

LAG NRW • Kasernenstraße 6 • 40213 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE  
**STELLUNGNAHME  
16/320**  
Alle Abg

**Stellungnahme der LAG der nordrhein-westfälischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu den Kürzungsvorschlägen im Bereich der „Kompetenzzentren Frau und Wirtschaft“**

Die Stellungnahme der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich überwiegend auf die vorgesehene 40prozentige Mittelreduzierung (2 Millionen Euro) im Ansatz 15 035,686 62 (Berufliche Gleichstellung, Kompetenzzentren Frau und Beruf).

Wir begrüßen, dass im Kapitel „Emanzipation“ (15 035 „Für eine emanzipierte Gesellschaft ohne Ausgrenzung“) alle bisherigen inhaltlichen gleichstellungspolitischen Schwerpunkte beibehalten wurden.

Die Mittelkürzung bei den Kompetenzzentren halten wir für problematisch, da die in diesem Haushaltsansatz mit enthaltenen Kompetenzzentren „Frau und Wirtschaft“ bis heute noch nicht vollständig eingerichtet bzw. operativ sind.

Im zuständigen Fachausschuss am 09.01.2013 erfolgte hierzu eine Erläuterung, die verdeutlichte, dass das zuständige MGEPA unter dem enormen Einsparungsdruck in allen Ressorts zu erheblichen Konsolidierungsanstrengungen gezwungen war.

Dass hierbei eine Strategie „Erhalt vor Neueinrichtung“ gewählt wurde, ist im Hinblick auf eine Revitalisierung des Themas „Frau und Beruf“ nachvollziehbar.

Wir verweisen jedoch darauf, dass unseres Erachtens der Aufgabenkatalog und der Zuschnitt der Stellen so angelegt ist, dass diese möglicherweise nicht in dem erforderlichen Umfang sowohl inhaltlich als auch regional wirken können. Durch die Mittelkürzung werden kurzfristige notwendige Anpassungsmöglichkeiten ausgeschlossen.

Die mit einigen Herausforderungen auch für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten verbundene Etablierung dieser neuen

**Martina Arndts-Haupt**  
Frauenbeauftragte der Stadt Münster  
Klemensstr. 10-12  
48143 Münster  
Tel. 0251-492 17 00  
arndtshm@stadt-muenster.de

**Antje Buck**  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim  
Ruhrstr. 32-34  
45468 Mülheim  
Tel. 0208-455 15 40  
Antje.buck@stadt-mh.de

**Michaela Fahner**  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bergisch Gladbach  
Hauptstr. 192  
51469 Bergisch Gladbach  
Tel. 02202-142 648  
m.fahner@stadt-gl.de

**Doris Freer**  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Duisburg  
Burgplatz 19  
47049 Duisburg  
Tel. 0203-283 20 47  
d.freer@stadt-duisburg.de

**Verena Mäckle**  
Gleichstellungsbeauftragte des Landschaftsverbandes Rheinland  
Kennedy Ufer 2  
50 679 Köln  
Tel. 0221-809 35 82  
Fax 0221-809 27 50  
verena.maeckle@lvr.de

**Monika Molkentin-Syring**  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kreuztal  
Siegener Str. 5  
57223 Kreuztal  
Tel. 02732-51 310  
m.molkentin@kreuztal.de

**Christel Steylaers**  
Frauenbeauftragte der Stadt Remscheid  
Rathaus  
42849 Remscheid  
Tel. 02191-162 257  
Fax 02191-162 242  
steylaers@str.de

**Silke Tamm-Kanj**  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Würselen  
Morlaisplatz 1  
52146 Würselen  
Tel. 02405- 67 217  
silke.tamm-kanj@wuerselen.de

Einrichtungen in den Arbeitsmarktregionen war seit der Bekanntmachung des Koalitionsvertrages ein kleines Licht am Ende der durch die Vorgängerregierung geschaffenen Tunnel und markierte den politischen Willen, die besonders in NRW noch stark unterentwickelte Strategie der beruflichen Frauenförderung wieder auf die Agenda zu setzen. Ohne zu weit in die Vergangenheit abschweifen zu wollen, sei daran erinnert, dass erst in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts durch die Intervention der leider zu früh gestorbenen Ulla Knapp, Referentin im NRW Wirtschaftsministerium das Programm ZIM („Zukunftsinitiative Montanregion“) mit einer frauenpolitischen Komponente ausgestattet wurde. Es entstanden erst punktuell, später flächendeckend die damaligen landesgeförderten aber kommunal verorteten „Regionalstellen Frau und Beruf“ mit einer ausdifferenzierten Programmatik, sowohl im Hinblick auf die Sensibilisierung der sogenannten Regeleinrichtungen als auch für die „Endbegünstigten“, sprich die Frauen im erwerbsfähigen Alter. Diese Ära wurde am 1. Januar 2007 durch die vollständige Streichung der Landesförderung vorerst beendet.

Als „Ausfallbürginnen“ zu den strukturellen Fragen der Frauenerwerbstätigkeit wurden übrigens für die sich anschließende Übergangsphase regelmäßig vor Ort die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch genommen, weshalb in den meisten Regionen des Landes ein Kernbestand an Unterstützungsnetzwerken und entsprechendem Know-How aufrecht erhalten werden konnte. Für die neuen Kompetenzzentren liegt hier ein wesentlicher gleichstellungspolitischer Fundus bereit.

Wir erinnern an dieser Stelle an das zentrale damalige Argument für die Aufgabe der Landesförderung: Die örtlichen Träger und Agenturen der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung seien ohnehin durch das politisch vorgegebene Oberziel des „gender mainstreaming“ auf einen frauenförderlichen Ansatz verpflichtet, weshalb eine eigene Förderstruktur für Frauen obsolet sei. Das ist zwischenzeitlich durch die Befunde der Arbeitsmarktforschung widerlegt. Immer noch dominieren in den Betrieben und auch bei den Unterstützungsstrukturen althergebrachte Muster und Vorstellungen von männlich konnotierten Arbeitstugenden das Geschehen, sowohl im Hinblick auf die Personalgewinnung als auch hinsichtlich der Karriere -und Entlohnungstypologien.

Aus Sicht der institutionalisierten Gleichstellungspolitik muss die damalige Programmatik, die quasi unter das Leitmotiv: „Erst die Kinder, dann die Frauen!“ als eine ernst gemeinte Einstimmung auf vermeintlich robustere Lebensmodelle und eine starke Ausrichtung auf kleinfamiliäre Lebensmuster verstanden werden. Die Wiedereinsetzung tradierter Rollenkonzepte, die besonders für Frauen mit Kindern einen weitgehenden Verzicht auf die berufliche/wirtschaftliche Verselbständigung erfordern, wurde als pädagogisch-präventive Notwendigkeit erklärt, indem die innerfamiliäre Sorgearbeit nun wieder konkret zugewiesen werden konnte.

Für die Frauen in NRW brachte diese Rückbesinnung keinen Statusgewinn und keine signifikanten Fortschritte bei der Eroberung der (Arbeits-) Welt. Vielmehr verschärfte sich – besonders in der öffentlichen Diskussion über weibliche Lebensentwürfe der Entscheidungsdruck für Frauen wieder, sowohl hinsichtlich der persönlichen Opportunitäten als auch mit Blick auf die gewachsenen

gesellschaftlichen Ansprüche an gute Elternschaft, die in der öffentlichen Diskussion nach wie vor faktisch und sprachlich verkürzt wird auf die Rolle der Mutter.

Dabei ist nicht nur anhand von Studien, sondern auch im Alltag evident, dass a: Berufstätigkeit der Eltern keineswegs als erziehungsschädlich betrachtet werden kann und b: viel zu viele gut qualifizierte Frauen den Einstieg oder die Rückkehr in einen passenden Job nicht vollziehen können. Wenn überhaupt nehmen sie ihre Erwerbstätigkeit weit unterhalb ihres erreichten Qualifikationsstandes und vor allem zu wirtschaftlich unattraktiven Bedingungen auf und in Kauf. Von einer Selbstverwirklichungsattitüde zu Lasten verwahrlosender Haushalte und Kinder kann also nicht ausgegangen werden. Von einem gelungenen „matching“ zwischen den zunehmend frei bleibenden Fachkräftestellen und der verfügbaren Gruppe erwerbswilliger weiblicher Arbeitskräfte sind wir allerdings auch noch weit entfernt.

Dass die systematische Förderung der Frauenerwerbstätigkeit ein wichtiger Treiber für Gleichstellung und Wohlstand einer Region sein kann, ist zwar bekannt, setzte bisher aber bei den Akteurinnen und Akteuren der beteiligten Regelstrukturen keinen wirkmächtigen Veränderungsprozess in Gang, so dass wir bei diesem Tempo von weiteren Jahrzehnten ausgehen müssen, bis eine ernst zu nehmende Umsetzung des Gleichstellungsauftrages auch in der Wirtschafts- und Arbeitswelt erreicht wird, zumal auch auf Bundesebene eine wirkungsvolle gesetzliche Regelung zur Frauenförderung in der Privatwirtschaft bisher ausblieb.

Die demografischen Prognosen, die ein dringendes Erwerbsgebot für alle sichtbar machen und die Erkenntnis, dass die Bevölkerungsstrukturen, insbesondere mit Blick auf Lebenslagen und Statuspassagen der Familien in den Ballungsräumen, ein schnelles Umsteuern nahelegen, erhöhen allerdings zunehmend den politischen Handlungsdruck<sup>1</sup>.

Ohne an dieser Stelle in eine detaillierte inhaltliche Erörterung des Themas einsteigen zu wollen, muss doch mit ein paar Schlaglichtern aus Sicht der institutionalisierten Frauenpolitik ein Lagebild zur Frauenerwerbstätigkeit in Nordrhein-Westfalen skizziert werden:

- Die Frauenerwerbstätigkeit stagniert in NRW, mehr Frauen „teilen sich“ ein gleich bleibendes Beschäftigungsvolumen
- Die in den vergangenen Jahren teilweise dramatisch gesunkenen Löhne in von Frauen dominierten Beschäftigungsfeldern verursachen absehbar soziale Folgekosten (Altersarmut), sinkende Erwerbsmotivation bei der weiblichen Bevölkerung sowie bislang noch gar nicht einschätzbare Verwerfungen im Bereich der sozialen Segregation in den Städten und Regionen

---

<sup>1</sup> Interessant in diesem Zusammenhang ist die Publikation der Bundesregierung „Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik, 2006“, wo neben anderen „Wachstumsanreizen“ schon im Vorwort gesagt wird: Wenn mehr Kinder geboren werde, mehr Frauen arbeiten können, und sich dabei gleichzeitig die Bildungschancen der jungen Generation verbessern, wird eine bevölkerungsorientierte Familienpolitik unmittelbar wachstumsrelevant ...usw..usw. Unterzeichner ist –neben der seinerzeitigen Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen, übrigens auch der damalige Präsident des Bundesverbandes der deutschen Industrie, Jürgen Thumann.

- Auf der Wirtschaftsseite muss den potenziellen Arbeitgebern, die auch im Mittelstandssegment zurzeit den Beginn eines Fachkräftemangels zu spüren bekommen, eine angemessene Unterstützung i.S. eines „change-managements“ gewährt werden. Es ist durchaus nachvollziehbar, dass in Betrieben mit traditionell männlicher Belegschaft „Fremdheitsgefühle“ gegenüber weiblichen Fachkräften bestehen. Hier ist es sinnvoll und erforderlich, den Personalverantwortlichen und dem betrieblichen Umfeld Information und Hilfe, beispielsweise bei der Personalgewinnung zu vermitteln. Anders als im öffentlichen Dienst, wo Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte den Mentalitätswandel professionell begleiten, wird von den Arbeitgebern der Privatwirtschaft erwartet, dass sie in dieser sensiblen Thematik „auf eigenes Risiko“ tätig werden. Eine Selbstwirksamkeit der oft beschworenen freiwilligen Gleichstellungsverpflichtung ist jedoch bislang nicht zu erkennen.
- Unter den Bedingungen einer globalisierten Welt, vor allem aber im Zusammenspiel der politischen und wirtschaftlichen Kooperation in der EU gilt es, gemeinsame Standards in der Frage der Geschlechtergerechtigkeit zu sichern und auszubauen, auch im Hinblick auf eine gelingende Arbeitsmigration.

Die unter diesen Vorzeichen zu bewältigende Aufgabe ist anspruchsvoll und aufwändig, auch finanziell. Dass sie dennoch angegangen werden muss, zeigen die Tendenzen der verfügbaren wirtschaftlichen Vergleichsdaten und Benchmarks, für deren fachgerechte Vervollständigung ebenfalls im Rahmen der Kompetenzzentren zu sorgen sein wird.

Es erscheint notwendig, valide Daten und Aussagen zur Frauenerwerbstätigkeit in NRW zu aggregieren, auch damit kostspielige Fehlleistungen vermieden und Besorgnis erregende Entwicklungen frühzeitig erkannt werden können.

Schon heute ist beispielsweise jede dritte Familie in den NRW-Städten eine sogenannte „Ein-Eltern-Familie“ oder anschaulicher gesagt: Neben dem Drittel Paare ohne Kinder leben bei uns Paare mit Kindern und Alleinerziehende zu gleichen Teilen. Die alleinerziehenden Frauen, die über 90% der Gruppe ausmachen, sind ohne Zweifel hierbei die Bevölkerungsgruppe mit den größten Sorgen, was beispielsweise ihr Verarmungsrisiko, ihre gesundheitliche Prognose oder auch die Bildungskarrieren ihrer Kinder betrifft. Die Belastungsfaktoren für Erwachsene und Kinder aus diesen Haushalten sind überdeutlich erkennbar<sup>2</sup>.

Zur Wiederherstellung einer allgemeinen Berufsmotivation sowie einer damit verbundenen stabilen Erwerbsorientierung und einer besseren Bildungsrendite können die Kompetenzzentren nur bei einer mehrjährige Planungssicherheit und einer guten Mittelausstattung beitragen.

Betrachten wir beispielsweise die resignative Karriereerwartung vieler Mütter, eine Art „Vergeblichkeitsattitüde“, gespeist aus einer Kumulation eigener und beobachteter nachteiliger Erfahrungen mit den herrschenden Einstellungen und den vorzufindenden Rahmenbedingungen, so

<sup>2</sup> MEO-Studie im Rahmen des Projektes: „Netzwerke wirksame Hilfen für Alleinerziehende“, 2011.

kann die nur mit langem Atem und geeigneten Impulsen verändert werden. Anreize zu setzen und für einen nachhaltigen Mentalitätswandel, erwerbstätig zu sein, ist gemäß Förderszenario die Hauptaufgabe der Kompetenzzentren Frau und Wirtschaft. Ein kurzes „Antippen“ reicht nach unserer Erfahrung nicht, um der Gewissheit, dass Bildungs- und Ausbildungsanstrengungen auch im Leben jeder Frau eine positive Wirkung entfalten, wieder Geltung zu verschaffen.

Es zeigt sich nach unserer Meinung besonders in der Frauen- und Gleichstellungspolitik, wie sehr Maßnahmen aus dem Instrumentenkoffer des „social engineering“ die Lebenswirklichkeit, den Kinderwunsch, das Berufswahlverhalten und die Erwerbsneigung von Frauen und Mädchen blockieren bzw. stimulieren. Dies bedeutet natürlich auch, dass der oben beschriebene Trend verändert werden kann, wenn alle Beteiligten mitmachen. Auf Seiten der Wirtschaft setzen wir daher grundsätzlich eine veränderte Einstellung gegenüber der Frauenerwerbstätigkeit voraus, kurzfristige Verwertungsinteressen zählen wir allerdings hier nicht zu den förderlichen Grundbedingungen.

Zur Absicherung einer konsistenten Frauenförderung in NRW ist es aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unverzichtbar, eine entsprechende Infrastruktur mit guter Ausstattung vorzuhalten, am besten sogar angereichert mit einer Wachstumskomponente. Wir gehen davon aus, dass die Kompetenzzentren mit zunehmendem Wirkungsgrad auch höhere Aufwendungen generieren werden. Das „brachliegende Potenzial“ in den 16 Arbeitsmarktregionen ist enorm.

Wir geben zu bedenken, dass eine weitere, über das jetzt gefundene Maß hinaus gehende Mittelkürzung im Bereich „Kompetenzzentren“ eine negative Wirkung auf die gesamte Struktur- und Sozialpolitik entfalten würde. Wir wissen, dass schon heute in den Ballungsräumen junge Frauen mit erwartbar geringer Bildungsrendite sich komplett auf die Verlockungen vermeintlich anspruchsloser und statusgewisser Lebensmuster zurückziehen, aus der ihre Großmütter und Mütter sich aufgrund anderer Wirtschaftsdaten teilweise „emanzipieren“ konnten.

Die Erhöhung der Frauenerwerbsquote ist eine notwendige Bedingung und ein wesentliches Teilziel, an dem sich die gesamte Strukturpolitik zu orientieren hat, wenn sie unter den Begriff „Wohlstand“ immer das für den oder die einzelne maximal Erreichbare im Lebensverlauf versteht.

Die Förderung der Erwerbsorientierung, die Aussicht auf eine weitgehend eigenständige Lebensführung auf der Basis von persönlichen Bildungs- und Ausbildungsanstrengungen, letztlich die dahinter stehende Option einer gesellschaftlichen Teilhabe- all dies sind allgemeingültige gesellschaftliche Forderungen.

Um unseren Beitrag zum Gesamtvorhaben einspeisen zu können, regen wir an, dass die Expertise der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in die künftige Steuerungsstruktur der Kompetenzzentren einbezogen wird. Die entsprechende Auflistung der zu Beteiligten auf Seite 11 des Haushaltsentwurfes sieht dies nicht vor.

I.A. des NRW- Sprecherinnengremiums

Antje Buck

