Expertinnen und Experten aus dem damaligen Amt für Familie, Jugend und Soziales der Stadt Gladbeck, den verschiedenen Institutionen und Verbänden ist es gelungen, beispielhaft über Stadt- und Regionalgrenzen hinweg die Hilfsstrukturen und die Präventionsarbeit auszubauen.

„Wer die Macht hat, der darf...“

Im Rahmen der Familien- und Erziehungshilfen existiert mittlerweile ebenfalls eine fruchtbare Zusammenarbeit mit der Jugend- und Familienhilfe des Caritasverbandes in Gladbeck. „In allen Themen, die wir zu bearbeiten haben, ist die Mitwirkung der Gleichstellungsstelle unterstützend und wichtig“, erklärt Diplompsychologin Sylvia Brunert, die nach wie vor auf dem Feld der Familien-, der Mädchen- und Jungenarbeit sowie im Umgang mit jungen Erwachsenen Handlungsbedarf sieht: „Nur einige Beispiele: Gibt es mädchen- und jungenspezifische Konzepte in den Kindertagesstätten? Eine spezielle Unterstützung für Mädchen mit Interesse an Mathe oder Physik oder für Jungen am Lesen? In den Schulen und Elternhäusern herrschen noch geschlechtsspezifische Vorurteile zu den Begabungsprofilen von Jungen und Mädchen, ebenso bei den Arbeitgebern.“ Dass überkommene Rollenbilder das Förderverhalten von Müttern und Vätern, Lehrerinnen und Lehrern und auch Erzieherinnen immer noch prägen, davon ist

Hinsehen und Handeln

Mit sehr viel Öffentlichkeitsarbeit - zum Beispiel den Aktionswochen „Gegen häusliche Gewalt“, die die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit Amnesty International im Jahre 2006 auflegte – gelang es in Gladbeck, die Zusammenarbeit zu vertiefen und zu erweitern. Im Rahmen dieser Kampagne zogen viele Einrichtungen und Institutionen in der Stadt an einem Strang. Neben der Frauenberatungs- und der Gleichstellungsstelle beteiligten sich der Caritasverband mit seinem Arbeitskreis „Gewalt in der Familie“, das Internationale Mdchenzentrum und das Kulturamt der Stadt Gladbeck am Begleitprogramm rund um die Ausstellung „Hinsehen und handeln“ von Amnesty International. Gesprchrunden, Selbstverteidigungswshops und Selbstbehauptungskurse sowie ein Theaterprojekt unter dem Titel „Missbrauch“ der Schauspielerin Petra Afonin rundeten die mehr als zweimonatige Veranstaltungsreihe ab, die ein großes Medienecho auslöste.

Sylvia Brunert zutiefst überzeugt. „Wie sieht die finanzielle Vorsorge für allein erziehende Mütter aus? Wer unterstützt Väter, die nach einer Trennung oder Scheidung verantwortlich ihre Vaterrolle leben möchten?“ hakt die Psychologin nach – und: „Das Thema der Chancengleichheit von Mädchen und Jungen ist in vielen Familien mit Migrationshintergrund noch nicht angekommen.“

Barbara Richter und Sylvia Brunert sind sich darin einig, dass im inneren und äußeren familiären Umfeld der Grundstein für die spätere Ausprägung des Aggressionsverhaltens gelegt wird. Die Psychologin hat aber auch im Laufe der Jahre eine Veränderung im Rollenverhalten festgestellt: „Immer mehr Mädchen fallen mittlerweile durch grenzüberschreitendes, aggressives, andere verletzendes Verhalten auf. Sie treten wie Jungs in Gruppen auf, fühlen sich dann stark und verletzen andere psychisch oder körperlich. Da sind sie nicht anders als Jungen, die ihren Modellen nacheifern: Wer die Macht hat, der darf ...“

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund aktivierte und intensivierte Barbara Richter in Kooperation mit anderen Stellern und Ämtern der Stadtverwaltung im Jahr 2002 die Jungenarbeit und führte Fortbildungen zu diesem Thema für alle Beteiligten durch. Inzwischen ist es allen Fachleuten klar, dass sie sich wieder stärker um die Jungen kümmern müssen, damit diese nicht in der Förderung „abgehängt“ werden. Die Gladbecker Jungenarbeit hat sich etabliert.

Schweigen schützt die Falschen

Die Diplomspsychologin Sylvia Brunert sprach von den Modellen, die Kinder und Jugendliche für ihr eigenes Lebensprofil suchen. Diese finden sie häufig außerhalb des Elternhauses. Aber Gewalt gegen Kinder und Jugendliche und sexueller Missbrauch sind Probleme unserer Gesellschaft allgemein und damit auch von Sportvereinen, Verbänden und Jugendeinrichtungen. „Die Benennung von Gewalt und die Aufdeckung von Gewalttaten erzeugen häufig Widerstand, Abwehr und Unsicherheit bei den Verantwortlichen“, erklärt Dorota Sahle, Expertin der Kriminalprävention bei der Sportjugend Nordrhein-Westfalen in Duisburg, und sie nennt Zahlen, die nachdenklich stimmen: „Jedes vierte bis fünfte Mädchen in Nordrhein-Westfalen und jeder neunte bis zwölfte Junge leidet unter Miss-



Sylvia Brunert, Diplomspsychologin, Caritasverband Gladbeck

„Die Kinder brauchen Modelle für gewaltfreie Konfliktbewältigung und Entwicklungsförderung in der Befriedigung ihrer angemessenen alters- und geschlechtergerechten Bedürfnisse.“

brauchserfahrungen.“ Sexualisierte Gewalt bestehe aus den Komponenten Machtausübung, Unterwerfung und Demütigung. Der Sport stelle durch seine spezifische Körperzentriertheit, den Körperkontakt, die Kleidung und seine Rituale ein besonders sensibles Feld dar, erläutert die Expertin. In Gladbeck wurden entsprechende Aktivitäten durch die Ausstellung „Wildwasser“ in Gang gesetzt, die 1991 den sexuellen Missbrauch und sexuelle Gewalt an Mädchen und Jungen in einer sensiblen Präsentation der Öffentlichkeit bekannt machte. Im Anschluss entstand die Arbeitsgruppe Gewaltprävention, ein Kinder-Nottелефон wurde eingerichtet und mit einer Fachkraft besetzt. Damit wurde dieses Thema sukzessive der Tabuzone entrissen.



Was Gewalt mit Frauen in aller Welt macht, zeigten die Fotos der Ausstellung von Amnesty International in eindringlicher Weise. Afghanistan, Ruanda oder der Irak sind zwar weit weg, Gewalt gegen Frauen ist global und damit ganz nah.



„Mutig und sicher gegen Gewalt im Sport“

Bereits seit den frühen 1990er Jahren wird in Gladbeck das Thema sexualisierter Gewalt an Mädchen und Jungen offensiv und öffentlich bearbeitet. Die Gleichstellungsbeauftragte und der StadtSportVerband schlossen sich der Initiative „Wir können auch anders“ an, die Landesregierung NRW, Landessportbund und Sportjugend NRW gemeinsam ins Leben gerufen haben. Mit Plakaten, einem Ratgeber für Mädchen und Jungen und einer Handreichung für Übungsleiter und Übungsleiterinnen sollten alle Beteiligten motiviert

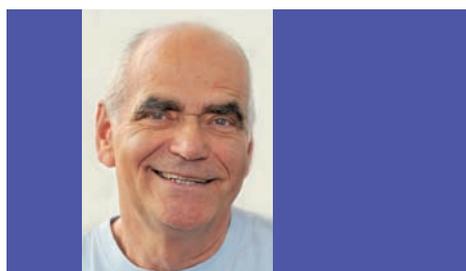
Die Plakate hingen in Sporthallen und Umkleidekabinen und signalisierten: „Die Jungen und Mädchen in diesem Verein lassen sich nicht alles gefallen. Dieser Verein ist stolz auf seine selbstbewussten jungen Sportlerinnen und Sportler und nimmt sie ernst.“ Diese Aktivitäten werden in Gladbeck mit dem Aktionsplan „Mutig und sicher gegen Gewalt im Sport“ auf eine breitere Basis gestellt. Der StadtSportVerband Gladbeck weist im Rahmen seines Internetauftrittes auf die Kampagne hin.

Identifikation durch Sport

Mädchen und Jungen suchen im Sport die Möglichkeit einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung. Sport im Verein zu treiben, bietet darüber hinaus aber vielfach auch Identifikation, Anbindung und Orientierung. Übungsleiter und Trainerinnen sind für Kinder und Jugendliche Vorbilder; ihnen vertrauen sie häufig ihre Sorgen und Nöte an. Deshalb ist es ein zentrales Anliegen des Projektes,



werden, etwas gegen sexuelle Belästigung in Sport und Freizeit zu unternehmen. Die Kampagne will Mädchen und Jungen Mut machen, sich zu wehren und Unterstützung zu suchen, wenn sie Opfer verbaler oder körperlicher Gewalt beim Training werden.



Hartmut Knappmann, 1. Vorsitzender des StadtSportVerbandes Gladbeck:

„Dieses Projekt wird von den drei tragenden Säulen im partnerschaftlichen Verbundsystem im Sport, nämlich von Sportpolitik, öffentlicher Sportverwaltung und StadtSportVerband gemeinsam gestützt und umgesetzt. Der Sport versteht sich dabei als Rettungsinsel für die Betroffenen und will durch Informationen und Schulungen Respekt vor Grenzen aufzeigen.“



einerseits Übungsleiterinnen und Verantwortliche in den Vereinen in ihrem pädagogischen Handeln zu stärken, andererseits Jungen und Mädchen in Gladbeck mehr Sicherheit vor Übergriffen und Gewalt im Sport zu bieten.

Im Rahmen der Kampagne „Mutig und sicher gegen Gewalt im Sport“ haben Übungsleiterinnen in Schulungen bereits ihre pädagogischen Kompetenzen erweitern können. Damit haben StadtSportVerband und Gleichstellungsstelle öffentlich ein Zeichen gesetzt. „Auf diesen vorhandenen und notwendigen Ressourcen muss aufgebaut werden. Dazu gehört unverzichtbar die Sensibilisierung von Vereinen durch Vorträge und Kontaktgespräche“, skizziert Barbara Richter die nächsten Schritte.

Die Gleichstellungsstelle setzt mit Hilfe des Landessportbundes, seinen Materialien und der Beratung durch die Fachfrauen vor Ort Maßnahmen mit Gladbecker Sportvereinen, dem StadtSportVerband und der Stadtverwaltung um.

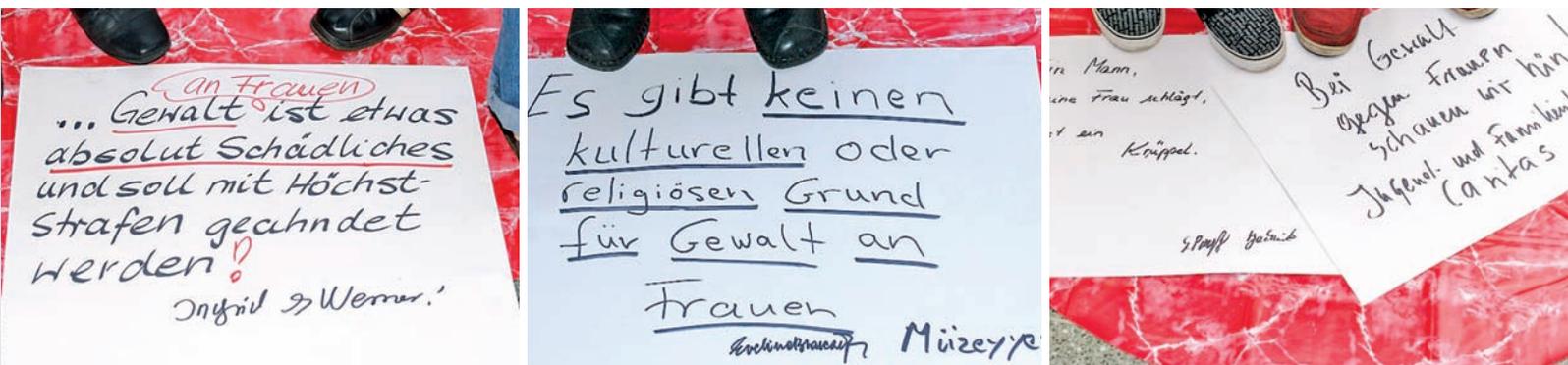
Es sind drei Ziele die sich alle Beteiligten gesetzt haben, um einen nachhaltigen Schutz der Betroffenen vor sexuellen Übergriffen in Sport und Freizeit zu erreichen:

- Kinder und Frauen sollen konsequent ermutigt werden, sich Hilfe und Unterstützung zu holen.
- Potenzielle Täter werden gewarnt: „In diesem Sportverein passen wir auf“.
- Die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten – Männer wie Frauen – muss auf allen Ebenen deutlich gemacht werden.

Es wurde festgestellt, dass die Übungsleiter und -leiterinnen durch die Schulungen stärker für die Probleme der ihnen anvertrauten Jugendlichen sensibilisiert worden sind, dass sie hinschauen, wenn ihnen etwas merkwürdig vorkommt und das Thema öffentlich benennen. Folgerichtig hat der Sportausschuss der Stadt Gladbeck im September 2009 auf diese erfolgreiche Arbeit reagiert und die weitere Unterstützung seitens der Politik zugesagt. So werden auch im Jahr 2010 die Übungsleiterschulungen weiterhin finanziell unterstützt.

Die Bädergemeinschaft Bielefeld und das dortige Mädchenhaus hatten mit Unterstützung des Ministeriums für Frauen, Familie, Jugend und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen die Kampagne entwickelt, die die Stadt Gladbeck für ihre Öffentlichkeitsarbeit übernahm.

Hierfür wurde das Badpersonal umfassend geschult und für irritierende Situationen sensibilisiert. Durch den betrieblichen Übergang des Bades in die Verantwortung des Vereins wurde auf Vorschlag der Gleichstellungsstelle folgende Klausel in die Satzung aufgenommen: „Der SV 13 verpflichtet sich,



Schluss mit Lustig

In Kooperation mit dem Schwimmverein SV 13 und dem damaligen Amt für Schule und Sport der Stadt Gladbeck initiierte die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2003 mit starker Unterstützung des damaligen Bürgermeisters Eckhard Schwerhoff die Aktion „Schluss mit Lustig“.

Hintergrund war die Tatsache, dass im Freibad Wittringen sexuelle Belästigung junger Mädchen zunehmend an der Tagesordnung war. Sie fühlten sich schutzlos und ausgeliefert. Entsprechende Hinweise und Beschwerden häuften sich.



Birgit Klüber (r.), Traumabaterin vom damaligen Amt für Familie, Jugend und Soziales führte mit Schwimmmeistern und -meisterinnen der Stadt Gladbeck und des SV 13 eine Schulung zum Umgang mit sexueller Belästigung im Schwimmbad durch.

für die Sicherheit und die Unversehrtheit aller Badnutzerinnen und -nutzer zu sorgen. Insbesondere kleine Jungen und Mädchen, junge und erwachsene Frauen sind vor sexueller und sonstiger Belästigung in Wort und Tat zu schützen. In diesem Sinne ist das eingesetzte Personal gezielt zu sensibilisieren und regelmäßig fortzubilden.“

Aufgrund des großen Erfolges wurde die Kampagne über das Jahr 2003 hinaus fortgeführt, so dass Barbara Richter im Rückblick feststellen kann: „Das Personal im Freibad ist heute sensibler und kann durch die Schulungen souveräner handeln.“ Richter betont, auch die Zusammenarbeit zwischen Aufsichtspersonal und Polizei funktioniere reibungslos. Entsprechende Rückmeldungen bestätigen diese Beobachtung.

Die Gladbecker Aktivitäten und Erfahrungen im Bereich sexualisierter Gewalt in Sport und Freizeit haben auch überregional Aufmerksamkeit und Anerkennung gefunden, unter anderem seitens der Frauenkommission des Deutschen Städtetages und beim Deutschen Sportbund.



Tragfähige Netze knüpfen – Kernkompetenzen stärken.



Für Chancengleichheit lohnt sich der Blick über den Tellerrand.

In den Gleichstellungsstellen – und nicht nur dort – sondern überall, wo Menschen zusammenkommen, die einer Branche zugehörig sind, an einem Projekt arbeiten oder ein gemeinsames Ziel verfolgen, entwickelt sich untereinander eine Sprache, die nur Eingeweihte entschlüsseln können. Begriffe wie KAG, FAGEL, ZFBT, LAG oder BAG gehen allen Frauenbeauftragten ganz leicht von der Zunge. Die Häufigkeit ihres Auftauchens macht jedoch auch ihren Stellenwert deutlich, der sehr hoch anzusetzen ist und mit dem Wort Vernetzung umschrieben werden kann. Denn diese Begriffe stehen für wichtige Organisationen und Institutionen, die sich auf überregionaler Ebene für das Thema Chancengleichheit und Gender Mainstreaming stark machen.

Gemeinsam ans Ziel

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Gladbeck ist in den fünf genannten Initiativen von Anfang an vertreten und hat sich hier über Jahre engagiert. Die Organisationen decken das notwendige Spektrum einer erfolgreichen Vernetzung von der Kreis- über die Landes- bis hin zur Bundesebene ab.



KAG – Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Recklinghausen und der Stadt Bottrop ist mit ihrem Gründungsjahr 1985 eine der ersten Zusammenschlüsse im Rahmen

der kommunalen Gleichstellungsarbeit. Bis heute bietet die KAG den Frauenbeauftragten eine städteübergreifende Plattform zum kommunalen Erfahrungsaustausch – zum Beispiel, wenn es um die interne Frauenförderung innerhalb der Verwaltungen oder um Fragen des Tarifrechts geht. Außerdem planen die Gleichstellungsbeauftragten Veranstaltungen auf Kreisebene und führen sie gemeinsam durch.



FAGEL – Das ist die FrauenArbeitsGemeinschaft Emscher-Lippe, ein Zusammenschluss aller Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe-Region.

Hinzu kommen die Beauftragten für Chancengleichheit der Arbeitsagenturen Gelsenkirchen und Recklinghausen, die Mitarbeiterinnen des Startercenters im Kreis Recklinghausen, das Zentrum Frau in Beruf und Technik, Mitarbeiterinnen der Beschäftigungsförderung Gelsenkirchen und Herten, der Fachbereich Arbeit und Soziales des Kreises Recklinghausen sowie als Experte Gabriele Thiesbrummel, ehemalige Leiterin von FATZ Recklinghausen und Vertreterinnen der Regionalagentur Emscher-Lippe und des DGB. FAGEL unterstützt alle Bestrebungen, Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze zu schaffen, die die Existenz von Frauen sichern. Barbara Richter war bis 2005 stellvertretende Sprecherin von FAGEL.



ZFBT – Das Zentrum Frau in Beruf und Technik wurde 1994 als Einrichtung der Stadt Castrop-Rauxel gegründet, um Projekte an den Schnittstellen von Wirtschaft und Politik zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen. Die Einrichtung finanziert sich durch öffentliche und privatwirtschaftliche Aufträge sowie



durch die Umsetzung von Projekten, die aus Landes- bzw. Bundesmitteln und von der Europäischen Union gefördert werden. Das Zentrum bündelt im Kreis Recklinghausen und auf Landesebene Kompetenzen in den Bereichen Gender Mainstreaming und berufliche Chancengleichheit von Frauen. Innerhalb des ZFBT findet eine strukturelle Vernetzung dadurch statt, dass FAGEL Mitglied im Zentrumsbeirat ist. Handlungsfelder des Netzwerkes sind die Förderung der beruflichen Aufstiegschancen von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Vernetzung untereinander in Führungs- und Entscheidungsfunktionen.



LAG Nicht alle Frauen- und Gleichstellungsfragen können vor Ort in den städtischen Rathäusern gelöst werden. Um die Erfahrungen aus allen Städten, Kreisen und Gemeinden Nordrhein-Westfalens in die Landespolitik einfließen zu lassen, haben die Frauenbeauftragten 1988 die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW gegründet. Unterstützt durch eine Geschäftsstelle in Düsseldorf arbeiten gewählte Sprecherinnen daran, Frauen- und Gleichstellungsthemen landesweit zu bündeln.



BAG Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) ist ein professionelles Netzwerk der Frauenbewegung in Deutschland. In der Bundesarbeitsgemeinschaft haben sich weibliche, hauptamtliche, kommunale Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte zusammengeschlossen, um die Interessen von Frauen auf Bundesebene zu vertreten, ein bundesweites Forum für frauenpolitische Diskussionen zu schaffen, den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss zwischen den Kolleginnen zu sichern und Fragen des eigenen Berufsstandes zu klären. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Gladbeck war von 1993 bis 1996 für zwei Wahlperioden eine der gewählten Sprecherinnen der BAG.



Margret Tewes vom Zentrum Frau in Beruf und Technik in Castrop-Rauxel ist Sozialwissenschaftlerin und leitet, unterstützt von Barbara Richter, die Workshops des Mentoring-Programms.

Mentoring: Im Tandem zum Erfolg

Mit diesen Netzwerken als Motor, dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe in Dorsten und dem ZFBT starteten die Gleichstellungsbeauftragten der Region auf Initiative der Gladbecker Gleichstellungsbeauftragten im November 2003 das Mentoring-Programm „Mit Frauen an die Spitze“, das sich an Nachwuchsführungsfrauen aus den Kommunalverwaltungen wendet und dies bis heute mit einem hohen Erfolgsquotienten.

Das Projekt setzt auf zwei Ebenen an: Frauen mit besonderem Potenzial erfahren, worauf es bei der Verwirklichung von Karriereambitionen ankommt und weibliche Führungskräfte werden zu Protagonistinnen für Chancengleichheit in Verwaltungen und als Unterstützerinnen gewonnen. „Mit Frauen an die Spitze“



Petra Kersting, Leiterin des Zentrums Frau in Beruf und Technik: „Was in der Privatwirtschaft schon seit Jahren erfolgreich praktiziert wird, hat vor sechs Jahren auch Eingang in die Personalentwicklungsstrategien der Kommunalverwaltungen gefunden. Seither wird für weiblichen Fach- und Führungsnachwuchs Mentoring angeboten. Mit dem gerade gestarteten Jahrgang sind es 72 Nachwuchskräfte, die von weiblichen Führungsvorbildern bei der Weiterentwicklung ihres eigenen Profils profitieren und das Potenzial für die Zukunftssicherung öffentlicher Aufgaben bilden.“

wendet sich an Verwaltungsfrauen aus den Städten der Emscher-Lippe-Region und der Kreisverwaltung. Da das ZFBT auch Programme für Führungskräfte der Privatwirtschaft anbietet, ist es als Schnittstelle für das kommunale Mentoring besonders bedeutsam, weil hier Erfahrungen aus verschiedenen Bereichen zusammenfließen. Im Rahmen des Programms geht die Mentorin eine persönliche Beratungsbeziehung ein und gibt ihr Erfahrungswissen an eine Nachwuchskraft – eine so genannte Mentee – weiter. Der weibliche Führungsnachwuchs einer Verwaltung wird in verschiedenen Bildungsveranstaltungen auf die zukünftige Aufgabe vorbereitet und von den Mentorinnen beraten und unterstützt.



Gaby Schäfer, Frauenbeauftragte der Stadt Gelsenkirchen und stellvertretende Bürgermeisterin der Stadt Bochum begrüßte die Teilnehmerinnen zur Auftaktveranstaltung des Mentoring-Programms 2007.

Verbindlichkeit und Struktur

Während des einjährigen Mentorings finden drei Workshops im Zentrum Frau in Beruf und Technik in Castrop-Rauxel statt. Im Auftaktworkshop wird grundsätzlich über das Mentoring informiert, werden Erwartungen an das Jahr, an die jeweilige Partnerin und deren Rolle im Prozess abgeklärt. Im Zwischenworkshop bestimmen die Teilnehmerinnen mit ihren aktuellen Fragen und Themenstellungen das Programm. Beendet wird der Durchgang mit dem Abschlussworkshop und einer ersten Bewertung. Die Workshops werden von erfahrenen Referentinnen begleitet. Die Teilnahme ist verbindlicher Bestandteil des einjährigen Mentorings.



Agnes Stappert, Leiterin des Amtes für Jugend und Familie, Stadtverwaltung Gladbeck:

„Soziale Arbeit ist vergleichbar mit den Aufgaben der Feuerwehr. Die wird auch nicht daran gemessen, wie viele Brände sie löscht, sondern daran, dass sie im Krisenfall präsent ist. Dass die Leistung der sozialen Arbeit öffentlich so wenig wertgeschätzt wird, ist ein ureigenes Problem des sozialen Bereichs – und der Frauen. Mentoring kann ein Ansatz sein, Dinge früher bewusst zu machen und Frauen zu ermutigen, sich diese Aufgaben zuzutrauen und Führungswillen früh in die Lebensplanung einzubinden.“

Ein wirksames Instrument

Eine Mentorin ist Agnes Stappert, Leiterin des Amtes für Jugend und Familie der Stadt Gladbeck. Seit knapp 35 Jahren ist die Diplom-Sozialarbeiterin bei der Stadt Gladbeck beschäftigt. Zunächst 15 Jahre bei den Allgemeinen Sozialen Diensten, dann als Mitarbeiterin von Barbara Richter und schließlich im damaligen Amt für Familie, Jugend und Soziales.

Für sie ist Mentoring ein hervorragendes Instrument der Personalentwicklung und zugleich eines, das Frauen dazu verhilft, sich persönlich und fachlich zu positionieren. So war es nahe liegend, dass die Sozialarbeiterin in den vergangenen Jahren zwei Mentees aus dem sozialen



Susanne Gobrecht, Dezernentin Umwelt und Bauen Kreisverwaltung Recklinghausen: „Gerne habe ich dieses Projekt in den zurückliegenden drei Jahrgängen und auch jetzt aktuell wieder begleitet. Denn für mich ist die Förderung von Frauen eine echte Herzensangelegenheit! Aufgrund meines eigenen Werdeganges möchte ich Vorbild sein, Mut machen, unbequeme Wege zu gehen, sich etwas zuzutrauen. Dabei möchte ich die Frauen unterstützen und ihnen so bei ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung helfen.“

Bereich begleitete. Als Coach konnte sie die jungen Frauen gut bei ihren Fragen zur Rollenklärung beraten: „Was heißt Führung? Wie nehme ich meine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit? Wie finde ich meine Rolle, wenn ich von der Kollegin zur Vorgesetzten werde? Wie handele ich Positionen aus? Wie finde ich den Mut, Entscheidungen zu treffen, auch wenn ich nicht alle in einem Boot habe? Viele dieser Fragen wurden im persönlichen Gespräch erörtert, manche theoretisch untermauert oder auch – von der Rhetorik bis zur Körpersprache – ganz praktisch angegangen.“



Neujahrsempfang im Ruhrfestspielhaus in Recklinghausen 2007: Die zahlreichen Gäste nutzten die Veranstaltung zu intensiven Gesprächen.



Uta Heinrich, ehemalige Bürgermeisterin der Stadt Marl:

„Es ist nach wie vor schwierig für Frauen, Fuß zu fassen. In der Politik geht das schon eher, weil man hier auch dazu neigt, sich mit Frauen zu ‚schmücken‘. In der Privatwirtschaft ist es nicht leicht, dabei brauchen Unternehmen Frauen als Fachkräfte. Einen guten Vorstoß hat der Chemiapark Marl unternommen mit der Einrichtung eines Betriebskindergartens, der keine statischen Öffnungszeiten hat. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können hier für ihre Kinder Stunden buchen.“



Dr. Rosemarie Werther, ehemalige Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bottrop:

„Im Mentoring spricht man von einer gläsernen Decke, die zur Führungsebene von Unternehmen besteht. Insbesondere junge Frauen kommen dann häufig nicht weiter. Sie ist – wie die Metapher sagt – unsichtbar und deshalb so effizient. Hier hilft die Mentorin mit ihrer Führungserfahrung und begleitet so die junge Führungskraft auf ihrem Weg nach oben.“

„Abgucken“ erlaubt

Agnes Stappert hat ihre Mentees nicht nur gecoacht sondern sie auch „abgucken lassen“ und schließlich selbst davon profitiert. „Von meinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bekomme ich kein so direktes Feedback auf meinen Führungsstil, von einer Mentee schon.“

Nicht ganz so zufrieden wie mit der Entwicklung ihrer Mentees war die Mentorin bisher beim Blick auf die Besetzung leitender Positionen in den Kommunen: „Frauenförderung im Rathaus endet noch allzu häufig mit der Abteilungsleitung“, kritisierte sie. Vor allem in den Managementpositionen der ersten und zweiten Ebene sei der Anteil von Frauen im Vergleich immer noch recht gering. Dies hat sich inzwischen zumindest im Gladbecker Rathaus etwas geändert, denn Ende des Jahres 2009 gab es ein „Stühlerücken“ in der Verwaltung. Die bisher ausschließlich männlichen Amtsleiter erhielten Verstärkung durch zwei Kolleginnen – eine von ihnen ist Agnes Stappert.

Dass in diesen Veränderungsprozessen auch das Mentoringprogramm ein Erfolg versprechender Weg sein kann, zeigt die Tatsache, dass am 19. November 2009 bereits der vierte Jahrgang eingeläutet wurde. Wieder haben 16 Tandems Gelegenheit, ein Jahr lang an ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu arbeiten.

Perspektiven durch Vernetzung

Das Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) in Castrop-Rauxel bringt in dieser städteübergreifenden Kooperation die Kompetenzen aus dem landesweiten Mentoring-Programm „Kompetenz im Management“ (KIM) ein und das Studieninstitut Emscher-Lippe die Erfahrungen als Partner der Kommunen. Zur Unterstützung des Projektes wurde aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten und dem ZFBT ein Beirat gegründet, dessen Aufgabe es ist, ein Netzwerk aus den Mentorinnen der Kommunalverwaltungen aufzubauen. Dieses Gremium trifft sich zweimal jährlich zum Erfahrungsaustausch. Darüber hinaus hat der Beirat nach dem Start im Jahr 2003 seine Idee erfolgreich umgesetzt, den Mentorinnen – allesamt Führungsfrauen aus den Kommunen der Emscher-Lippe-Region – die Möglichkeit zu bieten, sich nicht nur untereinander, sondern auch mit Spitzenkräften anderer Verwaltungen zu vernetzen.

Es gibt auf Landes- und Bundesebene eine Vielzahl berufsbezogener Netzwerke für weibliche Führungskräfte, jedoch bislang keines von Managerinnen aus allen wirtschaftlich, politisch und gesellschaftlich relevanten Bereichen einer Region. Mit der Umsetzung dieser Idee in Form einer speziellen Veranstaltung konnte der Beirat eine deutliche Lücke schließen. Seitdem kommen alljährlich Führungsfrauen aus Kommunen mit Wirtschaftsmangerinnen zum Austausch zusammen.



Foto links: (v.l.n.r.) Ursula Simon, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Recklinghausen, Eva Carltscheck, FAGEL, Sibille Proll-Pape, künstlerische Leiterin des Prinz Regent Theaters Bochum, Birgit Wieseahn-Haas, Vizepräsidentin der IHK Nord Westfalen, Wolfgang Pantförder, Bürgermeister der Stadt Recklinghausen. Foto rechts: Gruppenfoto der engagierten Organisatorinnen der Neujahrsempfänge.

Potenziale von Frauen nutzen – Wir schaffen die richtigen Verbindungen!

Die Gleichstellungsbeauftragten und die Vertreterinnen der FrauenArbeits-Gemeinschaft Emscher-Lippe (FAGEL) luden im Jahr 2005 erstmalig zu einem Neujahrsempfang ein, um Frauen in Führungspositionen sowohl auf öffentlicher als auch privatwirtschaftlicher Ebene die Gelegenheit zu geben, Kontakte zu knüpfen und von den Erfahrungen und dem Wissen der anderen zu profitieren. Das Motto der Empfänge: Potenziale von Frauen nutzen – die richtigen Verbindungen schaffen!

Denn es gibt sie, die Frauen mit Kompetenz, Motivation, Führungsstärke, Flexibilität und Durchhaltevermögen natürlich auch in der Emscher-Lippe-Region! Sie wollen ihre Stärken ins Blickfeld rücken, Netzwerke zur gegenseitigen Unterstützung enger knüpfen, Koalitionen schließen und Aufmerksamkeit erregen. Der Neujahrsempfang bietet hierzu alljährlich die passende Gelegenheit.

Miteinander arbeiten – voneinander lernen

Da die Veranstalterinnen selbst aus Verwaltungen kommen, war es ihnen wichtig, ihr Anliegen gemeinsam mit einer Repräsentantin der Wirtschaft umzusetzen. Dass die Unternehmerin und Vizepräsidentin der Industrie- und Handelskammer Westfalen, Birgit Wieseahn-Haas, von Beginn an die Schirmherrschaft übernommen hat, dokumentiert diesen Schulterschluss. Die Neujahrsempfänge haben mittlerweile Tradition. Das beweist nicht nur die steigende Zahl der Gäste, dafür stehen auch ihre positiven Rückmeldungen.

Waren es beim ersten Empfang im Jahr 2005 im Wissenschaftspark Rhein-Elbe in Gelsenkirchen noch rund 120 Teilnehmerinnen, so belief sich deren Zahl beim zweiten Empfang 2006 im Schloss Herten schon auf 150. Beim Empfang 2007 im Ruhrfestspielhaus in Recklinghausen waren es bereits über 200 Gäste. 2008 fand der Neujahrsempfang im Feierabendhaus in Marl statt. Die damalige Bürgermeisterin Uta Heinrich sprach ein Grußwort. Sie selbst hatte in ihrem Hause die Durchführung eines entsprechenden Mentoring-Programms befürwortet.

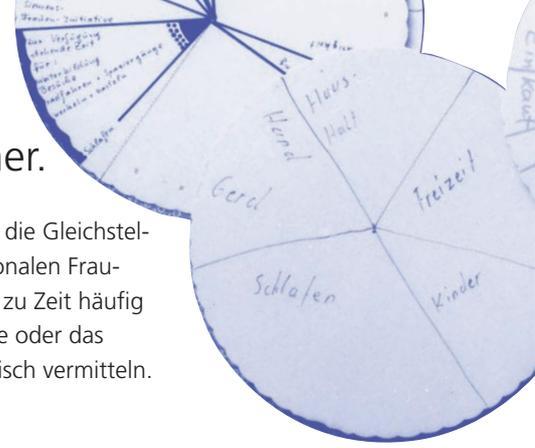
Die Mentorinnen tragen mit Ihrem Engagement wesentlich zum Erfolg des Projektes bei und nutzen als positiven „Nebeneffekt“ die Reflexion ihres Führungsstils durch die jeweilige Mentee. Sie erhalten Einblicke in andere Verwaltungen und nehmen die Chance zur Vernetzung unter den Führungsfrauen der Emscher-Lippe-Region durch die Teilnahme am Mentorinnen-Netzwerk und an den Neujahrsempfängen wahr. „Mit Frauen an die Spitze“ ist auch heute, trotz aller öffentlichen Beteuerungen, noch immer eine gewagte Behauptung.



Gudrun Kemmler-Lehr, Gleichstellungsbeauftragte des Regionalverbandes Ruhr: „Die klassische Gleichstellungsarbeit gibt es – auch schon in nicht institutioneller Form – sehr lange. Nordrhein-Westfalen war Vorreiter in Fragen der Gleichstellung und deshalb ist hier ein Netzwerk aus fachspezifischen Beratungsstellen und Regionalstellen von unglaublicher Dichte entstanden. Nicht zuletzt durch diese Aktivitäten hat die Gleichstellungspolitik vor Ort einen enormen Aufschwung genommen und ist auf eine entsprechende öffentliche Resonanz gestoßen. Diese Außenwirkung ist für das Thema Gender Mainstreaming von großer Bedeutung gewesen.“

Längst ist allen Verantwortlichen in der Privatwirtschaft – aber auch im öffentlichen Dienst – klar, dass angesichts des demografischen Wandels Fach- und Führungskräfte rar werden. Das Potenzial von Frauen wird gebraucht.

Wir werden zu einer Wissensgesellschaft, die den Beschäftigten neben dem Fachwissen soziale Kompetenzen und emotionale Intelligenz, Flexibilität und Konfliktfähigkeit abverlangt – Anforderungen, die aus der modernen Führungsarbeit nicht mehr wegzudenken sind. Von vielen Personalverantwortlichen in den Verwaltungen wird das Mentoring in seiner Bedeutung jedoch noch nicht vollständig als wichtiges zukunftsorientiertes Instrument erkannt.



Schlaglichter: Veranstaltungen für Frauen und Männer.

Dass Gender Mainstreaming als Mission auch eine bunte Verpackung vertragen kann, zeigen die Gleichstellungsstelle gemeinsam mit vielen Kooperationspartnern in Gladbeck alljährlich zum Internationalen Frauentag am 8. März. Barbara Richter hat darüber hinaus während der letzten 20 Jahre von Zeit zu Zeit häufig Überraschendes, viel Unterhaltsames, auch Wissenswertes und manch Skurriles auf die Bühne oder das Parkett gebracht. Nur einige ausgewählte Beispiele können die Vielfalt der Themen exemplarisch vermitteln.



Wann und wie viel Freizeit haben Frauen? Was machen sie in ihrer Freizeit? Was würden sie gerne machen? Diese Fragen stellte die Gleichstellungsstelle im Frühjahr 1991. Tortendeckel wurden zu Zeitverteilungskuchen umfunktioniert, denn dort konnte das jeweilige Kontingent aufgemalt werden. Den Schlusspunkt setzte am 15. Juni 1991 eine Veranstaltung, die von WDR Redakteurin Carmen Thomas moderiert wurde. 250 Gladbeckerinnen und Gladbecker fanden den Weg in die Mathias Jacobs Stadthalle und diskutierten lebhaft über das Zeitmanagement von Frauen und die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern.



„Geht’s um Sex, ist Mann sprachlos“ titelte die WAZ am 6. Dezember 1991. Der Diskussionsabend unter dem Thema „Frauenlust Männerlust – Ein horizontales Abenteuer“ reichte in der Stimmlage von Dur bis Moll. Dafür sorgten allein die Gäste, allen voran Oswald Kolle, der seinem Image entsprechend die „sexlose Gesellschaft“ beklagte. Mit dabei die Soziologin Monika Goletzka, die mit ihrer Empfehlung, häufiger Pornofilme anzuschauen, bei einigen Gästen Protest hervorrief.



„Partnerinnen in Europa - Kinderbetreuung im Ländervergleich“, so der Titel des Gladbecker Treffens von Frauen aus Politik und Verwaltung der Europäischen Partnerstädte im März 1993. Dieser erste Erfahrungsaustausch war ein Einstieg in die grenzüberschreitende Diskussion sozialer und rechtlicher Fragestellungen in der Frauenpolitik, in diesem Falle insbesondere im Zusammenhang mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Jazz auf dem Goetheplatz: Ein kulturelles Highlight im Sommer 1994 – organisiert von der Gleichstellungsstelle. Zu Gast war Prof. Dr. Ilse Storb, Professorin für Jazzforschung an der Universität Duisburg-Essen und die einzige ihres Faches in Europa. Am 18. Juni 2009 feierte Ilse Storb im Audimax der Universität Essen ihren 80sten Geburtstag stilecht unter dem Motto „She likes to make people happy.“

Und so ging es Jahr um Jahr weiter. Nicht vergessen werden sollen die Frauengesundheitswoche von 1995 mit zahlreichen interessanten Veranstaltungen, die Frauen-Stadt-Konferenz 1998 oder die Wiederbelebung der Jungenarbeit in Gladbeck, die 2002 mit einem Workshop ihren Neuanfang nahm und sich mittlerweile stabilisiert hat.



Bundesweit wurde der Girls’ Day 2001 eingeführt. In Gladbeck fand er erstmalig 2003 auf Initiative der Gleichstellungsstelle statt. Seitdem wird der Aktionstag regelmäßig einmal jährlich durchgeführt. Seit 2007 übernehmen die Jugendberufshilfe und der Arbeitskreis Jugendberufshilfe die Organisation. Die Gleichstellungsstelle ist jedoch weiterhin an der Umsetzung beteiligt.

„Wer sein Ziel weit steckt, hat viel Raum zum Wachsen.“

Fazit und Ausblick

Das Zitat von Silvia Schubert könnte als Motto für die Gleichstellungspolitik in der Stadtverwaltung Gladbeck durchgehen. Wer das Amt einer Frauenbeauftragten in einer Behörde, Institution oder Hochschule übernimmt hat eine Mission, steckt sich Ziele und steckt sie weit – in der Hoffnung auf Dauer und Nachhaltigkeit. Viele davon wurden erreicht und haben Bestand über den Tag hinaus, doch manche Wünsche sind noch offen.

Der Frauenförderplan 2009

Schlägt man den Bogen zurück zum Herbst 1990, so lässt sich – bildlich gesprochen – festhalten: Am Anfang war die Kaffeemaschine, doch in den folgenden Jahren wurde das „Inventar“ laufend vergrößert, ist der Instrumentenkasten heute gut gefüllt.

Gerade hat die Gleichstellungsbeauftragte den Frauenförderplan 2009 der Stadtverwaltung Gladbeck vorgelegt. Das Dokument beweist nicht nur Kontinuität in der Arbeit sondern liefert auch die Bestätigung, dass beharrliches Eintreten für Chancengleichheit im internen Betrieb Früchte trägt und die Gleichstellung von Mann und Frau kein bloßes Lippenbekenntnis ist. Durch vielfältige Aktivitäten und Initiativen ist Frauenförderung bei der Stadt Gladbeck inzwischen ein integraler Bestandteil des systematischen Personal- und Organisationskonzeptes gemäß der Strategie des Gender Mainstreaming. Sie ist mittlerweile selbstverständlich, wird in Leitbildern, Projekten und Vorhaben berücksichtigt und umgesetzt.

„Vieles hat sich in den letzten Jahren geändert und verbessert. Wir sind auf einem guten Weg“, heißt es in der Präambel des Frauenförderplans und die Zahlen geben diesem Optimismus Recht. So ist im gehobenen Verwaltungsdienst der Frauenanteil weiter angestiegen, liegt um knapp fünf Prozent über den Prognosen des Frauenförderplans von 2006 und erreicht mit fast 60 Prozent die Parität. Der Frauenförderplan weist auch dieses aus: In 18 Fällen haben Frauen von Personalmaßnahmen profitiert – weit mehr, als ursprünglich prognostiziert.



Helmut Wolz, Leiter Bürgermeisterbüro:
„Im Rückblick waren das spannende Jahre in der Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle, die mir persönlich viel gebracht haben. Wir haben uns immer verständigt, auch bei Problemen – es ist bis heute ein guter Kontakt. Ich würde soweit gehen, zu sagen, die Kommunikation ist gut bis sehr gut.“

Antizipation und Vernetzung

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rahmen ihrer Arbeit insbesondere die regionale und überregionale Vernetzung vorangetrieben, Arbeitsgruppen und Initiativen gegründet oder sich bereits bestehenden angeschlossen und den Erfahrungsaustausch gepflegt. So konnten gemeinsam Initiativen in Gang gebracht werden, die auf eine stärkere Sensibilisierung der Bevölkerung abzielten. Dies gilt



Dazwischen liegen 20 Jahre: Am Tag ihres Amtsantrittes 1990 posierte Barbara Richter vor einer Birkenfeige. Auch die Pflanze ist den Höhen und Tiefen der kommunalen Gleichstellungsarbeit stets mit Gleichmut begegnet.

in besonderem Maße für die Themen der sexuellen Gewalt sowohl im privaten als auch öffentlichen Umfeld. In der Gleichstellungsstelle Gladbeck wurden viele Themen, die heute gesetzt sind, frühzeitig antizipiert, so dass bereits im Vorfeld entsprechende Maßnahmen und Strategien eingeleitet werden konnten. Dies war bei der Beteiligung am Girls' Day genauso wie bei der Jungenarbeit oder dem Mentoring-Programm „Mit Frauen an die Spitze“ der Fall.

Wenn man heute junge Frauen fragt, ob sie sich für gleichberechtigt halten, so gibt es mehrheitlich positive Antworten. Dass dies so selbstverständlich geworden ist, hat mit vielen Faktoren zu tun: Der Druck der 1970er Jahre führte auf vielen Ebenen zum Umdenken. Gesetzliche Rahmenbedingungen, die endlich geschaffen wurden, bildeten die rechtliche Plattform zum Handeln. Doch es sind stets die Menschen, die Gesetze erst mit Leben füllen. Die vielen Engagierten in der Frauenarbeit haben – gleichgültig an welcher Stelle – dazu beigetragen, dass die Diskussion bis heute nicht abreißt, und weil das so ist, hat die Gleichstellungspolitik nach wie vor viel Raum zum Wachsen.

Weiterführende Informationen

Mehr über die Geschichte, Struktur, das aktuelle Arbeitsteam und Veröffentlichungen der Gleichstellungsstelle ist zu finden unter www.gladbeck.de/frauen.

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
www.frauenbeauftragte.de

FrauenArbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe
www.fagel-netz.de

Frauenberatungsstelle Gladbeck e.V.
www.frauenberatungsstelle-gladbeck.de

Gleichstellungsstelle Gladbeck
www.frauen-in-gladbeck.de

Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
www.frauenbueros-nrw.de

Warnsignale
www.warnsignale-gewalt.de

Zentrum Frau in Beruf und Technik
www.zfbt.de

Impressum

Stadt Gladbeck
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte
Willy-Brandt-Platz 2
45964 Gladbeck
Info-Tel.: 02043/99-2699
E-Mail: gleichstellung@stadt-gladbeck.de
Internet: www.gladbeck.de/frauen

V.i.S.d.P.: Stadt Gladbeck – Der Bürgermeister

Redaktion: sun media
Susanne Nickel
www.sun-mediakomm.de

Gestaltung: dot.blue – communication & design
www.dbcd.de

Druck: Gutenberg-Druckerei GmbH
www.gutdruck.de

Auflage: 500

Gladbeck: März 2010

Fotonachweise: Peter Braczko, Engels & Kraemer,
Foto-Gräfin Tanja Wischermann,
Frauenberatungsstelle Gladbeck,
Nicole Kaiser, Kreisverwaltung
Recklinghausen, Kunstmuseum
Düsseldorf, Lutz Leitmann,
© PantherMedia/Petra K.,
Regionalverband Ruhrgebiet,
Ruhr-Nachrichten Gladbeck,
Trudel Schroda, Stadt Gladbeck,
Stadt Marl, Stadtspiegel Gladbeck,
Frank Struck, Nessi Tausendschön,
WAZ Gladbeck, Rosemarie Werther,
ZFBT Castrop-Rauxel.

**"Als eine Frau lesen lernte,
trat die Frauenfrage in die Welt."**

(Maria von Ebner-Eschenbach, 1830)

Stadt Gladbeck · Der Bürgermeister · Die Gleichstellungsbeauftragte
45956 Gladbeck · Tel.: 02043 / 99 - 2699 · Fax: 02043 / 99 - 1100

Potenziale von Frauen nutzen

Wir schaffen die richtigen Verbindungen



Studieninstitut
für kommunale Verwaltung
Emscher Lippe

Mit Frauen
an die Spitze

**Mentoring für Frauen in
Kommunalverwaltungen
4. Jahrgang**

Eine Kooperation
der kommunalen
Gleichstellungsbeauftragten
der Emscher-Lippe-Region,
des Studieninstituts für
kommunale Verwaltung Emscher-Lippe
und des Zentrums
Frau in Beruf und Technik



Zentrum
Frau
in Beruf
und Technik



Stadt Gladbeck
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte

Willy-Brandt-Platz 2
45964 Gladbeck
Info-Tel.: 02043/99-2699
E-Mail: gleichstellung@stadt-gladbeck.de
Internet: www.gladbeck.de/frauen