



Schwerpunktthema:

GENDER MAINSTREAMING

Aus dem Inhalt:

Bundesministerin Bergmann zu Gender Mainstreaming

Open-Space-Konferenz

Spurensuche: Magarete Bennewitz, Streiterin für Frauenrechte

Studie zur Situation der Gleichstellungsbeauftragten

Gender Mainstreaming – starkes Konzept und hoher Anspruch an Politik und Verwaltung

von Dr. Christine Bergmann, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gender Mainstreaming hat etwas sehr Bestechendes: Es präsentiert uns eine einfache Wahrheit und verknüpft sie mit einem hohen und konsequenten Anspruch an Politik und Verwaltung. Die Wahrheit: Das Leben von Frauen und Männern weist in den meisten Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens substantielle Unterschiede auf, auch wenn durch rechtliche Veränderungen Diskriminierungen von Frauen aufgehoben und abgeschafft werden konnten. Maßnahmen und Politiken, die sich an Menschen richten, sind daher in der Regel nicht geschlechtsneutral, sondern wirken sich unterschiedlich auf beide Geschlechter aus. Die Konsequenz: Gender Mainstreaming verlangt von allen Organisationen und Personen, die an der Gestaltung politisch-administrativer Konzepte und Maßnahmen beteiligt sind, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Vorhaben zu berücksichtigen. Dies bedeutet einen systematisch angelegten Sensibilisierungs- und (Um-) Organisationsprozess von Politik und Verwaltung. Und dies bedeutet auch: Gleichstellungspolitik ist eine Aufgabe für Frauen und Männer.

In Deutschland hat es längere Zeit gedauert, bis dieser innovative Ansatz Eingang in die Diskussion und in die politische Umsetzung gefunden hat. Die europäische Entwicklung hat uns einen kräftigen Schub gegeben: Durch das Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai 1999 hat Gender Mainstreaming für die Mitgliedstaaten rechtliche Verbindlichkeit erhalten. Artikel 2 und Artikel 3 Abs. 2 EG-Vertrag verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven und integrierten Gleichstellungspolitik im Sinne dieses Ansatzes. Andere Staaten haben bereits lange vor dieser Umsetzungsverpflichtung Gender Mainstreaming praktiziert. Herausragend sind, wie in vielem, was Gleichstellung angeht, die skandinavischen Länder, allen voran Schweden. Dort wurde bereits 1994 damit begonnen, Gender Mainstreaming auf nationaler, regionaler und kommunaler Politikebene umzusetzen.

Doch auch bei uns ist einiges in Bewegung gekommen. Die Bundesregierung hat mit Blick auf den Amsterdamer Vertrag beschlossen, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip ihrer Politik zu betrachten und als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes zu fördern.

Eingerichtet wurde unter Federführung meines Hauses eine interministerielle Arbeitsgruppe auf Leitungsebene, an der alle Ministerien beteiligt sind. Die Steuerungsgruppe hat die Aufgabe, Gender Mainstreaming anhand von Pilotprojekten zu erproben und aus diesen Erfahrungen routinemäßige und verbindliche Vorgehensweisen der Bundesregierung für die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei allen politischen Entscheidungsprozessen zu entwickeln. Entstehen soll so beispielsweise ein Gleichstellungs-Handbuch mit Arbeitshilfen und Prüfvorlagen für die gesamte Bundesverwaltung, das modellhaft für andere Organisationen sein soll.

Wichtige Impulse für die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene sind auch aus den Ländern gekommen. Dabei nimmt Sachsen-Anhalt mit seinen Aktivitäten eine Vorreiterrolle ein. Der Beschluss der Landesregierung, die Entwicklung des gleichstellungspolitischen Checks von Kabinetttvorlagen, die Einführung von Gender Trainings, das Erproben an verschiedenen aktuellen Ressorthemen - all dies sind Bausteine und Beispiele für eine konsequente Umsetzungsstrategie, von der viele Organisationen lernen und profitieren können.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist sicher keine leichte Aufgabe, aber sie bedeutet für eine moderne und demokratische Verwaltung eine faszinierende und zeitgemäße Herausforderung. Gender Mainstreaming macht eines ganz deutlich: Bei den Bemühungen um Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, beim Abbau von Diskriminierung handelt es sich nicht um eine so genannte Frauenfrage,



sondern um eine grundlegende Fragestellung jeder Gesellschaft, die um sozialen Fortschritt und die Einlösung verfassungsrechtlich verbrieft Ansprüche bemüht ist.

Auf Bundes- und Länderebene haben wir einiges auf den Weg gebracht für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Politik und Gesellschaft. Ich bin sicher, dass wir in den nächsten Jahren mit Hilfe starker Konzepte wie des Gender Mainstreaming und mit der Kreativität von Frauen und Männern weitere erfolgreiche Schritte zurücklegen werden.

Zopf oder Schleife – wie steht es um Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt?

Sachsen-Anhalt war das erste Bundesland, welches ein umfassendes und konkretes Umsetzungskonzept zum Gender Mainstreaming verabschiedet hat. Viele Augen in der Bundesrepublik richten sich inzwischen auf Sachsen-Anhalt, viele Augen im Land schauen auf die Landesregierung. Ja, wie machen sie's denn nun? Sind schon erste Ergebnisse zu sehen?

Die GM-Expertin Barbara Stiegler hat die Gretchenfrage jüngst ins Bild gerückt: Gender Mainstreaming heißt „Zopf statt Schleife“:

„Vergleicht man die Entscheidungsprozesse in Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes, waren die bisherigen Stränge Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten. Wenn überhaupt wurde zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten. Der fertige Zopf bekam also an seinem Ende noch eine kleine Schleife? Gender Mainstreaming dagegen bedeutet, dass die Frage der Geschlechterverhältnisse ein wesentlicher Strang im Zopf ist. Alle Entscheidungen sind also von Anfang an durch Gender Mainstreaming geprüft.“ Mit diesem Anspruch hat die Landesregierung die Erfahrungen des ersten „Gender Mainstreaming-Jahres“ kritisch unter die Lupe genommen. Fazit: Natürlich reicht ein Jahr nicht aus, um die Schleife in einem Strang umzugestalten, gleichwohl ist es gelungen, ein in den verschiedenen Bereichen zwar unterschiedliches, aber dennoch sichtbares Band in die Politikgestaltung ‚einzuflchten‘.“

Einiges ist bewegt worden:

- Öffentlichkeitsarbeit (insbesondere die Ring-Broschüre) sowie unzählige Informationsveranstaltungen und Einführungsfortbildungen auf unterschiedlichen Ebenen und für unterschiedliche Zielgruppen haben dazu geführt, dass Gender Mainstreaming zumindest in Wort und Grundidee fast in jedem Büro der Landesverwaltung bekannt ist.
- Das erste Gender-Institut der Bundesrepublik ist auf den Weg gebracht worden. (Wir haben in der SIRENE 1/2001 berichtet; neueste Nachrichten in diesem Heft Seite 7)
- Fast alle Ministerien der Landesverwaltung haben mit ressortinternen Fortbil-

dungsprojekten zur Umsetzung des GM-Konzeptes begonnen. Inzwischen haben bereits mehrere hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte, an Einführungsfortbildungen zum Gender Mainstreaming teilgenommen.

- Überall dort, wo sich die verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gender-Kompetenz angeeignet haben, hat sich auch die gleichstellungspolitische Qualität von Kabinettsvorlagen spürbar verbessert. Zumindest eine nach Geschlechtern differenzierte Darstellung der Ausgangssituation gehört hier bereits zum Standard.

Erste konkrete Arbeitsergebnisse zeigen Machbarkeit und Wirkung von Gender Mainstreaming:

- Das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in der überwiegenden Mehrzahl der EU-strukturfondsgeförderten Landesmaßnahmen enthalten – sowohl auf der Zielebene als auch auf der Ebene der konkreten Förderansätze. Darüber hinaus werden alle personenbezogenen EU-Förderungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer evaluiert. Bei der Landesinitiative URBAN 21 sind die Kommunen verpflichtet worden, bei all ihren beantragten Projekten den GM-Ansatz anzuwenden.
- Bei der Amtsgerichtsreform, d. h. konkret bei der Auswahl der Standorte für die Amtsgerichte, hat das Justizministerium die Auswirkungen auf Personen mit eingeschränkter Mobilität und/oder familiären Betreuungspflichten gezielt geprüft und berücksichtigt.
- Das Sozialministerium hat in diesem Jahr einen Armuts- und Reichtumsbericht in Auftrag gegeben: Gender-Kompetenz und Geschlechtersensibilität waren so-

wohl Bestandteil der Leistungsbeschreibung als auch Auswahlkriterium.

Das ist jedoch erst der Auftakt zu einem langfristigen und tiefgreifenden Entwicklungs- und Veränderungsprozess.

In Kürze werden MinisterInnen und StaatssekretärInnen ausführlich über die ersten Erfahrungen beraten und überlegen, wie der weitere Umsetzungsprozess noch wirkungsvoller gesteuert werden kann.

Das Frauenministerium hat dafür u. a. folgende Vorschläge unterbreitet:

- Die Fachministerien sollen bis Ende 2002 konkrete GM-Anwendungsprojekte entwickeln, umsetzen und auswerten. Diese Projekte können von der Verwaltungsreform über Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit bis zu Gesetzesfolgeabschätzungen reichen. Der Auswahl- und Auswertungsprozess soll durch die Steuerungsgruppe intensiv begleitet werden.
- Die Fortbildungs- und Organisationsentwicklungsprojekte zum GM werden fortgesetzt. Es ist das Ziel, dass bis Ende 2002 alle Führungskräfte und die mit Kabinettsangelegenheiten befassten MitarbeiterInnen an einer Fortbildung teilgenommen haben.
- Die größte Herausforderung bleibt nach wie vor die Erweiterung der geschlechterdifferenzierten Daten und Informationen. Das Gender-Institut wird hier in ausgewählten Bereichen Starthilfe leisten – aber das reicht nicht aus. Deshalb sollen z. B. in den Ressorts Datenbanken entwickelt werden, die neben einer generellen Übersicht über vorhandene Daten auch die Information enthalten, welche davon nach Geschlechtern differenziert vorliegen.

Kristin Körner



INFO

Zum Weiterlesen:

Barbara Stiegler
„Zopf statt Schleife.
Gender Mainstreaming.
Eine neue Strategie.“

erschieden in:
„Deutscher Frauenrat“,
6/2001

Gender Mainstreaming praxisnah

Eine Open – Space – Konferenz

Am 16. und 17. Mai fand in Magdeburg auf Initiative des Frauenministeriums in Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung und der Bundeszentrale für politische Bildung eine Open-Space-Konferenz zum Thema „Gender Mainstreaming praxisnah“ statt. Es waren zwei aufregende Tage, aufregend deshalb, weil ein brisantes Thema mit einer Methode diskutiert wurde, die den meisten TeilnehmerInnen völlig unbekannt war.

250 Gäste sind gekommen: gleichstellungspolitische AkteurInnen, Frauen und Männer aus Verwaltung, Politik, aus Wirtschaft, Bildung, Forschung und Beratung.

Aufmerksam und konzentriert folgen sie den Ausführungen von Frauenministerin Dr. Gerlinde Kuppe, von Prof. Agneta Stark von der Universität Linköping in Schweden und von Dr. Christine Färber und Jochen Geppert von Competence Consulting Potsdam.

Pause. Der Raum wird umgeräumt.

Nun sitzen alle im Kreis.

Die Spannung steigt!

Was bedeutet Open-Space-Konferenz?

Die beiden Open-Space ModeratorInnen erläutern die Methode:

Jeder und jede kann seine Fragestellung zum Thema aufschreiben und anpinnen.

Andere Interessierte an diesem Problem signalisieren ihr Interesse per Unterschrift. Fertig ist die Arbeitsgruppe! Die Diskussion kann beginnen. Keine(r) muss an einer Diskussion teilnehmen, die nur mäßig oder gar nicht interessiert. Alle erhalten die Chance, ihr Thema abzuarbeiten.

Nach einer bestimmten zeitlichen Frist lösen sich die Gruppen auf, neue bilden sich um neue Themen in Angriff zu nehmen.

Grundsätze des Open-Space

1. Die da sind, sind genau die Richtigen.
2. Was auch immer geschieht, es ist das einzige, was geschehen kann.
3. Es fängt an, wenn die Zeit reif ist.
4. Vorbei ist vorbei ... Nicht vorbei ist nicht vorbei.
5. Es gilt das Gesetz der 2 Füße (das heißt: Jede(r) geht in die Gruppe, für die sie oder er sich interessiert. Jede(r) TeilnehmerIn kann beliebig oft die Arbeitsgruppe wechseln).



Auch zwei der Initiatorinnen der Open-Space-Konferenz, Isolde Hofmann und Dr. Kristin Körner (von rechts nach links), nehmen an einem Workshop teil.

Protokoll einer Arbeitsgruppe

Thema: Wie kann ich Gender Mainstreaming initiieren? (Bearbeitung eines ausgewählten Beispiels)

Inhalte:

- Anhören eines Beispiels
- Formulieren von Zielen, die erreicht werden sollen:
 1. Bis zum 31.12.2002 sind alle Abteilungen in der Lage, zwei Beispiele zu benennen (ein internes und eine externes) und zu belegen, dass sie GM umgesetzt haben.
 2. Bis Ende 2001 soll ein Modellprojekt angekurbelt worden sein.
- Umsetzungsstrategien

Maßnahmen oder Empfehlungen zur Erfüllung der Ziele oder Wünsche:

Beispiel aus der Stadtverwaltung Hannover
Fortbildungen liefen bisher bei den Abteilungsleitungen und den Amtsleitungen
Verantwortung festlegen, da sonst die GB wieder verantwortlich ist, auf Führungsebene!

Vordebate zum Maßnahmekatalog:

1. Schulung der Abteilungen zur Umsetzung von GM in ihrem Bereich. Dann sind sie befähigt und können
2. Datenerfassung anschieben (Erörterung, welche Zahlen interessant wären)

3. Top down-Training von oben
 - Referat für Aus- und Fortbildung soll Veranstaltungen organisieren, um Personalfragen zu erörtern
 - Führungsschulungen mit Arbeitsaufgaben für weitere Projekte wurde in den Schulungen angeschoben, Workshops
4. Gender-Beauftragten bestellen (ggf. auch männlich)
 - verantwortliche Personen nicht entmündigen und Schulungen aufdrücken, sondern abfragen, ob sie sich in der Lage fühlen, GM anzuwenden und erst dann reagieren
5. Modellprojekt in einem aufgeschlossenen Dezernat initiieren
6. Managementteams zur Umsetzung von GM

Projektplanung

Ressourcen: Geld 10.000 DM
Positive Beschlusslage
Informationsstand vorhanden

Schritte:

1. Modellprojekt suchen
 - Planungsrunde Jugendamt oder Bauamt zum Topmodell GM

Fragen:
Welches Ziel soll erreicht werden?
Was wird gebraucht um das Ziel zu erreichen?
Welche Termine wollen wir abstecken?
2. Einrichtung eines Gender-Management-Teams (GMT)
 - Beschlüsse in der Dezernentenkonferenz:
 - a) zur Einrichtung eines GMT und
 - b) zur Zielereichung s. o.
 - Informationspolitik vorab
 - Gründliche Vorbereitung
 - Zeitpunkt Anfang Juli
3. GMT wird besetzt
 - Proportionen beachten (männlich, weiblich, Parteizugehörigkeit...)
 - Welche Kompetenzen sollen diese Personen haben?
 - 8 Personen (je eine pro Dezernat)
4. GMT muss Workshops und GM-Training durchlaufen
 - Termin für Workshop: Oktober 2001
 - Fortbildungsgelder würden hier am sinnvollsten sein, denn GMT bekommt alle Berichte aus den Abteilungen auf den Tisch, entwickelt Modellprojekte
 - Wichtig, da sie Lücken aufdecken und erkennen, sowie Maßnahmen zur Beseitigung erstellen müssen
 - Arbeits- und Terminplan aufstellen
 - Suche von ReferentInnen

An der Arbeitsgruppe beteiligten sich 38 Frauen

INFO

Insgesamt arbeiteten an den zwei Tagen 27 verschiedene Arbeitsgruppen. Unmittelbar nach dem Ende der Konferenz konnte die Dokumentation der Tagung von InteressentInnen in Empfang genommen werden.

Meinungsäußerungen:

Die Methode des Open-Space war neu für mich. Ich habe mich ganz offen darauf eingelassen und es hat mir Spaß gemacht. Gewöhnungsdürftig bzw. „übungsbedürftig“ bleibt für mich noch das Wechseln des Workshops quasi „mitten in der Diskussion.“ Eine (noch) ambivalente Erfahrung für mich. Lobenswert fand ich, dass am Ende der Veranstaltung bereits die Tagungsunterlagen für jede(n) TeilnehmerIn zur Verfügung standen.

*Kerstin Schwiering,
Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt*

Enttäuscht war ich, dass die Männer eine absolute Minderheit darstellten und einige wenige Frauen versuchten, die Veranstaltung als Podium gegen die Männer umzufunktionieren. Ansonsten fand ich die Veranstaltung äußerst gelungen, besonders auch das Konzept einer Open-Space-Konferenz mit ihrer ungeheuren Kreativität und Effektivität. Auch die verschiedenen Diskussionsgruppen, an denen ich teilnahm, empfand ich für mich als Bereicherung. Besonders der kollegiale Umgang miteinander und der gemeinsame Wille, das Gender Mainstreaming-Konzept umzusetzen, werden mir in guter Erinnerung bleiben.

Gerne werde ich auch zur Umsetzung des Konzepts beitragen und versuchen, für eine nächste Veranstaltung mehr Männer zu gewinnen. Nur durch eine ausgewogene Besetzung der Gremien wird der Gender-Gedanke optimal umsetzbar sein.

*Manfred Scherschinski,
Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt*

Die Form des Open-Space hat dazu inspiriert, dass die TeilnehmerInnen ungezwungen in die Diskussion vielschichtiger Themen eingetaucht sind. Bei allen Gesprächskreisen war der gleichstellungspolitische Tenor automatisch präsent. Und genau das ist es, was dem Gender Mainstreaming-Ansatz immanent ist und was ihn ausmacht, nämlich bei allem Tun und Lassen unbewusst die gleichstellungsrelevanten Gedanken und Ideen



Regel Gedankenaustausch zwischen Frauenministerin Dr. Gerlinde Kuppe und Prof. Agneta Stark aus Schweden.



TeilnehmerInnen tragen sich in die Arbeitsgruppenliste ein.

einfließen zu lassen. Die Open-Space-Konferenz am 17. und 18. Mai diesen Jahres hat jedenfalls gezeigt, wie es funktionieren kann, wenn alle Akteure am selben Strick ziehen und ernsthaft an einem Ergebnis im gleichstellungsrelevanten Sinne interessiert sind.

Alexander Esche
Staatskanzlei des Landes Sachsen-Anhalt

Es war ermutigend und weiterführend mit so vielen (vor allem) Fachfrauen zusammenzutreffen und deren sehr vielfältige Kompetenz und Wissen durch die Open-Space-Methode zum Tragen zu bringen für die Thematik. Für mich waren vor allem die vielfältigen, neuen Kontakte wichtig und die Gelegenheit, mit Fachleuten praktisch strategische Schritte für meinen konkreten Arbeitsbereich Kirche zu planen.

Erika Pauline Fechner
Frauenbeauftragte der Evangelischen Kirche
der Kirchenprovinz Sachsen

Sehr überrascht hat mich die neue, für mich noch unbekannte Arbeitsmethode, auf die ich mich vorbehaltlos eingelassen habe. Ich war ärgerlich über die Reaktion einiger TeilnehmerInnen wie „Kinderkram und Spielchen, die nichts bringen“. Meine Erfahrung war positiv und nachhaltig. Es ist erstaunlich, was in so kurzer Zeit alles erarbeitet werden konnte.

Eva Richter
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dessau

Bei einem Großteil der Teilnehmenden hatte ich den Eindruck, dass das Gesetz der zwei Füße missverstanden wurde, anderenfalls kann ich mir nicht erklären, weshalb die Teilnehmenden in Gruppen unterwegs waren, die Workshops zu wechseln.

Insgesamt fand ich die Open-Space-Konferenz sehr positiv, zumal hierdurch u. a. ein fachlicher Austausch auf internationaler Ebene zwischen Frauen und Männern ermöglicht wurde.

Beate Sinz-Günzel
Gleichstellungsbeauftragte Ministerium des Inneren



Die wenigen Männer beteiligten sich aktiv.



Für jede Arbeitsgruppe gab es einen Laptop, damit Ideen und Ergebnisse sofort an Ort und Stelle dokumentiert werden konnten.

G/I/S/A Gender-Institut Sachsen-Anhalt aktuell (siehe auch Sirene 1 / 2001)

Das G/I/S/A, Gender-Institut Sachsen-Anhalt gibt es nun schon fünf Monate. Ereignisreiche Wochen liegen hinter uns:

- Die Open-Space-Konferenz Gender Mainstreaming praxisnah im Mai diesen Jahres bot uns erstmalig ein großes Forum der Eigenpräsentation, der Möglichkeit zum landes-, bundes- und europaweiten Kontakte-„Knüpfen“. Die Initiierung von und die Mitarbeit in thematischen Arbeitsgruppen hat nachhaltige Wirkungen, vor allem hinsichtlich der Ausgestaltung unserer konzeptionellen sowie Netzwerkarbeit.
- Gern folgten wir auch der Bitte der GEW Sachsen-Anhalt, als Mitveranstalterin der Konferenz „Gewalt hat ein Geschlecht?“ zu fungieren und eine Arbeitsgruppe zum Thema „Mädchen und Jungen, wie gewalttätig sind sie wirklich“ auszurichten.
- Bisher richteten wir bereits zwei Auftaktbildungsveranstaltungen zum Gender Mainstreaming mit dem Ministerium des Innern und beim Kuratorium Frauen, Familie und Gleichstellung der Evangelischen Kirchenprovinz Sachsen in Magdeburg aus.
- Eben solche Bildungsveranstaltungen sind in Kooperation mit dem Kultusministerium für die Rektorinnen/Rektoren und Kanzlerinnen/Kanzler der Hochschulen unseres Landes sowie für die Leiterinnen/Leiter der staatlichen Schulämter für November konzipiert. Weitere Bildungsveranstaltungen wurden bereits angefragt und sind in Vorbereitung.
- In unserer Bildungsarbeit gehen wir auch neue Wege, probieren Formen und Methoden, die noch unüblich und ungewohnt für alle beteiligten AkteureInnen sind. So konzipierten wir gemeinsam mit der Leitstelle für Frauenpolitik ein Planspiel zur praktischen Anwendung des Gender Mainstreamings als Handlungskonzept im Zuge von Entscheidungsfindungen in einer kommunalen Verwaltung. An Hand der praktischen Bearbeitung von Projektbeispielen aus URBAN 21 gewannen nicht nur die Planspielteilnehmerinnen aus der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch wir selbst, Einsichten in Handlungsabläufe und Kompetenzanforderungen, die EntscheidungsträgerInnen bei der praktischen Umsetzung des Mainstreaming-Ansatzes zu bewältigen haben.

INFO Im Internet finden Sie das Gender-Institut unter www.g-i-s-a.de



- Zur Vorbereitung und Erstellung des Gender-Reports für Sachsen-Anhalt, welcher im nächsten Jahr erstmalig erscheinen wird, hat das G/I/S/A mit dem Landesamt für Statistik Sachsen-Anhalt eine Kooperation vereinbart.
- Das G/I/S/A ist als Partnerin an der Antragstellung zu Forschungsprojekten verschiedenster Träger bereits beteiligt. So baten uns aus dem gesamten Bundesgebiet sechs potenzielle Träger von Projekten im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „Equal“ um unsere Mitarbeit. Wichtig ist uns auch die aktive Beteiligung in einem Projekt im Programm XENOS zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit gemeinsam mit dem Baubildungszentrum Magdeburg. Das neue Rahmenprogramm der Europäischen Gemeinschaft zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern stellt für uns eine neue Herausforderung dar. Gemeinsam mit Schweden und Spanien haben wir zwei Projekte vorbereitet.
- Des weiteren wurden unsere Leistungen hinsichtlich der Beratung von potenziellen Projektträgern hinsichtlich der Auswahl möglicher Programme und Förderungen bereits in Anspruch genommen.



Ute Wanzek

NEIN zu Gewalt gegen Frauen und Kinder

Landesregierung startet LICHTSCHRITT-Aktion

Sachsen-Anhalts Landesregierung setzt deutliche Zeichen gegen Gewalt gegen Frauen und Kinder. Ministerpräsident Dr. Reinhard Höppner und Frauenministerin Dr. Gerlinde Kuppe gaben das Startsignal für die neue Öffentlichkeitskampagne LICHTSCHRITT. Mit der konzertierten Aktion soll das im Mai von Sachsen-Anhalt als erstem Bundesland verabschiedete Landesprogramm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder stärker ins öffentliche Bewusstsein gelangen. Auf Plakaten und Postkarten positionieren sich Männer unmissverständlich und sagen "NEIN zu Gewalt gegen Frauen und Kinder". Frauenministerin Kuppe hat zugleich einen Fotowettbewerb ausgelobt.

Ministerpräsident Höppner sagte: "LICHTSCHRITT braucht viele Verbündete zur Umsetzung. Nicht Politik oder Staat allein, sondern jede und jeder einzelne müssen Position beziehen. Nur so wird es gelingen, das Thema häusliche Gewalt aus der Tabu-Zone heraus zu führen. Gewalt, egal wo sie passiert, ist und bleibt eine Straftat. Prügelnde Männer müssen von der Gesellschaft deutlich die rote Karte gezeigt bekommen."



Landesprogramm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder

Ministerin Kuppe betonte: „Wir wollen Frauen ermutigen und ihnen aktiv helfen, den entscheidenden ersten Schritt zu gehen, um sich aus einer Gewaltbeziehung zu befreien. Gelingt dies, kann der weitere Weg Schritt für Schritt zum Licht führen. Dafür brauchen wir ein Klima, das sensibilisiert, aufrüttelt und Mut macht. Niemand darf weghören, wegschauen oder den Mund halten, wenn etwa in der Nachbarschaft oder im Bekanntenkreis Anzeichen für häusliche Gewalt auszumachen sind.“

Als Aussageträger für eine erste Plakatwelle konnten die Fußballer des Magdeburger Vereins MSV Börde, der Unternehmer Gerd Klinz aus Bernburg sowie ein junger Zimmermann gewonnen werden. Zu ihren Motiven befragt, äußern die Fußballer vom MSV Börde: „Wie im Sport gilt auch in der Familie Fair-Play. Viele von uns sind glücklich verheiratete Männer. Wir sagen NEIN zu Gewalt gegen Frauen und Kinder.“

Geschäftsführer Gerd Klinz aus Bernburg betont: „Als Geschäftsmann bin ich Tag für Tag maximal gefordert. Diesen Stress an meiner Umwelt oder gar meiner Familie auszulassen, ist für mich unvorstellbar. Deshalb bin ich dabei: Keine Gewalt gegen Frauen und Kinder.“





Der Zimmermann Matthias Böhlecke sagt: „Gewalt in der Familie ist für mich absolutes Tabu. Wer Frauen und Kinder schlägt, zeigt keine Stärke, sondern erbärmliche Schwäche. Dieser Meinung bin nicht nur ich, sondern sind auch meine Kollegen auf dem Bau, die wie ich mit dem Vorurteil des harten Kerls zu kämpfen haben.“

Neben Plakaten, Postkarten und Aufklebern sowie dem Fotowettbewerb ist die Broschüre zum Landesprogramm ein wesentlicher Bestandteil von LICHTSCHRITT. Weitere Informationen gibt es unter anderem im Frauenministerium in der Leitstelle für Frauenpolitik von Ramona Wilcke, Tel.: 03 91/5 67-40 32 oder Ilona Oesterhaus, Tel.: 03 91/5 67-40 34.

Holger Paech



INFO

Die neue Ausgabe des statistischen Sonderheftes „Frauen und Männer in Sachsen-Anhalt“ ist da! Es kann gegen eine Schutzgebühr von 10,- DM beim Statistischen Landesamt Sachsen-Anhalt bestellt werden.

Telefon: (03 45) 2 31 87 18 • E-Mail: pressestelle@stala.mi.las-net.de

Interventionsprojekt in Fällen häuslicher Gewalt

Sachsen-Anhalts „Programm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder“ mit seinen mehr als 50 Einzelprojekten kommt in Fahrt. Eines der zentralen Vorhaben, das Modellprojekt „Intervention in Fällen häuslicher Gewalt“, nimmt Gestalt an.

Am Vorbild bereits bestehender Interventionsprojekte (u.a. Berliner Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt, Cora in Mecklenburg-Vorpommern, Koordinations- und Interventionsprojekt in Schleswig-Holstein) orientiert, soll eine enge Vernetzung auf kommunaler Ebene aufgebaut und institutionalisiert werden. Zentrales Ziel dieses Projektes ist der Aufbau von ressort- und organisationsüber-

greifenden Kooperationsstrukturen. Gemeinsam mit jenen Berufsgruppen, die mit der Problematik befasst sind, z. B. Polizei, Staatsanwaltschaft, Richterschaft, Jugend- und Sozialamt, Frauenhaus und Beratungsstellen im Anti-Gewalt-Bereich, kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, sollen konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Intervention in Fällen häuslicher Gewalt erarbeitet und umgesetzt werden. Das so erarbeitete abgestimmte Vorgehen soll landesweit übertragen werden.

Um eine zielgerichtete und erfolgreiche Umsetzung dieses Vorhabens abzusichern, bedarf es einer kontinuierlichen Koordination dieses Prozesses, d. h. es musste ein geeigneter Projektträger ge-

funden werden. Nach eingehender fachlicher Prüfung verschiedener Konzeptionen bekam der AWO-Kreisverband Halle e. V. den Zuschlag.

Es ist geplant, ein hauptamtliches Koordinierungsbüro aufzubauen. Als Kommunikationsplattform soll ein „Netzwerk gegen häusliche Gewalt“ mit den lokalen AkteurInnen auf der Handlungsebene eingerichtet werden.

Die ersten Schritte zur Umsetzung dieses Projektes sind von Seiten des Trägers bereits in die Wege geleitet worden, so dass noch im laufenden Jahr mit der konkreten Arbeit begonnen werden kann.

Ilona Oesterhaus

Männer werden nicht nur in die Pflicht genommen, sondern erhalten auch die Möglichkeit, den Prozess im Interesse beider Geschlechter mitzugestalten.

Neu in Sachsen-Anhalt: Landesstelle Mädchenarbeit

Mehr als ein Jahr setzten sich Frauen verschiedener Couleur für den Aufbau einer fachpolitischen Servicestelle für Mädchenarbeit in Sachsen-Anhalt ein. Im August 2001 konnte sie dann eröffnet werden, die Landesstelle Mädchenarbeit Sachsen-Anhalt e. V.



Das Ziel einer solchen Einrichtung ist klar umrissen: die geschlechtsbewusste Arbeit mit Mädchen in der Jugendhilfe von ihrer Sonder- und Außenseiterinnenrolle zu befreien und zur Normalität zu führen. Die vorrangigen Aufgaben hierbei sind unter anderem:



- **Praxisberatung, Förderung und Koordinierung von Mädchenspezifischen Angeboten**

Wir führen spezielle Fortbildungen für Praktikerinnen im Land durch und bieten den Landkreisen an, in enger Zusammenarbeit mit den Gleichstellungs- und Jugendämtern entsprechende Fortbildungen für die Region zu konzipieren. Die Themen der Fortbildungstage im Jahr 2002 sind zum Beispiel „Gender Mainstreaming, Mädchen- und Jungenarbeit“ und „Mädchen ins Netz“.

- **Erarbeitung von Konzepten und Maßnahmen der Mädchenarbeit**

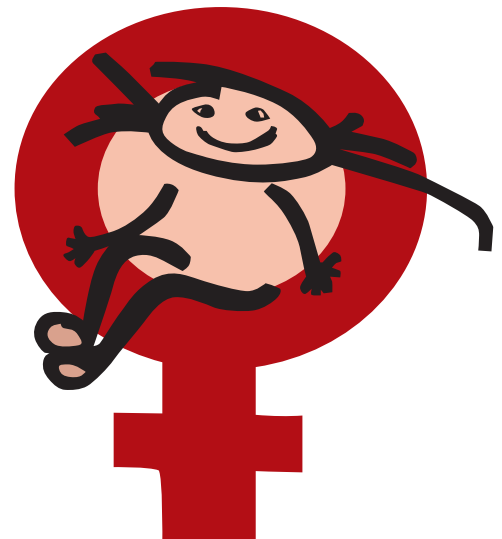
Wir sind für alle Fragen in der Mädchenarbeit offen, wollen interessierte Träger beraten, von der Konzeption bis zur Finanzierung, und begleiten die Entwicklung innovativer Projekte. Eines unserer Hauptprojekte ist zur Zeit das mobile Bildungs- und Beratungsprojekt für Mädchen in der östlichen Altmark „Tamar“, für das Jahr 2002 planen wir die Einberufung einer Landesmädchenkonferenz.

- **Vernetzung und Kommunikation**

Wir wollen Platz für Erfahrungsaustausch und Theoriediskussionen bieten. Der Deutsch-Ungarische Fachkräfteaustausch (September 2001) ist nur ein Ort, der Praktikerinnen hilft, neue Ansätze zu diskutieren und praktischen Austausch zu forcieren.

- **Empfehlung geeigneter Fachliteratur und Vermittlung von ReferentInnen**

Wir werden Rezensionen erarbeiten, eigene Veröffentlichungen zu praktischen Fragen der Geschlechtsspezifik vornehmen und einen ReferentInnenpool aufbauen.



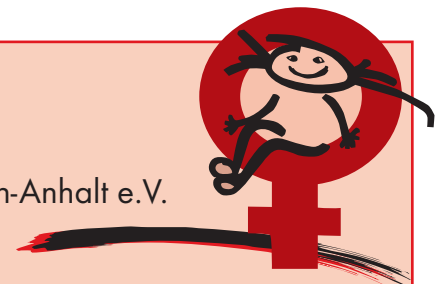
Nachzulesen sind diese Dinge in unserer Homepage unter der Internet-Adresse www.LandesstelleMaedchenarbeitLSA.de.

Die erste Broschüre ist übrigens schon veröffentlicht, sie heißt „Mädchenprojekte finanzieren, aber wie ... Fördermöglichkeiten, Hinweise, Tipps.“

Mädchenarbeit sehen wir als Querschnittsaufgabe an. Es liegt in unserem Interesse, mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Mädchenarbeit in der Jugendhilfe anzustoßen.

Wir verstehen uns in diesem Sinne als Kooperationspartnerin und Beraterin und wünschen uns Ihre Inanspruchnahme.

Kerstin Schumann



INFO

Kontakt:

Vorsitzende:

Geschäftsführerin:

Adresse:

Telefon:

Telefax:

E-Mail:

Internet:

Dr. Frauke Mingerzahn

Kerstin Schumann

Landesstelle Mädchenarbeit Sachsen-Anhalt e.V.

Goethestraße 19

39108 Magdeburg

0391/ 63 10 556

0391/ 73 62 84 87

landesstelleMaedchenarbeit@web.de

www.landesstelleMaedchenarbeitLSA.de

Spurensuche

Margarete Bennewiz (1860 - 1943)

Streiterin für Frauenrechte

Der deutsche Rechtsschutzverband für Frauen

Am 08. März 1900 wird der „Hallenser Frauen-Verein für Frauen-erwerb und Frauenbildung“ gegründet. Zu seinem Vorstand zählt auch Frau Justizrat Margarete Bennewiz.

Diese Margarete Bennewiz etabliert 1901, also vor 100 Jahren, unter dem Dach dieses Vereins eine Rechtsschutzstelle. 1904 entsteht dann unter ihrer Leitung der Rechtsschutzverein für Frauen. „Der Zweck des Vereins“, heißt es in der Satzung, „ist die Förderung und Hebung des weiblichen Geschlechts in geistiger, sittlicher und wirtschaftlicher Beziehung.“ Frauen und Mädchen aller Stände sollen mit seiner Hilfe in die Lage versetzt werden, die ihnen zustehenden Rechte tatsächlich wahrnehmen bzw. sich vor nachteiligen Rechtsfolgen schützen zu können. Dazu dienen kostenlose Beratungen und Unterstützungen, um Konflikte und Probleme aller Art zu bewältigen. Im Jahre 1905 beispielsweise bilanziert der Verein Beratung in 398 Fällen: Geldforderungen, Mietangelegenheiten, Erbrechtsfragen, Personen- und Familienrecht sowie Verwaltungs- und soziale Probleme. Die Ratsuchenden sind in der Mehrheit verheiratete Frauen aber auch Ledige und Witwen oder Geschiedene, in kleiner Zahl sogar Männer.

Margarete Bennewiz legt Wert darauf, den Frauen ihre „unwürdige“ Stellung insbesondere im Familienrecht zu verdeutlichen. Sie wirkt mit, Rechtsschutzstellen für Frauen deutschlandweit zu vernetzen und den deutschen Rechtsschutzverband für Frauen zu schaffen, dessen Vorsitz sie übernimmt.

Herkunft und Ausbildung

Margarete Bennewiz wird 1860 als Tochter des Ehepaars Woelfel in Berlin geboren. Sie besucht Schulen in Merseburg, wo Martin Woelfel als Rechtsanwalt wirkt und



für die Nationalliberale Partei im Reichstag sitzt, und im schweizerischen Vevey (Mädchenpensionat). Englisch und französisch spricht sie perfekt, eine Berufsausbildung im heutigen Verständnis erhält sie nicht. Ihre Rechtskenntnisse erwirbt sie sich vermutlich vornehmlich im familiären Umgang, denn sowohl ihr Vater als auch ihr Großvater üben den Beruf des Rechtsanwalts aus. Ihren Vater begleitet sie vielfach auf Dienstreisen und scheint ihm assistiert zu haben. In dessen Merseburger Kanzlei lernt sie auch ihren späteren Ehemann, Rechtsanwalt Hermann Bennewiz, kennen. 1880 heiratet sie. Ihr Sohn Bernd (zwei Söhne, eine Tochter) setzt die Familientradition fort. Wenn sie in zeitgenössischen Veröffentlichungen „Frau Justizrat Bennewiz“ genannt wird, dann handelt es sich üblicherweise um den Titel ihres Ehemannes. Auf der 5. Hauptversammlung des Rechtsschutzverbandes im Jahre 1913 referiert sie als Frau Justizrat Bennewiz beispielsweise zum Thema „Die Frau als Laienrichter“.

Frauen und Politik

Margarete Bennewiz engagiert sich für die prinzipielle Beseitigung der gesellschaftlichen und rechtlichen Diskriminierung von Frauen. Dabei rücken sowohl Fragen der Prostitution oder des Mädchenhandels als auch das Reichsvereinsgesetz, das Frauen die Mitgliedschaft in politischen Organisationen verbietet, in ihr Handlungszentrum. 1907 protestiert die Bennewiz auf Foren in 26 Städten gegen dieses Reichsvereinsgesetz. Nach der Einführung des aktiven und passiven Wahlrechts für Frauen stellt sie sich 1919 und 1924 zur Wahl für die Stadtverordnetenversammlung Halle und erhält 1922 und 1929 Mandate über freiwerdende Listenplätze. Sie arbeitet unter anderem in Ausschüssen zu Obdachlosigkeit, Armut, Schule, Verwaltung oder Jugend. 1924 kandidiert sie auch für die Reichstagswahlen im Regierungsbezirk Merseburg, wenn auch erfolglos.

Die mehr als 30jährige politische Betätigung von Margarete Bennewiz im Kaiserreich und in der Weimarer Republik erfolgt zwischen ihren 40sten (die Kinder sind damals 15, 13 und 7 Jahre alt) und 70sten Lebensjahren. Das lässt auch Rückschlüsse über ihre Ehe zu, in der eine für damalige Verhältnisse sehr tolerante Atmosphäre geherrscht haben muss. Das trifft sicher auch für ihr Elternhaus zu. Politisch ist die Haltung der Bennewiz als aufgeklärter Liberalismus zu definieren.

Eine Ausgabe der „Hallischen Nachrichten“ vom 27.02.1932 bezeichnet Margarete Bennewiz als „bekannte Förderin der Frauenbewegung“.

Der Text entstand nach Material von Elke Stolze.

Mentoring-Projekt in Aktion

Erste Erfahrungen

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, gibt es mehrere Wege. Einer davon ist das Modellprojekt „Frauen ins Management in Sachsen-Anhalt“ (siehe Sirene 1/99; 1/2001)

Erste Ergebnisse liegen jetzt vor.

Am 1. April starteten die ersten 15 Shadow-Mentees aus unterschiedlichen Ausbildungsrichtungen ein Praktikum in Führungsbereichen von Unternehmen in Sach-

sen-Anhalt. Zwischenzeitlich haben 3 Mentees über die Teilnahme am Mentoring-Projekt eine Anstellung erreicht.

Eine Mentorin und eine Mentee über ihre Erfahrungen:

Die Mentorin



Frau Dr. Gunhild Fritsch
Leiterin Entgeltabrechnung
DOW BSL Olefinverbund GmbH Merseburg

Ich habe Yvonne Paarmann Einblick in verschiedene Unternehmensbereiche gegeben. Im Vordergrund stand, Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln, Know-how zu übergeben, nicht Nutzung einer zusätzlichen Arbeitskraft. Sie wurde in Projekte eingebunden, voll in den betrieblichen Alltag integriert und mit einer eigenständigen Untersuchung zu „Childcare and Career“ – Balance zwischen Familienplanung und Karriere – beauftragt. Computerarbeitsplatz und moderne Bürokommunikation standen ihr zur Verfügung.

Die Mentee



Yvonne Paarmann
Absolventin, Magister Politikwissenschaften, Psychologie, Soziologie

Nach bisher vier Monaten praktischer Erfahrungen bei der Buna Dow Leuna Olefinverbund GmbH, die zu 100 % eine Tochtergesellschaft der Dow Chemical Company mit Hauptsitz in Midland/ Michigan (USA) ist, habe ich meine beruflichen Ziele klarer vor Augen.

Mein Ziel war, einen Einblick in die Struktur eines großen Wirtschaftsunternehmens zu bekommen. Ich kann sagen, meine Erwartungen wurden nicht enttäuscht.

Besonders positive Effekte:

- Der Projektauftrag und seine Ergebnisse geben Anregungen für betriebliche Prozesse.
- Die Übernahme einer eigenständigen Projektaufgabe ermöglicht Bearbeitungen von Themen, für die z. Zt. keine Personalressourcen im Unternehmen zur Verfügung stehen.
- Die Ergebnisse der eigenständigen Bearbeitung sensibilisieren das Unternehmen für bisher nicht gesehene betriebliche Aufgaben.
- Wissens- und Fähigkeitszuwachs für die Karriereplanung der Mentee.

Die Ergebnisse der Projektarbeit werden dem Diversityteam des Unternehmens vorgestellt und der gegenwärtige Arbeitsstand lässt bereits verwertbare Ergebnisse für neue betriebliche Aufgaben erkennen.

Einige Wochen vor Beendigung des Praktikums kann ich mit Sicherheit sagen, dass das 6-monatige Praktikum die Voraussetzungen der Mentee für den Einstieg ins Berufsleben wesentlich verbessert hat. Das Programm hat sie weitergebracht und den Diskussionsprozess zu neuen Fragestellungen im Unternehmen angeregt.

Ich konnte mich in vielfältigen Bereichen erproben, meine Kompetenzen erweitern und zahlreiche wertvolle Kontakte knüpfen, so dass ich das Gefühl gewonnen habe, mich im Netzwerk bewegen zu können.

Eine meiner Hauptaufgaben ist die Konzeption und Durchführung von Interviews zur Thematik „Childcare & Career“. Involviert bin ich außerdem in verschiedene Projekte, wie zum Beispiel die „Summer School“, Durchführung von Workshops etc.

Meine Mentorin, Frau Dr. Gunhild Fritsch, hat mich vorbildlich unterstützt. Mit meinem Blick über ihre Schulter und tägliche Gespräche konnte ich meine Kompetenzen und Fähigkeiten ausbauen und auch kennenlernen, was es heißt, eine Führungsposition zu bekleiden. Mir wurde klar, dass eine gewisse Einfühlung für Management- und Führungstätigkeiten vorhanden sein muss. Persönlich finde ich eine Management- und Führungstätigkeit attraktiv und ich möchte Ideen und Wege kennen lernen, um diese gut mit der Familie vereinbaren zu können.

Auch Kontakte zu anderen Managerinnen und Managern bieten mir die Chance zu einer reflektierten Interaktion und Kommunikation. Dadurch lerne ich andere Arbeitsbereiche kennen und kann mir auch auf diesen Gebieten neues theoretisches und praktisches Wissen aneignen.

Das Projekt „Frauen ins Management in Sachsen-Anhalt“ ist hilfreich für meine weitere berufliche Entwicklung. Es eröffnet den Zugang zu Netzwerken, die mir ohne das Praktikum nicht offen wären. Ich habe weniger Angst vor der Zukunft.

Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Frauen,
Gesundheit und Soziales
Seepark 5 - 7, 39116 Magdeburg

Redaktion: Gisela Begrich (verantwortlich)
Isolde Hofmann
Kristin Körner
Holger Paech

Cartoons: Iris Mielke

Fotos: Gisela Begrich, Thomas
Claus, Babara Kohnert,
Birgitta Wildenauer

Die Beiträge spiegeln nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wider.

Redaktionsschluss: 1. September 2001



Studie „Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Sachsen-Anhalt“

Das Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales hat jetzt erstmals empirisch gesicherte Informationen über die institutionellen Rahmenbedingungen der kommunalen Gleichstellungsarbeit in Sachsen-Anhalt. Grundlage ist eine Studie der KPMG Consulting GmbH (siehe Sirene 1/2000).

Zur Situation der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

- Die Position der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist formal etabliert.
- 80% gaben an, dass sie diese Aufgabe als „Einzelkämpferinnen“ – ohne persönlichen Unterbau – umsetzen, was die Hälfte der Befragten beklagte.
- Ca. 30% sind mit ihrer finanziellen Ausstattung unzufrieden. Die sächliche Ausstattung ist verbesserungswürdig.
- Nur 50% der Befragten gaben an, dass sie keine anderen Aufgabenfelder in der Verwaltung übertragen bekommen hätten.
- Rund die Hälfte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gab an, dass Defizite bei der gesetzlich vorgeschriebenen zeit- und sachgerechten Einbindung in kommunale Entscheidungsprozesse sowie bzgl. der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung bestehen.
- Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind hoch motiviert: Rund 80% gaben als wichtigsten Grund für ihre Tätigkeit an, dass sie besonderes persönliches Interesse an der Aufgabe besitzen.
- Die wenig vordefinierte Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist aufgrund der hohen Eigenverantwortlich-



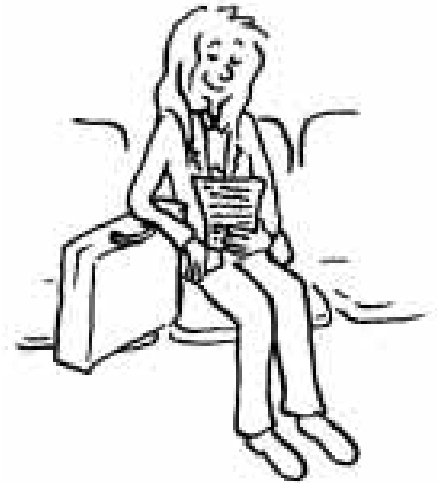
keit und der großen Gestaltungsmöglichkeit attraktiv. Andererseits klagen nahezu alle hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten über fehlende Anerkennung.

Zur Situation der hauptberuflich in der Verwaltung tätigen Gleichstellungsbeauftragten (im weiteren Text hauptberufliche GB genannt)

- Die Bestellung der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ist noch nicht vollständig umgesetzt worden. In ca. 20% der Kommunen mit einer Einwohnerzahl unter 20.000 wurde noch keine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt.
- Die Position der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ist vielfach formal unzureichend verankert. Ca. 60% der Befragten gaben an, dass eine Einbindung der Gleichstellungsaufgaben in der Hauptsatzung erfolgt ist.
- Über 80% der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten verfügen über keine eigenen finanziellen Mittel, was mehr als ein Drittel beklagt.
- Von den 50% der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten, die Angaben zu ihrer regelmäßigen für Gleichstellungsarbeit aufgewandten Arbeitszeit machten, gaben 77% an, nur bis zu 2,5 Stunden pro Woche dafür zur Verfügung zu haben.
- Die hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten sehen ihre gesetzlich garantierten Rechte bzgl. ihrer fachlichen Weisungsfreiheit unzureichend realisiert. Nur 60% sehen sich von der Verwaltung umfassend und rechtzeitig informiert, 71% wurden nie oder selten an Vorlagen in der Planungsphase beteiligt.

Zur Verbesserung der Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit wurden u. a. folgende Empfehlungen gegeben:

- Entwicklung von Fachstandards für eine gute Praxis der Gleichstellungsarbeit.
- Die finanzielle Ausstattung durch die



Kommunen sollte dem erhöhten Kommunikations- und Mobilitätsbedarf der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung tragen.

Fortbildungsmaßnahmen müssen die individuelle Leistungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten aufrechterhalten und erweitern. Dabei sollte es nicht nur um Fortbildungen mit ausschließlicher frauenpolitischer Relevanz gehen. Die Querschnittsfunktion der Tätigkeit muss dabei berücksichtigt werden.

- Speziell für die hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten wird die Vereinbarung eines konkreten Zeitanteils für die Gleichstellungsarbeit vorgeschlagen.
- Zur Verbreitung von Basiswissen über Gleichstellungsarbeit bei den hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten wird vorgeschlagen, schriftliche Arbeitshilfen in Form von Checklisten zu erarbeiten.
- Die kommunalen Entscheidungsträger sollten die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten verstärken, indem u. a. deren Tätigkeit in der Hauptsatzung verankert wird.



Ilona Oesterhaus

INFO Die Studie kann bei der Leitstelle für Frauenpolitik (Tel.: 03 91/5 67-40 34) oder unter www.ms.sachsen-anhalt.de/frauen/fr_frauen.htm angefordert werden

Kommentar

Frauenfördergesetz Sachsen-Anhalt

Kommentar mit Entscheidungssammlung. Herausgegeben von Prof. Dr. Monika Böhm. Bearbeitet von Prof. Dr. Monika Böhm, Professorin für Staats- und Verwaltungsrecht an der Phillips-Universität Marburg, Dr. Claudia Danker, Rechtsanwältin, und Karen Brüning, Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales in Magdeburg. Loseblattwerk in 2 Ordnern. Ca. 1.400 Seiten. Ca. DM 240,-. ISBN 3-7685-3924-5 (Erscheint Ende Dezember 2001)

Sachsen-Anhalt hat **eines der bundesweit progressivsten und weitreichendsten Frauenfördergesetze**.

Die dadurch eröffneten Handlungsmöglichkeiten und -verpflichtungen werfen eine Vielzahl von Umsetzungsfragen und Rechtsproblemen auf. Auf Anregung und mit Unterstützung des Frauenministeriums Sachsen-Anhalt ist daher ein ausführlicher Kommentar entstanden. Mit ihm erhalten alle Personen, die für die Umsetzung des Frauenfördergesetzes Verantwortung tragen, Hilfe, Orientierung und optimale Unterstützung. Um den vielfältigen Anforderungen zu genügen ist er als Loseblattwerk erschienen.

- Die Kommentierung greift die **Rechtsbezüge** auf und ergänzt sie durch weiterführende Hinweise.
- Die einschlägigen **Vorschriften** sind in den Anhängen abgedruckt.
- Die für das Gleichstellungsrecht maßgebliche **Rechtsprechung** ist komplett enthalten.
- Durch die Loseblattform ist eine **Ergänzung und Aktualisierung** garantiert.

Erstes Modellprojekt zum Mammographie-Screening – endlich angelaufen

Im Juli dieses Jahres ist in Bremen das erste von drei Modellprojekten zum Mammographie-Screening angelaufen. Im Rahmen dieses Modellprojektes, das gemeinsam von Frauenkliniken, niedergelassenen ÄrztInnen, der Kassenärztlichen Vereinigung und den Krankenkassen durchgeführt wird, soll jede Frau zwischen 50 und 70 Jahren, die im Einzugsgebiet des Modellprojektes wohnt, alle 24 Monate zu einer Mammographie-Untersuchung eingeladen werden.

Ziel des Modellprojektes, das ähnlich wie in Weser-Ems und in Wiesbaden durchgeführt wird, ist es, mit qualitätsgesicherten Reihenmammographie-Untersuchungen die Früherkennungsrate der Brustkrebskrankungen zu steigern.

46.000 Frauen erkranken in Deutschland jährlich an Brustkrebs, 17.000 sterben jährlich an dieser Erkrankung. Da es nach wie vor kein umfassendes Konzept zur Verhinderung einer Krebserkrankung gibt, liegt das Hauptaugenmerk bei der Brustkrebsfrüherkennung. Die derzeit im Katalog der gesetzlichen Krankenversicherung

vorgesehenen Früherkennungsuntersuchungen bestehen aus der Inspektion, der Palpation (Abtasten) der Brust und der Anleitung zur Selbstuntersuchung. Zur Zeit nehmen bundesweit pro Jahr über 8 Millionen Frauen am gesetzlichen Früherkennungsprogramm teil. Dies sind ca. 48 % der Anspruchsberechtigten.

In den Niederlanden und Schweden, wo bereits seit Jahren ein Mammographie-Screening durchgeführt wird, konnten gute Erfolge im Hinblick auf die Steigerung der Früherkennungsrate sowie auf die Senkung der Sterberate erreicht werden. Bei der Durchführung der deutschen Mammographiestudie (1991-93) konnte eine deutliche Verbesserung der Brustkrebsfrüherkennung erreicht werden.

Der Bundesrat hat, obwohl die Modellprojekte erst in diesem Jahr anlaufen, den Beschluss gefasst, dass die Bundesregierung den Bundesausschuss der Ärzte und Krankenkassen auffordern soll, baldmöglichst ein Konzept vorzulegen, mit dem wirksame Qualitätsverbesserungen bei der Brustkrebsfrüherkennung erreicht werden können.

Die SPD-Bundestagsfraktion und die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen haben ebenfalls einen Antrag mit der Forderung nach einem flächendeckenden Mammographie-Screening nach europäischen Richtlinien vorgelegt.

Der Bundesausschuss für Ärzte und Krankenkassen, der nun am Zuge wäre, die Bedingungen für ein Mammographie-Screening als Bestandteil des Krebsfrüherkennungsprogramms in der gesetzlichen Krankenversicherung festzulegen, hält nun die Durchführung eines weiteren Modellprojektes für notwendig und stellt hierfür bis zu 5 Mio. DM zur Verfügung. Geplant ist vom Bundesausschuss, dass eine Festlegung der Kriterien für das Mammographie-Screening nicht vor Ablauf der Modellphase von drei Jahren erfolgen soll.

Angesichts der aktuellen Situation in Deutschland sprechen nicht wenige ExpertInnen von einem zögerlichen Verhalten des Bundesausschusses.

Michaela Neersen

Ihre Zuschriften an die Redaktion schicken Sie bitte an:

Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales, Dr. Kristin Körner • PF 3740 • 39012 Magdeburg • E-Mail: koerner@ms.lsa-net.de oder an Gisela Begrich • Wielandstr. 34 • 39108 Magdeburg • E-Mail: giselabegrich@gmx.de

Das besondere Thema

Mädchen und Jungen im Spannungsfeld von Demokratie und Extremismus

- Ergebnisse einer europäischen Vergleichsstudie -

Das wirtschaftliche und politische Zusammenwachsen der Länder in Europa hat unübersehbar auch seine Schattenseiten: Fremdenhass, Intoleranz und Autoritarismus sind besorgniserregende Begleiter dieses Prozesses. Alarmierend dabei ist, dass in den letzten Jahren gerade unter Jugendlichen eine überdurchschnittlich starke Akzeptanz politisch extremer Parteien und Vereinigungen sowie eine Zunahme extremistisch motivierter Straf- und Gewalttaten zu verzeichnen ist.

Dies gab den Anstoß, innerhalb einer europäischen Vergleichsstudie bei insgesamt 3.700 repräsentativ ausgewählten Mädchen und Jungen in Tirol, den Niederlanden sowie in Sachsen-Anhalt das Verhältnis zu Demokratie und Extremismus zu untersuchen. Ein kleiner Ausschnitt dieser Forschung wird unter geschlechtsspezifischen Aspekten im folgenden vorgestellt:

Vor dem Hintergrund anhaltender Transformationsprobleme zeigen sich unter Jugendlichen in Sachsen-Anhalt größere Schwierigkeiten bei der Entwicklung des Demokratiebewusstseins als bei Jugendlichen in den Niederlanden oder in Tirol. Überraschend ist der Fakt, dass in Sachsen-Anhalt ca. ein Viertel aller Mädchen und damit ein größerer Anteil als bei den Jungen (23 Prozent) zur Gruppe der Autoritären zählt. (Das sind Jugendliche, die ein sehr geschlossenes Bild der Ablehnung demokratischer Grundsätze aufweisen, die distanziert zur Politik stehen, Wahlen für unwichtig erachten und einer Diktatur Positives abgewinnen könnten.) Jungen sind dagegen mit 35 Prozent

stärker unter den gefestigten Demokraten zu finden als Mädchen (29 Prozent).

Jungen in Sachsen-Anhalt neigen demgegenüber stärker zu extremen politischen Positionen als weibliche Jugendliche: Mädchen bezeichnen sich zu 18,5 Prozent noch etwas ausgeprägter als Jungen (17,1 Prozent) als „linksorientiert“. Mit 30,7 Prozent bekennen sich mehr als doppelt so viele junge Männer wie Frauen (14,8 Prozent) in Sachsen-Anhalt zu „rechten“ Positionen. Besonders „rechte“ politische Positionen, aber auch „linke“ Einstellungen gehen dabei sowohl bei Mädchen als auch Jungen mit einem zunehmenden Gewaltpotenzial einher, wobei das Gewaltpotenzial in allen untersuchten Regionen bei Mädchen weitaus geringer als dasjenige der Jungen ist.

Distanz und Ablehnung gegenüber Ausländern lassen sich in allen untersuchten Regionen registrieren. In Sachsen-Anhalt finden fremdenfeindliche Parolen die

breiteste Zustimmung, obwohl der Anteil von MigrantInnen hier nur knapp über einem Prozent liegt. Jungen sind in Sachsen-Anhalt in größerem Umfang fremdenfeindlich als Mädchen, wobei zu beachten ist, dass die jungen Frauen gegenüber fremdenfeindlichen Argumenten eine insgesamt positive Einstellung aufweisen, die weit höher liegt als die der tiroler und holländischen Mädchen.

In einem stabilen demokratischen Gemeinwesen muss eine derartige Struktur des Demokratiebewusstseins nicht unbedingt eine Gefahr darstellen, verweist jedoch auf vorhandene Probleme. Dass es zu deren Lösung geschlechtsspezifischer Strategien und Methoden bedarf, wird bereits anhand der wenigen, hier skizzierten Beispiele mehr als deutlich und bleibt daher auch künftig eine wichtige Aufgabe der Jugendarbeit.

Thomas Claus

