

**STADT.
CITY.
VILLE.
BONN.**

30 Jahre Gleichstellungsstelle Bonn

15. Oktober 2014





30 Jahre Gleichstellungsstelle Bonn

15. Oktober 2014

Aus dem Inhalt:

Bonn im Oktober 1984

Aufbruch

Geschichten aus 30 Jahren

Bonn im Oktober 2014

www.bonn.de/@frauen



Herausgeber:
Der Oberbürgermeister der Bundesstadt
Bonn
Gleichstellungsstelle / Presseamt
Oktober 2014

Bonn im Oktober 1984

"Die Frau ist dem Manne untertan?"

Damit war es zumindest formal mit der Einsetzung des Grundgesetzes 1949 vorbei. Es folgte – zunächst einmal nichts.

Gewiss, der Anteil von Mädchen auf sogenannten "höheren" Schulen stieg im Laufe der 50er Jahre deutlich an. Auf erste Gesetze, die den Gleichstellungsauftrag des Art. 3 GG konkretisierten aber warteten die Frauen noch ein Vierteljahrhundert.

Und die Politik kam zu der Einsicht, dass allein Rechtssetzung noch keine Änderung des realen Lebens bedeutet. Auf der Basis der Empfehlungen der Enquête-Kommission "Frau und Gesellschaft" des Deutschen Bundestages, die 1980 vorgelegt wurden, implementierte der nordrhein-westfälische Landtag am 1.10.1984 den § 6a Abs.4 in die Gemeindeordnung. Dort hieß es: "Die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist auch eine Aufgabe der Gemeinde. Zur Wahrung dieser Aufgabe kann die Gemeinde eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen."

Bereits Ende August 1984 hatte der Rat der Stadt Bonn die Einrichtung einer Gleichstellungsstelle beschlossen – als fünfte Stadt im Bundesgebiet.

Im Rat waren damals nur 18 Prozent Frauen vertreten, in den Führungsetagen der Stadtverwaltung waren sie kaum zu sehen: Der neunköpfige Verwaltungsvorstand war völlig frauenfrei, und in den 36 Ämtern gab es eine einzige Amtsleiterin und vier Abteilungsleiterinnen unter vielen Herren in meist dunklen Anzügen. Die vielen Frauen in der Verwaltung arbeiteten vor allem in untergeordneten Bereichen, über das erste Beförderungssamt im gehobenen Dienst kam kaum eine hinaus.

Und die Gesellschaft? Sie hatte durchaus schon einen Schritt gemacht in Richtung mehr gleiche Rechte und Chancen. Wenn auch in vielen Bereichen nur einen kleinen.

Frauen, auch verheiratete, konnten jetzt selbst entscheiden, ob sie erwerbstätig sein wollten. Frauen nutzten bessere Bildungschancen, erwarben häufig das Abitur und studierten. Auf dem Arbeitsmarkt aber schlug sich das nicht nieder. Frauen waren häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Ihre Chancen, eine gut bezahlte Stelle zu bekommen, waren deutlich schlechter, und ihr Erwerbseinkommen erreichte maximal zwei Drittel des Einkommens der Männer.

Der Männerbonus hieß damals noch: "Er muss ja eine Familie ernähren", mitgedacht war: "Wie will *sie* denn die Kinder betreuen, wenn sie arbeiten geht?"

1984 betrug der Frauenanteil an den Erwerbspersonen in Deutschland 39 Prozent - und er war nur so hoch, weil die Teilzeitquote stark angestiegen war und zudem die Wirtschaft erheblichen Personalbedarf hatte. Gleichzeitig war der Arbeitsmarkt der 80er Jahre weitaus deutlicher als heute geschlechtsspezifisch getrennt. Von Frauen wurde erwartet, dass sie ihre Berufspläne daran orientierten, welche gesellschaftliche Rolle ihnen zugewiesen war: Die Verantwortung für Familie und Kinder sollten sie nämlich allein tragen. Das begründete man damals mit "naturgemäß".

Kinder - sie waren also 1984 noch eindeutig "Frauensache". Väter auf dem Spielplatz? In der Regel Fehlanzeige, und wenn doch, hieß es schnell: "Der ist aber komisch." Das Bild der Hausfrau und Mutter dominierte noch – zumindest die mittleren Generationen und die Köpfe der Mehrheit der Bevölkerung.

Die jüngere Generation, die Generation der Studentenbewegung von 1968 und der "sexuellen Revolution" und jene, die damals die Schulbänke drückten, sah das Leben ein bisschen anders. Aus ihr kamen auch die meisten Frauen, die die Frauenbewe-

gung wieder erstarben ließen und die für Selbstbestimmung und Teilhabe kämpften.

Neben den traditionellen Frauenverbänden, die sich bereits seit Jahrzehnten für Frauenrechte eingesetzt und 1918 das Wahlrecht für Frauen erkämpft hatten, waren neue, "autonome" Fraueninitiativen entstanden. Die Fraueninitiative 6. Oktober (es gibt sie heute nicht mehr), der unter anderem Wissenschaftlerinnen, Rechtsanwältinnen, Ärztinnen oder Journalistinnen ebenso angehörten wie Initiativen, die sich spezifischen Themen widmeten, versuchte, viele der Anliegen zu bündeln und informierte mit einer eigenen Zeitung.

Das FrauenMuseum, heute eine Bonner Institution, ist Anfang der 80er Jahre gegründet worden, ebenso die Arbeitsgemeinschaft Frauenforschung an der Bonner Universität, der Verein "Frauen lernen gemeinsam", viele Frauenberatungsstellen und die Frauenhäuser.

Zu den zentralen Themen damals gehörten nicht nur sexuelle Selbstbestimmung, Verhütung und § 218 (spektakulär war die Kampagne "Mein Bauch gehört mir", in der sich zahlreiche bekannte Frauen öffentlich dazu bekannten, abgetrieben zu haben).

Rechte für Prostituierte wurden ebenso lautstark angemahnt wie Gewalt gegen Frauen zu ahnden. Und immer wieder die Berücksichtigung von Fraueninteressen in Politik und Wirtschaft, die gleichberechtigte

Teilhabe an Einkommen und Vermögen und der chancengleiche Zugang zu Erwerbspositionen.

Aufbruch

Vor diesem Hintergrund ernannte die Stadt Bonn am 15. Oktober 1984 ihre erste Gleichstellungsbeauftragte. Zunächst bestand ihre Aufgabe darin, ihr Arbeitsgebiet zu definieren. Denn die Vorgaben waren äußerst vage. "Zur Verwirklichung des Verfassungsauftrages Gleichberechtigung beitragen" sollte sie, Mitarbeiterinnen der Verwaltung und Bürgerinnen beraten und unterstützen sowie innerhalb der Verwaltung Empfehlungen erarbeiten zur Förderung der beruflichen Gleichstellung und zum Abbau von Diskriminierungen.

Die Ausstattung der Stelle war überschaubar. Ein abgetrenntes Büro in der elften Etage des Stadthauses, ein Telefon, eine mechanische Schreibmaschine, ein Diktiergerät, zwei Aktenschränke, zwei Besucherstühle. Die Verwaltung betrachtete die neue Stelle mit Skepsis und ohne große Erwartungen oder gar Vorstellungen. "Machen Sie mal" lautete der Auftrag.

Schnell nahm die neue Gleichstellungsbeauftragte Kontakt mit der Kollegin in Köln auf, die bereits seit 1982 im Amt war, und mit der Senatorin für Gleichstellung in Hamburg, die schon seit 1979 tätig war, um

so erste Arbeitsschwerpunkte festzulegen. Daneben wurden regelmäßige Sprechstunden für Bürgerinnen und für Mitarbeiterinnen angeboten, die ihrerseits dazu beitrugen, Problembereiche zu definieren.

Als vordringlichste Themen zeichneten sich ab: Erwerbstätigkeit und Ausbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Sicherung der materiellen Existenz nach einer Scheidung.

In Bezug auf die Verwaltung war schnell deutlich geworden, dass Frauen sich nur äußerst selten um höherwertige Stellen bewarben und kaum an Fortbildungsmaßnahmen teilnahmen.

Innerhalb der Verwaltung suchte die Gleichstellungsbeauftragte den Kontakt in alle Ämter, machte ihre Arbeitsansätze bekannt und lotete Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu Fragen aus, die als Probleme an sie herangetragen worden waren.

Die Gleichstellungsbeauftragte suchte auch das Gespräch mit dem Bonner Arbeitsamt und den Kammern, mit dem Deutschen Frauenrat, der damals noch in Bonn ansässig war, und baute Kontakte zu Frauenverbänden, Organisationen, Institutionen und Schulen auf, einmal um sich und ihre Arbeit bekannt zu machen und die der anderen kennenzulernen, zum anderen um Möglichkeiten der Kooperation auszuloten und Netzwerke zu bilden, um den Ratsuchenden bestmöglichst helfen zu können.

Die Probleme der Frauen waren breit gefächert. Benachteiligungen gab es in fast allen Lebensbereichen, sie waren "normal", Konvention in der Mehrheit der Bevölkerung. Dass Männer stets die besseren Jobs bekamen und Frauen angeblich nichts mit Technik anfangen konnten, ist da nur die eine Seite. Zwei Beispiele: Wenn eine Frau damals versuchte, eine Wohnung zu mieten, brachte sie besser einen Mann mit. Und wenn eine verheiratete Frau eine größere Anschaffung von ihrem persönlichen Konto bezahlen wollte, konnte sie erwarten, dass ein Bankangestellter sie nach dem Einverständnis ihres Ehemannes fragte. (Umgekehrt geschah es nicht selten, dass Frauen für Kredite, die ihre Ehemänner mit ihrer alleinigen Unterschrift abschlossen, in die Mithaftung genommen wurden, "selbstverständlich" ohne gefragt zu werden.)

Die Arbeit, die sich abzeichnete, war umfangreich und vielfältig und in großen Teilen Bewusstseinsarbeit.

Nach gut einem Jahr bekam die Gleichstellungsstelle Verstärkung, und der Platz im Stadthausbüro wurde langsam eng. Zwei Schreibtische und weitere Möbel auf 15 Quadratmetern ließen kaum noch Platz für Besucherinnen, und im Gang vor der Tür stapelten sich Broschüren, Materialien und Gesetzestexte. Ein halbes Jahr später zog die Gleichstellungsstelle an den Bottlerplatz, für Bürgerinnen besser zu finden und

auch für Mitarbeiterinnen einfacher aufzusuchen, die vorher vielfach den Weg durch das Personalamt gescheut hatten.

Geschichten aus 30 Jahren

Die ersten Jahre waren turbulent. Die Frauen in der Gleichstellungsstelle wurden Expertinnen im Arbeitsrecht, im Sozialrecht und im Familienrecht. Sie befassten sich mit dem Bleiberecht von ausländischen Frauen nach einer Scheidung ebenso wie mit Menschenhandel, Prostitution, § 218 (Schwangerschaftsabbruch) oder Gewalt gegen Frauen. Sie kümmerten sich um Frauenparkplätze und die Sicherheit von Gehwegen ebenso wie um Sorgerechtsstreitigkeiten und gerechte Entlohnung.

Es wurden Netzwerke aufgebaut, Arbeitsgruppen zu den unterschiedlichsten Themen eingerichtet und Vorträge gehalten. Die Gleichstellungsstelle war bei Podiumsdiskussionen und auf zahlreichen Fachtagungen vor Ort vertreten. Da Bonn zu dieser Zeit noch Bundeshauptstadt war, wurde die Gleichstellungsstelle zu unterschiedlichsten Hearings des Bundestages eingeladen, um ihre Expertise einzubringen.

Ein Ende der 80er heiß diskutiertes Thema war In-vitro Fertilisation, also die künstliche Befruchtung im Reagenzglas. Diese Technik war damals noch nicht wirklich ausgereift und sie ging deutlich zu Lasten der Frauen, die sich dem

Druck, "endlich" schwanger zu werden, beugten.

Aber die gesundheitlichen Risiken, die die betroffenen Frauen eingingen, einschließlich der psychischen Folgen, interessierten den größten Teil der Podiumsteilnehmer/innen kaum. Stattdessen dominierten zwei militante männliche Abtreibungsgegner einen guten Teil der Diskussion. Sie beharrten immer wieder darauf, dass überzählige befruchtete Eizellen nicht vernichtet werden dürften, sondern auch ausgetragen werden müssten. Interessanterweise hatten gerade diese beiden überhaupt kein Problem damit, solche Eizellen zu Forschungszwecken freizugeben ...

Verwaltungsintern waren die ersten Jahre weniger turbulent. Allerdings zeigte sich gerade dort gelegentlich, wie sehr alte Rollenmuster noch das Denken vieler prägten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hatte von Anfang an immer wieder deutlich gemacht, dass Gleichstellung von Frauen und Männern sich nicht darin erschöpfe, darauf zu achten, dass Arbeitsstellen geschlechtsneutral ausgeschrieben, Frauen besser in den Arbeitsmarkt integriert und beruflich gefördert würden, sondern dass es auch um eine Gleichstellung innerhalb der Gesellschaft und der Familien gehe. Damit war natürlich auch die Diskussion darüber verbunden, dass es an der Zeit sei, dass auch Männer Familienpflichten wahrnehmen sollten.

Eines Tages sprach ein älterer Kollege kurz vor dem Ruhestand die Gleichstellungsbeauftragte an. Er war verunsichert und wollte wissen, ob denn von ihm erwartet würde, dass er künftig seine Schuhe selbst putzen sollte ...

Aber zurück zu den Alltagsproblemen in der Verwaltung.

Viele Frauen hatten (und haben) zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Wunsch, einer Teilzeittätigkeit nachzugehen. In den ersten Jahren hieß das: eine halbe Stelle, vormittags von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr. Diese Festlegung führte immer wieder dazu, dass (männliche) Vorgesetzte erklärten, weitere Teilzeittätigkeiten in ihrem Amt seien nicht möglich, einmal habe man nicht genug Schreibtische und zum Zweiten würde ja nachmittags die Aufgabe nicht fortgeführt.

Eine Kollegin kam damals in die Gleichstellungsstelle, die aus familiären Gründen gerne ausschließlich nachmittags arbeiten wollte. Mit dem Personalamt war das schnell geklärt, schon gar mit dem Hinweis, dass gerade dieser Vorgesetzte immer wieder das Argument der vakanten Nachmittage ins Feld führte. Als ihm mitgeteilt wurde, dem Wunsch der Mitarbeiterin entsprechen zu können war er völlig fassungslos. "Teilzeit? Nachmittags? Wie soll das denn gehen?" hieß es ...

Damals begann die Gleichstellungsstelle, mit der Personalverwaltung über Job-Sharing, unterschiedliche Zeitrahmen bei Tätigkeiten und die Möglichkeit, Arbeitszeiten frei über die Woche zu verteilen zu diskutieren – heute Selbstverständlichkeiten.

Noch eine Teilzeitanekdote aus späteren Jahren:

In einer Abteilung der Verwaltung waren drei Stellen des mittleren Dienstes im gleichen Aufgabengebiet zeitgleich neu zu besetzen. Kurz nach der Ausschreibung der Stelle kamen fünf Kolleginnen gemeinsam in die Beratung der Gleichstellungsstelle. Der Abteilungsleiter – auch er heute längst im Ruhestand und seinerzeit dafür bekannt, dass er nichts von Teilzeitstellen hielt – hatte ihnen mitgeteilt, dass es überhaupt keine Möglichkeit gebe, auch nur eine dieser Stellen mit weniger als der vollen Arbeitszeit auszufüllen. Grund seien in erster Linie die umfangreichen Öffnungszeiten, außerdem müsse natürlich immer kompetent auf spätere Rückfragen der Antragsteller/innen geantwortet werden können.

Alle fünf Frauen waren persönlich in einer Situation, dass sie sich für die kommenden Jahre nicht in der Lage sahen, ihren Arbeitszeitumfang zu erweitern. Fachlich waren alle fünf dagegen vollkommen in der Lage die neuen Stellen auszufüllen.

Mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle erarbeiteten sie ein Modell, wie den Ansprüchen des Abteilungsleiters hinsichtlich der Abdeckung der Öffnungszeiten aber auch hinsichtlich des notwendigen Informationsaustausches zur optimalen Bedienung des Publikums gerecht zu werden sei, als "Komplettpaket" für alle drei Stellen. Sie bewarben sich alle fünf und standen auch in Konkurrenz zu vier anderen Mitbewerbern, die Vollzeit arbeiten wollten.

Die fünf Frauen waren so überzeugend, dass sie die Stellen erhielten. Und die Gleichstellungsstelle ließ es sich nicht nehmen, den Abteilungsleiter ausführlich im Intranet zu loben ...

Mitte der 80er Jahre war festgestellt worden, dass Frauen deutlich weniger an Fortbildungen teilnahmen als Männer. Das bot natürlich auch ein schlechtes Bild bei Bewerbungen um höherwertige Stellen.

Wie sich herausstellte, hatte das nichts mit mangelndem Interesse zu tun. Immer mehr Kolleginnen traten an die Gleichstellungsstelle heran und beschwerten sich. Viele Vorgesetzte waren offenbar der Ansicht, dass Fortbildungsangebote vorrangig für Männer gelten würden. Sie erklärten den Frauen, dafür sei keine Zeit oder es sei nicht notwendig, insbesondere, wenn es sich um nicht-fachliche In-

halte handelte, und leiteten die Anträge gar nicht erst weiter.

Der Personaldezernent teilte schnell die Auffassung der Gleichstellungsstelle, dies sei ein unhaltbarer Zustand. Er verfügte, dass Anträge auf Teilnahme an Seminaren mit allgemeinen Inhalten wie "Einführung in die ADV", "Organisation am Arbeitsplatz" oder auch "Strategien zur Bewältigung von Doppelbelastung" direkt an das Personalamt gerichtet werden durften, wenn die Fachabteilung sie nicht weiterleiten wollte.

Schon in der Anfangszeit war die Gleichstellungsstelle in Personalauswahlverfahren einbezogen. Sie konnte dort aber aufgrund der Rechtslage vor allem beratend tätig sein.

Die ersten Richtlinien zur Frauenförderung beschloss der Rat der Bundesstadt Bonn 1991. Der erste Frauenförderplan auf der Grundlage des im November 1999 verabschiedeten Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) trat 2001 in Kraft und sah zum ersten Mal Quotenregelungen vor.

Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsstelle waren durch das LGG in einer ganzen Reihe von Punkten konkretisiert und festgeschrieben worden.

Eine Fähigkeit dieser Verwaltung ist es, dass sie (auch neue) Sachverhalte, die gesetzt sind, akzeptiert und nach einiger Zeit integriert. Viele Dinge waren also bald selbstverständlich. Konflikte wurden (und werden) ausdiskutiert. Das gilt auch für strittige Personalentscheidungen. Auch deshalb machte die Gleichstellungsbeauftragte selten von der Möglichkeit Gebrauch, bei Personalentscheidungen Widerspruch einzulegen.

Eine nette Episode, wo es doch dazu kam, sei hier erzählt:

Im Zusammenhang mit Vorstellungsgesprächen für eine Stelle mit der Voraussetzung abgeschlossenes Fachhochschulstudium waren zwei Frauen und drei Männer eingeladen. Das Amt bevorzugte einen Mann, da dieser bereits Berufserfahrung hatte und sehr eloquent auftrat. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten hatte er allerdings "zu dick aufgetragen" und einige Aussagen hielt sie nicht für glaubwürdig. Einiges ließ darauf schließen, dass er bei seinem bisherigen Arbeitgeber Ärger hatte. Gegen den Besetzungsvorschlag des Amtes legte die Gleichstellungsbeauftragte mit Hinweis auf den Frauenförderplan und das LGG Widerspruch ein.

Der Personaldezernent forderte daraufhin sowohl von der Amtsleitung als auch von der Gleichstellungsstelle weitergehende Stellungnahmen und das Verfah-

ren war erst einmal aufgehoben. Noch in die Entscheidungsphase fiel der Jahresurlaub der Gleichstellungsbeauftragten. Bei ihrer Rückkehr erfuhr sie, dass der Amtsleiter (er ist seit Jahren pensioniert) sie dringend sprechen wollte. Eine Entscheidung hatte es in der Zwischenzeit nicht gegeben und sie vermutete, er wollte sich beschweren.

Diese Vermutung war falsch. Er bedankte sich stattdessen überschwänglich, dass sie ihn von einer Fehlentscheidung abgehalten hätte. Man hatte sich in der Zwischenzeit noch einmal intensiv über den Bewerber informiert...

Die Gleichstellungsstelle hat nach LGG und Frauenförderplan das Recht, nicht nur Bewerbungsunterlagen einzusehen, sondern auch Kandidat/innen zu Vorstellungsgesprächen einladen zu lassen. Von beidem wird dann Gebrauch gemacht, wenn die Vorauswahl des Fachamtes entweder für die Gleichstellungsstelle nicht nachvollziehbar ist oder der Anteil der einzuladenden Frauen nicht der Hälfte oder mindestens ihrem Anteil an den Bewerbungen entspricht.

Einige Amtsleitungen kommen auf diese Regelungen des Frauenförderplans gern auch von sich aus zurück und bitten bereits vorab um Mitwirkung bei der Auswahl. Ein technisches Amt, das die in den ersten Jahren noch vorherrschenden Vorbehalte gegen Frauen gründlich "über Bord geworfen hat", lädt seit eini-

gen Jahren gleich alle Bewerberinnen ein, die die formalen Voraussetzungen erfüllen. Diese Vorgehensweise ist natürlich sehr positiv, sie hilft auch bereits im Vorfeld, Konflikte zu vermeiden und Verfahren zu beschleunigen.

Besonders in den Jahren, in denen Bonn noch Bundeshauptstadt war, empfing die Gleichstellungsstelle eine Vielzahl an Delegationen aus anderen Ländern, die sich über die Arbeit erkundigen wollten. Heute sind Besuche seltener und kommen meist aus Partnerstädten oder aus Ländern, die mit den großen in Bonn ansässigen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit kooperieren.

Unter vielen anderen waren Kolleginnen aus Tokio und London, Gewerkschafter/innen aus Israel und Südafrika, zuletzt eine Delegation von Politikerinnen und Politikern der Stadt und der Region Marrakech zu Gast. Diese Austauschtreffen waren und sind immer sehr lehrreich. Unterschiedliche Gesellschaftsformen in den Ländern dieser Welt prägen logischerweise auch sehr unterschiedliche Sichtweisen und Bewertungen. Die unterschiedlichen Herangehens- und Verhaltensweisen zu erfahren und "die Welt" mit anderen Augen zu sehen, hilft dabei, neue Ideen zu entwickeln und das eine oder andere neu zu interpretieren.

Die Gleichstellungsstelle führte immer wieder Veranstaltungen durch, auch in Kooperation. Dazu gehörten, um nur einige zu nennen, Informationsbörsen für Frauen in den Anfangsjahren, ein Frauenkulturfest, ein Veranstaltungsmonat mit Diskussionen und Vorträgen zu unterschiedlichen Themen, Theater und Konzerten, oder auch im Jahr 1995 das Symposium "Stadt der Männer – Stadt der Frauen" zu dem über 300 Expertinnen und Experten aus dem ganzen Bundesgebiet kamen.

Im August 1997 – nur kurz nach dem Ratsbeschluss zu einer Bonner Lokalen Agenda 21 – organisierte die Gleichstellungsstelle ein Frauenforum für eine zukunftsfähige Stadt, auf dem sich mehr als 100 Bonnerinnen mit den Themen Umwelt, Stadtplanung, Sozialentwicklung und Eine Welt austauschten.

Es herrschte unter den Frauen eine große Aufbruchsstimmung. Zwei Jahre lang waren die Ergebnisse der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking diskutiert worden, jetzt wollten sie ihre Forderungen in den Agenda-Prozess einbringen.

Bei den Themenfeldern Arbeit und Soziales sowie Umwelt kam man zu dem Entschluss, die spezifischen Frauenbelange, die noch nicht in den zahlreichen bereits vorhandenen Strukturen, Arbeitskreisen und Netzwerken berücksichtigt wurden, verstärkt dort einzubringen.

Es gründete sich während des Forums ein Arbeitskreis "Frauen und Stadtplanung", der über mehrere Jahre Anliegen der Bonner Frauen an die Stadtentwicklung formulierte, und ein Arbeitskreis "Frauen und Eine Welt", der schließlich 1999 in der Gründung des Internationalen Frauenzentrums mündete.

Ein neues Thema kam in der Mitte des ersten Jahrzehnts dieses Jahrhunderts immer weiter in den Fokus: Der demographische Wandel. Im März 2007 veranstaltete die Gleichstellungsstelle hierzu drei Themenwochen unter dem Titel "Demographischer Wandel – Frauen und Männer in der Stadt der Zukunft". Hierzu hatte sie zahlreiche Partnerinnen und Partner "ins Boot" geholt.

Es gab einen Empfang im Rathaus, Vorträge zu unterschiedlichen Themen rund ums Alter, Ausstellungen zu verschiedenen Themen, Informationsangebote, die Präsentation einer gemeinsamen Veröffentlichung von Stadtplanungsamt und Gleichstellungsstelle zur geschlechtergerechten Stadtplanung, Workshops zu Bildungs- und Erwerbsarbeit, Podiumsdiskussionen zur Entwicklung der Mobilität unter demographischen Aspekten und einen Diskussionsabend zu neuen Wohnformen, an dem sich Projekte zum Mehrgenerationenwohnen und zum gemeinschaftlichen Wohnen im Alter präsentierten.

Viele Bonnerinnen und Bonner nahmen die Angebote wahr, insbesondere zu der Thematik gemeinschaftliche Wohnprojekte war der Besucher/innenandrang überwältigend. Vor allem Frauen waren daran interessiert, über Alternativen für die Zukunft nachzudenken. Ein Trend, der sich heute in einer Vielfalt an unterschiedlichen Projekten manifestiert und von einem Angebot der Stadt, der Kontakt- und Informationsstelle "Innovative Wohnformen" begleitet wird.

Es gäbe noch viele Aspekte aus der Arbeit zu erwähnen und viele Geschichten zu erzählen, aus der täglichen Arbeit, aus Beratungen, aus zahlreichen Arbeitskreisen in der Verwaltung oder mit Vertreterinnen und Vertretern von anderen Behörden, Institutionen und gesellschaftlichen Gruppen. Viele Themen sind nur gestreift oder nicht berührt. Näheres zu einigen der Themen, die "tägliches Brot" sind, finden Sie auf der Homepage der Gleichstellungsstelle

Bonn im Oktober 2014

30 Jahre haben viel verändert.

Mädchen machen häufiger Abitur als Jungen, haben die besseren Schulabschlüsse, stellen die Mehrzahl der Student/innen und bekommen auch schneller einen Ausbildungsplatz. Ihr Anteil an den Erwerbspersonen liegt heute etwa bei 47 Prozent.

Frauen haben mehr eigenes Einkommen und Vermögen als 1984, viele haben anspruchsvolle Arbeitsstellen, an ihren Kompetenzen wird heute (fast) nicht mehr gezweifelt. Frauen sind selbständig und selbstbewusst.

(Sexuelle) Selbstbestimmung, Verhütung und § 218 sind keine großen Themen mehr.

Bereits 1984 gab es eine Tendenz, eine Schwangerschaft nicht unbedingt als Heiratsgrund anzusehen, alleinerziehende Frauen aber wurden oft mit Argwohn bedacht – oder bewundert. Heute entscheiden sich fast die Hälfte aller Paare, auch mit Kind, nicht zu heiraten, und die vielen Alleinerziehenden, ob Frauen oder Männer (immerhin fast 10 Prozent), sind ebenfalls "ganz normal". Niemand käme heute mehr auf die Idee, unterschiedliche Lebensentwürfe in Frage zu stellen.

Die Politik ist weiblicher geworden und die Verwaltung ebenso. 33 Prozent der im Rat der Stadt Bonn vertretenen Stadtverordneten sind Frauen, und neun der 25 Ämter

werden von Frauen geleitet. Insgesamt werden ca. 40 Prozent der Aufgaben mit Führungsverantwortung in der Verwaltung von Frauen wahrgenommen. Ihr Anteil an den Stellen im Höheren Dienst liegt bei 42 Prozent, im Gehobenen und Mittleren Dienst stellen Frauen die Mehrheit.

Viel ist in der Verwaltung in Angriff genommen und umgesetzt worden, was die Chancen und Möglichkeiten für Frauen verbessert.

Flexible Arbeitszeiten für alle Berufe, die nicht notwendigerweise bestimmte Zeitfenster abdecken müssen, hat gerade für Frauen mit Kindern das Leben erleichtert. Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit sind heute auch für Teilzeitbeschäftigte gegeben.

Seit Jahren gibt es neben den allgemeinen Fortbildungsangeboten eine Fülle von speziellen Angeboten für Frauen, die Themen reichen von der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Möglichkeiten, auch mit einer Teilzeittätigkeit die Karriere im Blick zu behalten, bis hin zu besonderen Führungsseminaren für Frauen.

Gender-Seminare, die der besseren Kommunikation dienen, sind ebenfalls seit Jahren fester Bestandteil des städtischen Angebots.

Seit Frühjahr dieses Jahres bietet die Gleichstellungsstelle Workshops für Frauen

in den Besoldungs- und Entgeltgruppen an, in denen die meisten "Karriere-Knicks" beobachtet wurden, übrigens auf einem deutlich höheren Einkommensniveau als früher. Sie sollen dazu dienen, Potentiale und Bedarfe zu ermitteln und den Frauen Chancen zu eröffnen. "Empowerment" ist also auch heute noch ein wichtiges Thema.

Und natürlich ist die Gleichstellungsstelle in alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Entscheidungen der Verwaltung eingebunden. Außerdem kooperiert sie mit den Ämtern der Verwaltung in allen Fragen, die die Frauen in der Stadt betreffen und bietet Beratung für Bürgerinnen, Verwaltungsmitarbeiter/innen und Führungskräfte an.

Eine Gleichstellung aber von Frauen und Männern sowie eine gleichberechtigte Teilhabe an Erwerbsarbeit und allen gesellschaftlichen Prozessen sind auch nach 30 Jahren nicht erreicht.

Trotz guter Ausbildung und hervorragenden Berufs- oder Universitätsabschlüssen sind Frauen sowohl in den Führungsetagen der Wirtschaft als auch in der Professorenschaft immer noch nur gering vertreten.

Das Einkommen von Frauen liegt auch im Jahr 2014 noch 20 Prozent unter dem der Männer.

2014 ist knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen nicht vollbeschäftigt – prozentual ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten gegenüber 1984 sogar deutlich angestiegen.

Auch wenn heute die meisten Männer an der Erziehung ihrer Kinder partizipieren, es sind fast immer die Frauen, die für die Familie zuhause bleiben oder ihre Arbeitszeit reduzieren, und sie haben dabei ihre eigene Zukunftssicherung oft nicht im Blick.

Zumeist sind es Frauen, die nicht nur den Großteil der Familienarbeit erledigen, sie pflegen auch Angehörige und verzichten im Gegenzug auf ein eigenes angemessenes Einkommen und eine eigene angemessene Altersvorsorge. Frauen sind auch 2014 doppelt so häufig von Altersarmut bedroht wie Männer.

Frauen nehmen noch zu wenig an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen teil. Zum Beispiel in Parteien und Gewerkschaften sind sie deutlich unterrepräsentiert.

Gewalt an Frauen in allen Facetten ist längst nicht überwunden, trotz des intensiven Engagements von Organisationen, Justiz, öffentlicher Verwaltung und Politik. Allerdings ist sie sichtbarer geworden und erfährt keine stillschweigende Tolerierung mehr.

Neben den gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung von Frauen und Männern sind die Themen Gender Mainstreaming (GM) – Geschlechtergerechtigkeit – und Diversity – Vielfalt – getreten.

Geschlechtergerechtigkeit beschreibt dabei die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen, hinterfragt, inwieweit politische Entscheidungen und das Handeln wichtiger Akteure aus Verwaltung, Wirtschaft, Gesellschaft Chancengleichheit von Frauen und Männern schaffen, bewahren oder verhindern. Gender Mainstreaming ist ein integrierender Prozess ohne quantitative Zielsetzungen.

Diversity geht darüber hinaus und differenziert nach Herkunft, Alter, Geschlecht, Weltanschauung, sexueller Orientierung und Behinderung. Unterschiede sollen wahrgenommen, toleriert, genutzt und wertgeschätzt werden. Diversity hebt die Vorteile einer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft hervor.

Beide Ansätze ersetzen aktive Gleichstellungsarbeit nicht, auch wenn sie bisweilen dazu genutzt werden, Frauenförderung und den Einsatz für gleiche Rechte in Frage zu stellen. Es gibt nicht nur noch immer "Nachholbedarf", vielfach sind heute wieder Rückschritte zu beobachten. Zum Beispiel beim Sprachgebrauch: Was lange Jahre selbstverständlich war, nämlich geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden, muss heute oft wieder eingefordert

werden. Öfter wieder heißt es, Frauen seien "mitgemeint"(?) bei der Verwendung von männlichen Bezeichnungen. Es scheint dann vergessen, dass Sprache Gesellschaft und ihr Verhalten prägt.

Die Generation derer, die von Anfang an mehr Möglichkeiten hatten als ihre Mütter, hat verlernt, sich für Gleichberechtigung einzusetzen, empfindet sie als selbstverständlich. Erst wenn Ungleichbehandlung offensichtlich wird, wird Vielen deutlich, dass der Prozess noch nicht zuende ist. Es gilt, auch im Jahr 2014, weitere Bewusstseinsarbeit zu leisten.

Gleichzeitig ist unter jungen Männern mit geringen (beruflichen) Perspektiven ein ansteigender Machismo zu beobachten.

Und die Diskussion darüber, was typisch männlich oder typisch weiblich ist, ist wieder in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Eigentlich keine schlechte Frage, denn es gibt sie durchaus, die besonderen weiblichen und männlichen Fähigkeiten. Nur sollten sie auch gleichwertig und gleichberechtigt anerkannt werden.

Gleiche Chancen für alle zu bieten heißt nicht, Uniformität herzustellen, sondern die Vielfalt an Kenntnissen, Fähigkeiten und Begabungen gleichermaßen wertzuschätzen und zu fördern.

Einen kompletten Überblick über die vielfältigen Themen, Aufgaben und Tätigkeiten oder gar die Geschichte zu geben, würde den Rahmen sprengen.

Informationen über einige der unterschiedlichen aktuellen Arbeitsbereiche finden Sie auf www.bonn.de/@frauen. Oder machen Sie einfach mal einen Termin.



Gleichstellungsbeauftragte
der Bundesstadt Bonn

Gleichstellungsstelle der Bundesstadt Bonn
Dechenstr. 14 a
53103 Bonn
Tel. 0228 – 77 - 5657, - 3900, - 6739, - 5211
e-Mail: gleichstellungsstelle@bonn.de

www.bonn.de/@frauen

© Marco2811/fotolia.com