



57. JAHRGANG • OKTOBER

10
2003

STÄDTE- UND GEMEINDERAT

HERAUSGEBER STÄDTE- UND GEMEINDEBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

THEMA

GENDER MAINSTREAMING

AUSSERDEM

KORRUPTION

UMFRAGE

KENNZAHLEN



STÄDTE- UND GEMEINDERAT

Die Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

Ein Vorkämpfer der kommunalen Selbstverwaltung ist von uns gegangen. Der Tod des früheren Hauptgeschäftsführers vom Nordrhein-Westfälischen und Deutschen Städte- und Gemeindebund hat alle, die in der kommunalen Welt Verantwortung tragen, tief getroffen - im Land, aber auch weit darüber hinaus. Über fast 40 Jahre hinweg - von 1966 bis 2002 - wirkte Friedrich Wilhelm Heinrichs im Dienste der Städte und Gemeinden. Er hat den Zusammenschluss der kommunalen Spitzenverbände Ende der 1960er-Jahre als Referent mitgestaltet und die kommunale Neugliederung in Nordrhein-Westfalen bis 1975 kritisch begleitet. In den 1980er-Jahren, unter dem Eindruck wirtschaftlicher Stagnation und steigender Arbeitslosigkeit - hat er für eine angemessene Finanzausstattung der Städte und Gemeinden gekämpft und durch sein immenses Fachwissen manches Kabinettsmitglied beeindruckt. Friedrich Wilhelm Heinrichs stand für einen Politikstil, der heute selten geworden ist. Obwohl des Oferten im Rampenlicht der Bundespolitik, blieb er bescheiden und seinen oberbergischen Wurzeln verhaftet. Sein Amt als Beigeordneter, Erster Beigeordneter und seit 1992 als Hauptgeschäftsführer hat er sachbezogen ausgefüllt und sich von den Privilegien, die damit einhergehen, nicht blenden lassen. Übertriebene Selbstdarstellung und der „Effekt um des Effektes



willen“, heute ein Kennzeichen der Mediengesellschaft, waren ihm fremd. Friedrich Wilhelm Heinrichs´ Großzügigkeit war sprichwörtlich. Jedem Mitarbeiter gewährte er Freiraum, seine persönlichen Neigungen im Rahmen des Dienstes zu verwirklichen. Für die Sorgen und Nöte der Menschen in seiner Umgebung, sei es in der Geschäftsstelle oder in seiner Heimatgemeinde Nümbrecht, hatte er ein offenes Ohr. Durch seine verbindliche, ausgleichende Art schuf er Verbindungen und stiftete Freundschaften über Parteigrenzen hinweg. Bei alledem blieb Friedrich Wilhelm Heinrichs seinen Überzeugungen treu. Kommune war für ihn stets mehr als eine Ansammlung von Ämtern. Im Mittelpunkt stand für ihn die Daseinsvorsorge, welche die Stadt oder Gemeinde von einem gewöhnlichen Unternehmen unterscheidet. Daher kämpfte er für den Erhalt der kommunalen Wirtschaft - in der Sache maßvoll, aber im Vorgehen hartnäckig. Eine neue Zeit erfordert neue Strategien, schafft neue Formen der Kommunikation. Doch eine Vision des Verstorbenen hat Bestand: der Glaube an die Vitalität der örtlichen Gemeinschaft. Ihr nachzustreben, ist uns Verpflichtung und Ansporn zugleich.

Dr. Bernd Jürgen Schneider
Hauptgeschäftsführer StGB NRW

Electronic Government



Die elektronische Verwaltungsreform. Grundlagen - Entwicklungsstand - Zukunftsperspektiven, v. Harald Mehlich, 1. Aufl. 2002, 343 S., brosch., 29,90 Euro, ISBN 3-409-12295-8, Verlag Gabler, Wiesbaden

Das Buch bietet einen umfassenden Überblick über Entstehung, Stand und Zukunft von e-Government in Deutschland. Dabei wirft der Autor den Blick vornehmlich auf die kommunale Ebene, behandelt aber auch die Länder und den Bund. Er geht davon aus, dass e-Government nicht mehr nur ein Hilfsmittel der Verwaltung ist, sondern eine Reform mit

sich zieht, in welcher es eine Schlüsselrolle spielt. Der Autor geht weniger auf einzelne Fachverfahren ein, sondern stellt die Komplexität der elektronisch gestützten Verwaltung in all ihren Facetten dar. Das Lehrbuch ist nicht für Praktiker, die einen Leitfaden suchen, geeignet. Vielmehr zeigt es in verschiedenen Segmenten zu Basistechnologien, Anwendungs-Ebenen, Infrastruktur-Voraussetzungen und Standards auf, mit welcher grundsätzlichen Technologie welche Anforderungen erfüllt werden können.

Sparkonzepte für Kommunen

Praxisbeispiele - Einsparpotenziale - Praktische Abwicklung - hrsg. v. Burkhard Cuypers, 1 Band, DIN A 4, 650 S., WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, Best.-Nr. M8992, ISBN 3-8276-8992-9, 128 Euro inkl. Versand zzgl. MwSt.



Die Finanznot der Kommunen nimmt beängstigende Ausmaße an. In vielen Gemeinden werden dringend Programme zur Verbesserung der Haushalt-Situation gesucht. Das vorliegende Werk vereint in einem Ordner rund 50 erfolgreich umgesetzte Konzepte aus der Praxis innovativer Städte und Gemeinden, die zu Einsparungen - teils in Millionenhöhe - geführt haben. Jede Sparidee wurde qualitativ bewertet und mit konkreten Anleitungen zur direkten Umsetzung in der eigenen Gemeinde versehen. Auch Adressen, Ansprechpartner und Checklisten fehlen nicht. Die Sparkonzepte sind jeweils untergliedert in Sparidee, Praxisbeispiel, Voraussetzungen, mögliches Einsparpotenzial und praktische Abwicklung. Es finden sich Beispiele aus den Bereichen Organisationsmanagement, Finanzmanagement, Personalmanagement sowie technische Maßnahmen. Drei bis vier Mal pro Jahr wird das Werk ergänzt.

INHALT

57. Jahrgang
Oktober 2003

NEUE BÜCHER UND MEDIEN	4
NACHRICHTEN	5

THEMA GENDER MAINSTREAMING

HANS-GERD VON LENNEP Gender Mainstreaming - Versuch einer Definition	6
MARIANNE WEG Gender Mainstreaming als Schlüssel zur Verwaltungsreform	8
GABRIELE SONNENBERG Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Kommunalverwaltung	12
PETRA HENSEL-STOLZ Mythos und Realität beim Gender Mainstreaming	15
BARBARA BALTSCH Gender Mainstreaming als europäischer Ansatz	18
ANNEMARIE QUICK Gender Mainstreaming am Beispiel der Offenen Ganztagschule	20
MONIKA GOLDMANN Die Arbeit der Gender Akademie NRW e.V.	23
STEFANIE HARMS Gender-Perspektive in den NRW-Ministerien	25

Zum Tod von Friedrich Wilhelm Heinrichs 11

JÖRG BOGUMIL, DAVID H. GEHNE, LARS HOLTkamp Umfrage zur Rolle des Bürgermeisters in NRW und Baden-Württemberg	26
MICHAEL SCHWARZ Korruptions-Bekämpfung - repressiv und vorbeugend	29
PETER G. BARANEC Kennzahlen als Entscheidungshilfe in der Verwaltungspraxis	31

IT-NEWS	33
GERICHT IN KÜRZE	33

Titelfoto: Bonn-Sequenz

Gold für neun Ortschaften im Landeswettbewerb

Neun Dörfer aus Nordrhein-Westfalen sind im Rahmen des Landeswettbewerbs „Unser Dorf soll schöner werden - Unser Dorf hat Zukunft“ mit Goldmedaillen ausgezeichnet worden. Weitere 25 Ortschaften erhielten Silbermedaillen, 27 wurden mit Bronze geehrt. Außerdem wurden 28 Dörfer mit Sonderpreisen ausgezeichnet. Aus dem Kreis der Golddörfer werden **Bellersen, Heddinghausen, Keeken, Latrop, Nettersheim** und **Niedermehnen** Nordrhein-Westfalen im kommenden Jahr beim gleichnamigen Bundeswettbewerb vertreten. Insgesamt hatten 1.090 Dörfer aus ganz NRW am diesjährigen Landeswettbewerb teilgenommen.

Feuerwehr-Einsätze in Wald und Feld wegen der Sommerhitze

Mehr als 500 Mal mussten die Feuerwehren in NRW in der Zeit vom 5. bis 17. August wegen Wald- und Flächenbränden ausrücken. Das waren doppelt so viele Einsätze wie in diesem Zeitraum in den vergangenen Jahren. Insgesamt standen in NRW rund 50.000 Quadratkilometer Wald- und etwa 110.000 Quadratkilometer Grasflächen, Felder und Böschungen in Brand. Nach Einschätzung des NRW-Innenministeriums ist ein Großteil der Brände auf fahrlässige oder gar vorsätzliche Brandstiftung zurückzuführen.

Eifel-Tourismus weiter im Aufwind

Der Tourismus in der Eifel befindet sich im Aufwärtstrend. Nach einer Untersuchung zur wirtschaftlichen Bedeutung des Tourismus in der Eifel, die von den Industrie- und Handelskammern Aachen, Koblenz und Trier sowie der Eifel Tourismus GmbH in Auftrag gegeben wurde, sind rund 27.800 Menschen im Eifel-Tourismus beschäftigt. Dass der „weiche“ Standortfaktor Tourismus zu einem „harten“ Wirtschaftsfaktor für die Region geworden ist, belegen auch andere Zahlen. So haben Urlauber, Geschäftsreisende und Tagesbesucher im vergangenen Jahr etwa 877 Mio. Euro für Übernachtungen, Restaurant-Besuche und Einkäufe ausgegeben. Die Anzahl der Übernachtungen je 100 Einwohner ist in der Eifel sogar 2,7 Mal höher als im Bundesdurchschnitt.

Entscheidungen zugunsten des Steinkohle-Abbaus

Das Oberverwaltungsgericht Münster hat die Einsprüche der Stadt **Voerde** gegen den Steinkohle-Abbau des Bergwerks Walsum für den Bereich Voerde-Mehrum, Voerde-Ork und Rheinberg-Wallach abgewiesen. Der Kohleabbau stehe im Einklang mit dem Bundesbergge-

setz, so die Richter. Wenige Wochen zuvor hatte das Bergamt Moers dem Bergwerk West in Kamp-Lintfort die Genehmigung für den Beginn des Steinkohle-Abbaus unter dem Rheinberger Stadtteil Anna-berg erteilt. Gegen dieses Vorhaben lagen dem Bergamt 533 Einwendungen vor, darunter 477 Schreiben von Anwohnern. Gegen die Genehmigung will die Stadt **Rheinberg** nun Widerspruch einlegen.

Sprachanforderungen an Spätaussiedler präzisiert

Das Bundesverwaltungsgericht hat in zwei Revisionsverfahren die Anforderungen an die Beherrschung der deutschen Sprache durch Spätaussiedler als Voraussetzungen für ihre Aufnahme in die Bundesrepublik Deutschland näher geklärt. Danach muss jeder Aufnahmekandidat inhaltlich in der Lage sein, sich in deutscher Sprache zu einfachen Lebens-Sachverhalten aus dem familiären Bereich, zu alltäglichen Situationen und Bedürfnissen oder der Berufsausübung zu äußern. Formell ist die Fähigkeit zu einem halbwegs flüssigen, in ganzen Sätzen erfolgenden Austausch in Rede und Gegenrede erforderlich. Nicht zwingend ist dagegen die vom Berufungsgericht zuvor verlangte grammatikalische Korrektheit der Äußerungen.

Stadtmarketing-Programm zur Rettung der Innenstädte

In 20 nordrhein-westfälischen Kommunen soll gemeinsam mit Handel und Immobilienwirtschaft ein breit angelegtes Stadtmarketing-Programm zur Rettung der Innenstädte erprobt werden. Dies gaben Vertreter der Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände und der Kommunen in Düsseldorf bekannt. Um das langsame Sterben der Zentren zu stoppen, sprach sich der Präsident des Städte- und Gemeindebundes NRW und Bürgermeister von Bergkamen, Roland Schäfer, für die Realisierung von Projekten in Public-Private-Partnership aus. Dabei schließen sich öffentliche Hand und Privatwirtschaft zusammen und planen gemeinsam, wohin sich eine Kommune oder ein Stadtteil entwickeln soll.

Familienfreundliche Verwaltung in der Stadt Velbert

Familienfreundlichkeit wird in der Verwaltung der Stadt **Velbert** groß geschrieben. Die Stadt garantiert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter anderem Kindergartenplätze, ermöglicht Kinderbetreuung während der Ferienzeit oder bezahlt im Notfall einen Babysitter. Dafür erhielt die Stadt nun das Zertifikat „Beruf und Familie“. Ziel dieses von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiierten und überwachten Familien-Audits ist es, einen entscheidenden Schritt zur beruflichen Gleichstellung von kinderlosen Mitarbeitern sowie Mitarbeitern mit Kindern zu vollziehen.

Was genau ist Gender Mainstreaming?

Foto: bonn-sequenz



Unsichere Blicke, ungutes Gefühl: Gender Mainstreaming soll das Verhältnis der Geschlechter in allen Lebensbereichen zum Thema machen

Die Einsicht, dass sich Politik und Verwaltung nie geschlechter-neutral vollziehen, verlangt von Mitarbeitern und Führungskräften in den Rathäusern eine neue Sichtweise

Der aus dem Englischen stammende Begriff Gender bezeichnet das soziale oder anerzogene Geschlecht, im Gegensatz zum biologischen Geschlecht (engl.: Sex). Der Begriff Gender wird immer im Zusammenhang mit vorhandenen gesellschaftlichen Strukturen und

- **Wo?** In allen Politikbereichen
- **Wann?** In allen Phasen von Planung und Entscheidung
- **Wie?** Durch Einbeziehen aller Beteiligten

Als allgemein gültige Definition in der EU gibt die des Europarates (Straßburg 1998):

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“

BREITE GESETZLICHE GRUNDLAGE

Hinter dem Gender Mainstreaming-Ansatz steckt nicht nur eine politisch verpflichtende Maxime, sondern auch eine klare rechtliche Verbindlichkeit. Eingang gefunden in das europäische Primärrecht hat sie über die Artikel 2 und 3 des Amsterdamer Vertrages, welche die Mitglieds-Staa-

ten der Union verpflichten, darauf hinzuwirken, „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“.

- **Artikel 2 des EG-Vertrags:** Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine der Aufgaben der Europäischen Gemeinschaft.
- **Artikel 3 des EG-Vertrages:** Bei allen Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft daraufhin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.
- **Artikel 23 (1) Charta der Grundrechte der Europäischen Union:** „Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“

In den 1960er-Jahren taucht der Begriff Gender Mainstreaming erstmals in der Literatur auf - im Zusammenhang mit der wachsenden Bedeutung der Frau in der Gesellschaft bei Anliegen struktureller Veränderung in der Entwicklungs-Zusammenarbeit. In den 1980er-Jahren erreicht die Forderung, die Frauenperspektive in alle politischen Ebenen der Entwicklungsarbeit einzubeziehen, auch die Öffentlichkeit. Hier die wichtigsten Etappen auf dem Weg zur Verankerung des Gender Mainstreaming-Gedankens weltweit:

- **1985 - Weltfrauenkonferenz in Nairobi:** Diskussion des Begriffs Gender Mainstreaming in der UN-Kommission über die Rechte der Frau und Eingang in die internationale Literatur.
- **1995 - Weltfrauenkonferenz in Peking:** Die internationale Bedeutung und Sichtbarkeit der Konferenz brachte dem Gender Mainstreaming-Konzept den Durchbruch. Zur Einbeziehung aller politischen Ebenen kam die Forderung hinzu, dass die unterschiedlichen Auswirkungen von Maßnahmen auf Frauen und Männer geschlechterspezifisch zu analysieren sind, bevor Entscheidungen über Maßnahmen zu treffen sind.
- **1996 - Mitteilung der Europäischen Kommission** zur „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“.

DER AUTOR

Hans-Gerd von Lennep ist Beigeordneter für Recht und Verfassung beim Städte- und Gemeindebund NRW

sozialen Gegebenheiten genannt, daher schwingen hier viele Assoziationen mit. In der deutschen Übersetzung kommt dieser Zusammenhang nicht so gut zum Ausdruck. Daher setzte sich auch hier zu Lande der englische Begriff durch. Mainstreaming bedeutet, etwas zu einer Hauptsache machen - nämlich die geschlechterbezogene Sichtweise überall zu berücksichtigen:



• **1997** - Ernennung von **29 Gender Mainstreaming-Beauftragten** in der Europäischen Kommission. Diese erarbeiteten ein Instrument zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Maßnahmen.

• **1998** - In den europäischen **Leitlinien zur Beschäftigungspolitik** wird Chancengleichheit explizit als eine der vier Säulen deklariert. Gender Mainstreaming erhält im Vertrag von Amsterdam jenen rechtlichen Rahmen in der EU, der es als horizontales Ziel für alle Gemeinschafts-Aufgaben festschreibt.

POLITIK NICHT GESCHLECHTERNEUTRAL

Allen Bestrebungen des Gender Mainstreaming liegt die Erkenntnis zu Grunde, dass es keine geschlechterneutrale Politik gibt. Um alte Strukturen zur Verbesserung der gesamten Gesellschaft zu verändern, muss jede Maßnahme aus der Sicht beider Geschlechter betrachtet werden. Institutionen, Unternehmen, Programme, Gesetze, Regelungen, Maßnahmen und Ähnliches müssen den Belangen von Frauen wie auch von Männern gerecht werden und dazu beitragen, bisherige Ungleichheit und Ungerechtigkeit zu beseitigen.

Gender Mainstreaming verfolgt das Ziel, durch Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maß-

nahmen Ausgewogenheit und Gerechtigkeit für Frauen und Männer zu erreichen. Das bedeutet, die Veränderung des Verhältnisses der Geschlechter zueinander zu berücksichtigen und nicht

mehr die Situation der Frauen allein zu sehen. Dabei soll die Förderung der Chancengleichheit nicht auf Sondermaßnahmen für Frauen beschränkt werden, sondern sämtliche allgemeinen und politischen Konzepte und Maßnahmen umfassen. Wichtig ist, dass damit die bisherigen Programme und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik ergänzt und nicht abgeschafft werden.

Mögliche Auswirkungen auf die Situation der Frauen oder der Männer sollen bereits in der Konzeptionsphase erkannt und berücksichtigt werden („Gender“-Perspektive). Förderung der Gleichstellung zielt nicht einfach auf statistische Gleichheit, sondern auf eine Veränderung von Praktiken, die eine Person allein aufgrund ihres Geschlechts benachteiligen.

Gender Mainstreaming bedeutet daher für alle politischen Prozesse:

- Konsequente (Re-)Organisation, damit die Benachteiligung überhaupt sichtbar wird. „Die Norm“ gibt es nicht mehr, alle politischen Prozesse müssen mit geschlechtsspezifischen Angaben versehen werden
- Sichtbare Verbesserung der Rahmenbedingungen, um Benachteiligung zu vermeiden
- Entwicklung von Modellen zur Beseitigung von Benachteiligung, damit Erkenntnisse gewonnen werden können
- Sorgfältige Evaluierung, damit die Modelle standardisiert und die Ergebnisse sowie Methoden verbreitet werden können

Wie sich Gender Mainstreaming in der kommunalen Verwaltungspraxis auswirkt, soll anhand dreier Beispiele illustriert werden:

Wirtschaft: Im Amt für Wirtschafts- und Strukturförderung wird die Aufgabe „Unterstützung von Existenzgründung“ nun so angepackt, dass von Anfang an nach Unterschieden im Beratungsbedarf oder in den Infrastruktur-Anforderungen zwischen Existenz-Gründerinnen und Existenz-Gründern gefragt wird.

BAUEN UND VERKEHR: Bei Aufstellung eines Bebauungsplans, bei der Weiterent-

wicklung des ÖPNV im ländlichen Raum, beim Parkraumkonzept in der Innenstadt, bei Aktivitäten im Freizeit-, Kultur- und Bildungsbereich werden nun die Ist-Situation und der

Bedarf respektive die Wünsche - differenziert nach Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen - analysiert und entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

Soziales: In allen Bereichen der Kommunalverwaltung, die direkt für bestimmte soziale Gruppen zuständig sind, wird danach gefragt, ob eine bestimmte Aufgabe in irgendeiner Weise Frauen und Männer unterschiedlich betrifft und ob die Bedürfnisse unterschiedlich sind. Aufgrund dieser Analyse wird die Praxis so gestaltet, dass den Bedürfnissen der Frauen und der

POSITION

Es kann nicht deutlich genug unterstrichen werden, dass wir es hier nicht mit einem Minderheitenproblem zu tun haben: Betroffen ist die gesamte Bevölkerung. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften und -Praktiken zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen auf dieses Ziel hin ausgerichtet werden und dass das Thema nicht als Problem einer Minderheit abgetan wird.

Männer angemessen Rechnung getragen und die Chancengleichheit gefördert wird.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist seit langem als fundamentaler Grundsatz und als Grundrecht anerkannt und ist eines der im Vertrag über die Europäische Union festgeschriebenen Ziele. Geschlechter-Gleichstellung geht alle Bürgerinnen und Bürger an, denn demokratische Gesellschaften können nur dann ihr volles Potenzial ausschöpfen, wenn alle in vollem Umfang partizipieren und alle einen Beitrag leisten.

Bei Gender Mainstreaming geht es nicht allein um Frauen, sondern um die Gleichstellung von Frauen und Männern durch eine geschlechtergerechte Politik. Offensichtlich überwiegt jedoch immer noch die strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft. Daher behalten die Ziele der bisherigen Frauengleichstellungspolitik weiter Geltung. Wohl werden sich Strategien und Verantwortlichkeit teilweise ändern, und neue Ziele kommen hinzu. ●

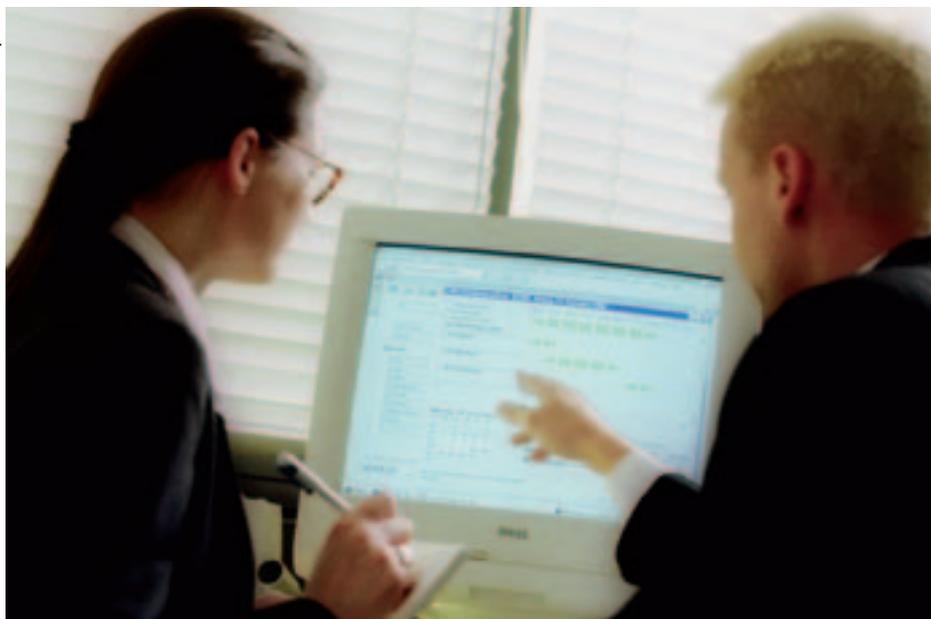
ZUR SACHE

RÜCKENWIND DURCH STRUKTURFONDS

Die Strukturfonds der Europäischen Union stellen beträchtliche Finanzhilfen zur Verfügung für Qualifikations-Entwicklung, Beschäftigungsförderung und Unterstützung bedürftiger Regionen. Geschlechter-Gleichstellung ist ein zentrales Ziel. Auch im Rahmen der Strukturfonds wird der duale Ansatz verfolgt, der auf eine Verknüpfung spezifischer Chancengleichheits-Maßnahmen mit einer Verpflichtung zur Berücksichtigung der Geschlechter-Problematik bei allen Strukturfonds-Interventionen setzt. Am weitesten entwickelt ist dieser duale Ansatz beim Europäischen Sozialfonds (ESF), dem wichtigsten Instrument zur Unterstützung der europäischen Beschäftigungs-Strategie. Die meisten Initiativen zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit zielen auf Beschäftigung ab und werden vom ESF finanziert.

GM – Schlüssel zur Verwaltungsreform

Foto: bomm-sequenz



Elektronische Dienstleistungen als „Hürde“: noch haben Frauen seltener Zugang zu neuen Medien als Männer

Ohne umfassendes Gender Mainstreaming bleibt der Umbau der Verwaltung hin zur Dienstleistungs-Kommune Stückwerk

Auf der kommunalen Ebene ist Gender Mainstreaming (GM) für Kommunalparlamente, Politik und Verwaltungsspitze, fachliche

Unzufriedenheit der Kundinnen und Kunden, Fehlleitung von Mitteln oder Verteilungs-Ungerechtigkeit, Wirkungslosigkeit sowie Effizienzverluste. Womöglich werden durch mangelnde Geschlechter-Perspektive Probleme - ungewollt - erst geschaffen, die danach mit kompensatorischen Maßnahmen beseitigt werden müssen.

Zur Verwaltungs-Modernisierung gehören auch e-Government und e-Democracy. Wenn neue elektronische Formen kommunaler Dienstleistung, BürgerInnen-Information und -Beteiligung geschaffen werden, muss nicht nur nach dem Nutzen einerseits und den Risiken des Ausschlusses andererseits für soziale Gruppen geschlechtsunspezifisch gefragt werden, sondern auch nach dem Unterschied für die Geschlechter. Frauen sind innerhalb dieser Gruppen diejenigen, die noch seltener Zugang erhalten zu den neuen Medien, wie etwa der (N)Onliner-Atlas - die jährliche Umfrage des EMNID-Institutes - zeigt.

DURCHGÄNGIG MEHR ERFOLG

Gender Mainstreaming bewirkt ein großes Plus für die Frauengleichstellungspolitik sowie gleichermaßen für die kommunalen

Fachziele und -aufgaben - und zwar in allen Fachbereichen: von der kommunalen Arbeitsförderung und den sozialen Dienstleistungen über die Sport- oder Kulturförderung bis hin zu Stadtentwicklung, Nahverkehrskonzept und Wirtschaftsförderung.

Gender Mainstreaming ist Thema in den Diskussionen und Konzeptionen, die sich unter den Leitbegriffen „Zukunft der Stadt - Stadt der Zukunft“ (Deutscher Städtetag), „Moderner Staat - Moderne Verwaltung“ oder „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ (Regierungskommissionsbericht in NRW) finden. Auch die KGSt greift das Thema auf. Überall wird gefragt, inwieweit Gender Mainstreaming ein integraler - oder gar konstitutiver - Bestandteil von Verwaltungsreform ist.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming befindet sich in Deutschland überall noch am Anfang. Wenn der Maßstab wirkliches „mainstreaming“ ist und man Gender Mainstreaming nicht bereits durch ein einzelnes Pilotprojekt als erfüllt ansehen will, dann konstatiert man nirgendwo mehr als die ersten Implementierungsschritte. Umfassende, erprobte und nachhaltige Beispiele guter Gender Mainstreaming-Praxis sind aus Kommunen oder Landkreisen in Deutschland bisher noch nicht zu berichten. An zentralen Themen und Instrumenten der Verwaltungsreform lässt sich aber illustrieren, wie wichtig es sein wird, Gender Mainstreaming hier überall zu integrieren.

LEITZIELE KOMMUNALER POLITIK

Zu den Leitzielen, welche die Grundsatzdebatten bestimmen, gehören Integration und Partizipation, soziale Gerechtigkeit, Prävention und Nachhaltigkeit, Dezentralisierung und Deregulierung, Förderung von Eigeninitiative, Bündelung, Vernetzung und Kooperation.

Der Anspruch ist zweifellos, diese Ziele jeweils für Männer und Frauen - jeweils in allen sozialen Gruppen der Bevölkerung - einzulösen. Das gelingt, wie die Realität zeigt, bisher oftmals nicht.

Gender Mainstreaming ist der methodische Ansatz, um die Leitziele für Frauen wie für Männer in der Gesellschaft zu verwirklichen. Das bedeutet Integration der Geschlechter-Perspektive, Gender Mainstreaming-Analyse- und Steuerungsmethoden sowie entsprechend gestaltete Konzepte:

- Mit Gender Mainstreaming erreicht man in den etwa wegen Armut, Arbeitslosigkeit

DIE AUTORIN

Marianne Weg ist Beraterin für öffentliche Verwaltungen in Wiesbaden

Führungskräfte, Fachbereiche und Ämter mit allendort Beschäftigten zum Thema geworden. Die Gründe liegen auf der

Hand: Kommunale Politik und kommunale Aufgaben sind besonders nah „an den Menschen dran“ - näher als andere Politik- und Verwaltungsebenen. Ihr Erfolg oder Misserfolg - bezogen auf die Fach- und auf die Gleichstellungsziele - offenbart sich rasch und setzt sich direkt in Finanzwirkungen auf den Kommunalhaushalt um.

Wird die Geschlechter-Perspektive ignoriert, zeigen sich die negativen Folgen unmittelbar: mangelnde Qualität der kommunalen Dienstleistungen mit entsprechender

keit, Behinderung, Alter, Migration sozial ausgegrenzten Gruppen, dass Mädchen und Frauen nicht noch häufiger „vor der Tür“ bleiben, sondern dass sie adäquate Angebote zur Integration und Partizipation erhalten. Ebenso werden mit Gender Mainstreaming für männliche allein lebende Senioren, Obdachlose, langzeiterwerbslose Sozialhilfe-Empfänger und lernschwache männliche Jugendliche passgenauere - das heißt: vor allem auch geschlechtergerechte - Angebote entwickelt.

- Mit Gender Mainstreaming gelingt es, Präventions-Angebote für beide Geschlechter wirksamer umzusetzen: Sprachförderung, Gesundheitsvorsorge, Drogenprävention, Konzepte für selbstbestimmtes Leben im Alter oder bei Pflegebedürftigkeit.
- Gender Mainstreaming zeigt einerseits auf, wo unter den Leitzielen „Deregulierung und Dezentralisierung, Stärkung der Eigeninitiative“ Strukturen erhalten bleiben müssen, die für Frauen aufgrund ihrer besonderen Lebenslage unverzichtbar sind. Andererseits öffnet Gender Mainstreaming den Blick dafür, Potenziale, die Frauen für die Gestaltung lokaler Lebensräume und dezentraler, eigenverantwortlicher Strukturen einbringen können, einzubeziehen.

LEITBILD DER KOMMUNALVERWALTUNG

Stichworte aus kommunalen Leitbild-Texten sind zum Beispiel: „Dienstleistungsorientierung, BürgerInnenorientierung“, „Kostenbewusstsein“, „Ziel- und ergebnisorientiertes Handeln“, „MitarbeiterInnenorientierung“, „Wertschätzung und Fairness, motivierender Führungsstil“, „offene Kommunikation und Kooperation“. Bei all diesen Aspekten ist es von Bedeutung, die Geschlechterfrage mit zu stellen und Gender Mainstreaming als Methode anzuwenden. Hierzu zwei Beispiele:

- Mit der Erkenntnis „Kunden haben ein Geschlecht!“ wird die irrije These vermieden, Verwaltungshandeln sei geschlechtsneutral und damit gerecht. Von dieser Erkenntnis aus ist der zweite Schritt notwendig: Vermeidung von Geschlechtsrollen-Stereotypen, denn diese führen ebenfalls zu sozialer Ungleichheit, mangelnder Qualität, Ineffizienz und fehlender Passgenauigkeit der Dienstleistung für die Kundinnen und Kunden. Nur wenn darauf geachtet wird, dass Frauen und Männer



unterschiedlichen Bedarf an kommunalen Dienstleistungen haben, inwiefern sich ihre Qualitätsanforderungen unterscheiden, nur dann ist „Dienstleistungsorientierung“ erfolgreich zu verwirklichen.

- Ziel- und ergebnisorientiertes Handeln muss von differenzierten Situations- und Problemanalysen ausgehen. „Genderanalyse“ ist als Grundlage für wirkungsvolles, effizientes, die Gleichstellung der Geschlechter förderndes Handeln unverzichtbar. Ein Instrument hierfür ist z. B. die 3-R-Methode, die vom schwedischen Kommunalverband entwickelt wurde und in der Praxis von zahlreichen Kommunen für konkrete kommunale Aufgaben angewandt wird.

„Gender Mainstreaming“ ist deshalb als ein weiteres Leitprinzip ausdrücklich so aufzunehmen, dass klar ist: Gender Mainstreaming umzusetzen, ist für alle Elemente des Leitbildes von Bedeutung.

ETAT MIT GLEICHSTELLUNGS-CONTROLLING

Gender Mainstreaming bedeutet, ein Gleichstellungs-Controlling in die reguläre Steuerungs-Systematik eines Produkthaushaltes zu integrieren:

- Der grundsätzliche Gleichstellungsauftrag sowie die übergeordneten Gleichstellungsziele gelten als Querschnittsauftrag/-ziele für die gesamte Verwaltung.
- Die einzelnen Produkte sind mit konkreten Gleichstellungszielen und -maßnahmen ausgestaltet.
- Bei den Berichten über den Stand der Umsetzung wird über die Entwicklungen hinsichtlich der Gleichstellungsaspekte mit berichtet, und zwar integriert in die reguläre Berichterstattung.

In die Kontrakte zwischen Politik und Verwaltungsspitze über die globalen Ziele, in die Zielvereinbarungen zwischen Verwal-

tungsspitze und obersten Führungskräften sowie zwischen Führungskräften und Produktverantwortlichen werden die relevanten Geschlechteraspekte einbezogen. Wenn die Produktverantwortlichen die konkreten Produktziele, Messgrößen und Kennzahlen formulieren, gehört die Beachtung des Gender Mainstreaming dazu.

Bei der Weiterentwicklung der Finanzkontrolle und -steuerung durch Budgetierung sowie Kosten- und Leistungsrechnung gibt das Instrument der Gender-Budgetanalyse, zu der es auch einige kommunale Modellbeispiele (Basel, Zürich) gibt, neue Anstöße.

GENDER MAINSTREAMING ÜBERALL RELEVANT

Ein „gengerter“ **Jugendhilfeplan** oder **Altenplan** erhält durch Geschlechter-Differenzierung bei allen Daten und Fragestellungen eine wesentlich qualifiziertere Analyse-Grundlage. Die kurz- und mittelfristige Zukunftsprojektion wird zuverlässiger. Übereinstimmungen oder Diskrepanzen zwischen Nachfrage und Angebot können besser geklärt werden. Hieraus ergeben sich Ansatzpunkte für Qualitäts- und Effizienzgewinne und vor allem für eine tragfähige Zukunftsplanung.

In **Leistungsvereinbarungen** mit freien Trägern sowie in Mittelverwendungs-Berichten sind Gender-Zielsetzungen und -kriterien zu integrieren.

Checklisten für Controlling und Evaluierung der unterschiedlichsten Sachverhalte müssen auch genderrelevante qualitative Aspekte berücksichtigen, beispielsweise Themen, die für Frauen und Männer unterschiedlich oder nur für jeweils ein Geschlecht relevant sind. Daten zu Zielgrup-

BÜRGERENTSCHEID GEGEN CROSS BORDER LEASING

Die Stadt **Bergisch Gladbach** kann ihr Cross Border Leasing-Projekt im Bereich Abwasser nicht verwirklichen. In einem Bürgerentscheid stimmten 22.338 Wahlberechtigte - 96,5 Prozent aller, die sich an dem Votum beteiligten - gegen die Finanz-Transaktion. Diese hätte der Kommune kurzfristig knapp zehn Millionen Euro Gewinn gebracht. Für einen Erfolg des Bürgerentscheids wären nur gut 17.000 Stimmen, entsprechend 20 Prozent der Stimmberechtigten, nötig gewesen.

pen oder KundInnen sind grundsätzlich nach Geschlecht zu differenzieren, und zwar nicht nur global, sondern auch in etwaigen Untergruppen.

BürgerInnen-Befragungen oder **MitarbeiterInnen-Befragungen** erfordern für gute Aussagefähigkeit die Beachtung von Geschlechteraspekten bei der Auswahl und Anlage der Fragen. Eine geschlechterdifferenzierte Auswertung der Antworten müsste zwischen überall selbstverständlich sein.

Beim **Projektmanagement** ist Gender Mainstreaming gleich von Anfang an umzusetzen. Der Projektauftrag muss die Gleichstellungsrelevanz des Themas oder der Aufgabenstellung explizit enthalten. Die Projektgruppe soll als gemischtes Team - möglichst kein Geschlecht weniger als 40 Prozent - zusammengesetzt sein. Genderkompetenz bezogen auf den Projektauftrag ist, falls erforderlich, durch Qualifizierung der Beteiligten sicherzustellen. Eventuell wird externe Gender-Beratungskapazität benötigt. Der Gender-Blickwinkel und entsprechende Differenzierungen gehören zur Qualitäts- und Leistungsanforderung bei der Beschaffung der Datengrundlagen, bei der Projektplanung, bei eventuellen Beteiligungsverfahren sowie bei Folgenabschätzung und Bewertung.

PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPTE

Gender Mainstreaming bedeutet für die Bereiche Personal und Organisation, dass Gender-Aspekte bei jedem Konzept, jedem Instrument von Personalentwicklung, Personalmarketing und Organisationsentwicklung mit zu prüfen und gegebenenfalls aufzunehmen sind. Gender Mainstreaming ergänzt die Frauenförderung nach dem NRW-Landeseleichstellungsgesetz, indem die Gleichstellungsfrage nicht mehr nur bei personellen Einzel-Entscheidungen und spezifischen Themen - Teilzeitarbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie - gestellt wird, sondern in die gesamte Praxis der Personal- und Organisations-Entwicklung integriert wird.

Dabei zeigt sich auch Handlungsbedarf für männliche Beschäftigte. Weder Frauen noch Männer sollen über den jeweiligen Leisten eines traditionellen Rollenbildes von „der“ weiblichen oder „der“ männlichen Arbeitskraft geschlagen werden. Und „Managing Diversity“ im Kontext von Gender Mainstreaming heißt: Die Potenziale von Frauen in gemischten Teams - dort, wo sie bisher

nicht vertreten waren - wertzuschätzen und mit zu entfalten - und gleichermaßen die Potenziale von Männern dort, wo sie bisher fehlen.

Gender Mainstreaming gehört zum Qualitätsmanagement und erhöht die Effektivität des Verwaltungshandelns. Bessere Problem-Analysen führen zu besseren Konzepten und Entscheidungsgrundlagen - in der Fachpolitik wie in der Personal- und Organisationsentwicklung. Gender Mainstreaming als Organisations- und Qualitätsentwicklungs-Konzept ist allerdings kein Konzept, das mit beliebigen Modernisierungszielen gefüllt werden kann wie etwa Kosten- und Personaleinsparung, Öffnung neuer Märkte, Durchsetzung eines neuen Leitbildes - etwa Subsidiarität und Eigenverantwortung. Gender Mainstreaming richtet sich auf die Ungleichheit der Situation von Frauen und Männern und intendiert Veränderungen der Planungs- und Entscheidungsprozesse in der Richtung, dass

Geschlechter-Diskriminierung abgebaut und Geschlechter-Demokratie voran gebracht wird.

Gender Mainstreaming soll keine neue „Steuerungsbürokratie“ sein, die überall zu zusätzlichen Gender-Analysen und Extra-Gender-Checklisten führt. Vielmehr wird Gender Mainstreaming am wirksamsten sein, wenn es gelingt, das neue Leitprinzip in die bestehenden Verwaltungsreform-Konzepte und -Instrumente zu integrieren. Das setzt dreierlei voraus:

- Es gibt ein Reformkonzept sowie funktionierende reguläre Planungs- und Controllingssysteme in der Verwaltung.
- Alle Beteiligten gewinnen durch Fortbildung die Kompetenz, Verwaltungsreform mit Gender-Zielen und -methoden anzureichern.
- Geschlechter-Gerechtigkeit und Gleichstellungsziele werden als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe verstanden. ●

FÖDERALISMUSREFORM

KOMMUNEN MÜSSEN BETEILIGT WERDEN

Wenn Bundestag und Bundesrat eine Verfassungskommission zur Föderalismusreform bilden, müssen auch die Städte und Gemeinden darin vertreten sein“, sagte Uwe Lübking, Beigeordneter des Deutschen Städte und Gemeindebundes in Berlin zu den Beratungen der Fraktionsvorsitzenden des Bundestages über die Bildung einer Verfassungskommission. Eine solche Kommission dürfe nicht nur aus Mitgliedern des Bundestages und des Bundesrates bestehen. Die notwendige Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung kann nur gelingen, wenn dabei auch eine Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung erfolgt. Dafür wollen die Kommunen in der Kommission mitarbeiten.

Zu verweisen ist auf das Beispiel des Österreich-Konvents, der seit Ende Juni an einer Staatsreform in Österreich arbeitet. Dort sind die Kommunen neben der Bundesregierung, den höchsten Gerichten, den Ländern und den Parlamenten mit Sitz und Stimme vertreten. „Wir haben bereits vor einigen Wochen Bundestagspräsident Thierse und die Fraktionsvorsitzenden um Unterstützung für unser Anliegen gebeten und hoffen, dass sich die Parlamentarier für eine erweiterte Zusammensetzung der Deutschen Verfassungskommission einsetzen. Eine so wichtige Frage wie diese Verfassungsreform sollte nicht im engsten Kreis und über die Köpfe der Betroffenen hinweg beraten werden“, so Lübking weiter.

Neben der Reform von Gesetzgebungszuständigkeiten und dem Abbau von Mischfinanzierung muss der Verfassungsreformprozess einem dritten Aspekt Rechnung tragen: ein stärkerer Schutz der kommunalen Selbstverwaltung im Grundgesetz. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass dies ohne eine Verfassungsänderung nicht geht. Dies zeigt auch die katastrophale Finanzlage der Kommunen. Im Jahre 2003 werden die Kommunen mehr als 10 Mrd. Euro weniger einnehmen, als sie ausgeben müssten. Durch das Missverhältnis von Einnahmen und Ausgaben sind der kommunalen Selbstverwaltung praktisch die finanziellen Grundlagen entzogen.

Dies liegt auch daran, dass der Bund in der Vergangenheit mit Zustimmung der Länder mehrfach milliarden-teure Aufgaben direkt den Kommunen zugewiesen hat, ohne für deren Finanzierung zu sorgen. Beispiele sind der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz und die Grundsicherung. Der Deutsche Städte- und Gemeindebund fordert daher, die Möglichkeiten des Bundes zu einer solchen direkten Aufgabenübertragung einzuschränken. Außerdem muss das Konnexitätsprinzip nach dem Motto ‚Wer bestellt, bezahlt‘ verfassungsrechtlich verankert werden. Für die Ausnahmefälle, in denen der Bund den Kommunen Aufgaben direkt überträgt, muss er die Kosten übernehmen. Daher fordert der kommunale Spitzenverband außerdem ein verfassungsrechtlich verankertes Anhörungsrecht der Kommunen im Gesetzgebungsverfahren. (DStGB-Pressemitteilung Nr. 60/2003 vom 26.08.2003)

Ein Leben im Dienst der kommunalen Selbstverwaltung

Zum Tod von Friedrich Wilhelm Heinrichs



Über fast 40 Jahre hinweg - von 1966 bis 2002 - hat Friedrich Wilhelm Heinrichs das kommunale Leben in Nordrhein-Westfalen maßgeblich mitgestaltet. Heinrichs, Jahrgang 1937, stammte aus dem oberbergischen Heide, heute Ortsteil der Gemeinde Nümbrecht. Nach dem Besuch des Gymnasiums in Waldbröl studierte er von 1956 bis 1961 Rechtswissenschaften in Bonn, Freiburg und Berlin.

Wie viele junge Menschen in der Adenauerzeit engagierte er sich für eine durchgreifende Reform der Nachkriegsgesellschaft. 1964 trat er daher in die SPD ein. Sein Interesse für Politik und seine Verwurzelung im Heimatort führten ihn nach dem 2. Staatsexamen 1966 zum Rheinischen Gemeindegremium. Nicht ganz drei Jahre später war er bereits zum Beigeordneten im neu gegründeten Städte- und Gemeindeverband NRW aufgestiegen. Von 1973 an war Heinrichs in dieser Funktion auch für den Deutschen Städte- und Gemeindebund tätig.

Als Lokalpolitiker erkannte er früh die Schlüsselstellung einer gesunden kommunalen Finanzwirtschaft und eignete sich fundiertes Fachwissen an. Bald schon gehörte er zum Kreis der Experten, welche die Struktur des kommunalen Finanzausgleichs festlegen. In Anerkennung seines Sachverständnisses wurde er 1973 in den Finanzplanungsrat sowie in den Konjunkturrat gewählt, denen er bis 1997 angehörte. 1973 wurde Heinrichs zudem in den Vorstand des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes aufgenommen, den er

von 1998 bis 2002 als Vizepräsident vertrat. Von 1995 bis zu seinem Tode gehörte Heinrichs ferner dem Vorstand des Gemeindeversicherungsverbandes (GVV) in Köln an.

Die Neuformierung der kommunalen Spitzenverbände Anfang der 1970er-Jahre hat Heinrichs in vorderster Front mitgestaltet. Durch Zusammenschluss von Rheinischem Gemeindegremium, Städte- und Gemeindeverband Westfalen-Lippe sowie Nordrhein-Westfälischem Städtebund entstand 1971 der Nordrhein-Westfälische Städte- und Gemeindebund, in dem Heinrichs unmittelbar zum Beigeordneten gewählt wurde. 1980 stimmten die Präsidien des Deutschen sowie des Nordrhein-Westfälischen Städte- und Gemeindebundes für seine Wiederwahl. Heinrichs kontinuierliche Arbeit im Bereich Finanzen bereitete den Boden für die Wahl zum Ersten Beigeordneten und damit zum Allgemeinen Vertreter des Geschäftsführenden Präsidialmitglieds Dr. Peter Michael Mombaur im Jahre 1987.

Dessen Wahl ins Europäische Parlament im Juni 1994 machte eine Neubesetzung der Spitzenposition in beiden Verbänden nötig. Heinrichs' in Jahrzehnten gewachsene Kenntnis der kommunalen Landschaft Nordrhein-Westfalens sowie seine guten Verbindungen zu den politischen Kräften in der Landespolitik qualifizierten ihn zum neuen Hauptgeschäftsführer des Nordrhein-Westfälischen und Deutschen Städte- und Gemeindebundes.

Während der acht Jahre an der Spitze

als Hauptgeschäftsführer hat Friedrich Wilhelm Heinrichs die organisatorische Trennung von deutschem und nordrhein-westfälischem Verband, die seit jeher der Düsseldorfer Geschäftsstelle vereint waren, in die Wege geleitet. Mit der Eröffnung einer neuen DStGB-Geschäftsstelle in Berlin Anfang 1998 wurden somit die Voraussetzungen für eine wirksame Lobby- und Medienarbeit in der neuen Bundeshauptstadt geschaffen.

Unter Heinrichs' Führung griff der StGB NRW aktiv das Thema „Neue Medien“ auf. So schaltete der Verband Mitte 1997 als einer der ersten ein eigenes Internet-Angebot frei. Ein Jahr später begann der Aufbau eines elektronischen Informations-Systems für die Mitglieds-Kommunen. Einen vorläufigen Höhepunkt erreichten die IT-Aktivitäten im September 2001 mit dem Start eines e-Government-Pilotprojektes unter Beteiligung von zwölf Mitgliedsstädten. Mit der Pensionierung Ende November 2002 trat Heinrichs in den wohlverdienten Ruhestand.

In Anerkennung seiner Verdienste um die kommunale Selbstverwaltung wurde Friedrich Wilhelm Heinrichs das Bundesverdienstkreuz 1. Klasse verliehen. NRW-Innenminister Dr. Fritz Behrens überreichte die Auszeichnung im Juni 2000 in Düsseldorf dem langjährigen Parteifreund und politischen Weggefährten. In seiner Laudatio hob er Heinrichs' „unermüdliches, von Erfolg gekröntes Wirken im kommunalen Raum“ hervor. (mle) ●

In kleinen Schritten zum Erfolg

Foto: bomm-sequenz



So genannte Gender-Trainings helfen, Ungleichheit im beruflichen Alltag zwischen Männern und Frauen zu überwinden

Für die nachhaltige Einführung von Gender Mainstreaming in der Kommunalverwaltung haben sich bestimmte Methoden herauskristallisiert

Nach dem Gender Mainstreaming-Grundsatz: „Frage bei allem, was du tust, nach den Auswirkungen für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen“, haben inzwischen zahlreiche Kommunen beschlossen, eben dieses Gender Mainstreaming einzuführen.

DIE AUTORIN

Gabriele Sonnenberg ist stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte und Beraterin der Stadt Bielefeld

Dies geschieht als

Doppelstrategie zu gezielten frauenfördernden Maßnahmen, aber auch -, wo notwendig - mit Maßnahmen der Männerförderung auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen. In Rostock wurde aufgrund eines Bürgerschaftsbeschlusses im April 2001 vereinbart, Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung einzuführen. In München und Berlin hat das Gender Budgeting begonnen - spricht: Pla-

nung und Controlling des kommunalen Haushalts. Ebenfalls in München wurde das Beurteilungsverfahren einer Gender-Prüfung unterzogen.¹

Eine Kommune, die flächendeckend in allen Bereichen Gender Mainstreaming durchgeführt hat, gibt es meines Wissens nicht. Das Vorgehen unterscheidet sich jedoch je nach Gegebenheiten und politischen Verhältnissen vor Ort. Als Grundvoraussetzung werden analytische Instrumente wie geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Analysen, Checklisten und Gleichstellungs-Prüfungen angesehen mit dem Ziel, ein abgestimmtes Berichtswesen zu erhalten. Hinzu kommen Bildungsinstrumente wie Schulungen und Gender Trainings-Top-down von den Führungskräften bis zu den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern.

START IN PILOTBEREICHEN

Die Einführung von Gender Mainstreaming wird als Qualitätsmanagement verstanden, das Ressourcen und Transparenz erfordert und in einem systematischen Prüfprozess erfolgt. Als sinnvoll hat sich herausgestellt - nach der Philosophie der „klei-

nen Schritte“ -, zunächst in Pilotbereichen zu beginnen. Das bedeutet:

- Lieber „klein und maßgeschneidert“ als „groß und von der Stange“
- mit einem transparenten Beteiligungsverfahren, das die Top-down-Strategie mit der breiten Beteiligung (bottom-up) aller Beschäftigten verbindet
- mit fachbereichsspezifischer Organisationsentwicklung und einem festgelegten Verfahren der Umsetzung
- mit geeigneten Methoden des Qualitätsmanagements und der Organisationsanalyse
- mit klaren Verantwortlichkeiten und einem Controlling als praktischer Unterstützung, den Prozess sorgfältig zu gestalten, selbst zu steuern und zu evaluieren - etwa durch klare Zielvereinbarungen, welche die Führungskräfte für ihre Bereiche mit einzelnen Abteilungen treffen
- mit der Bereitstellung von Ressourcen, Zeit und Geld

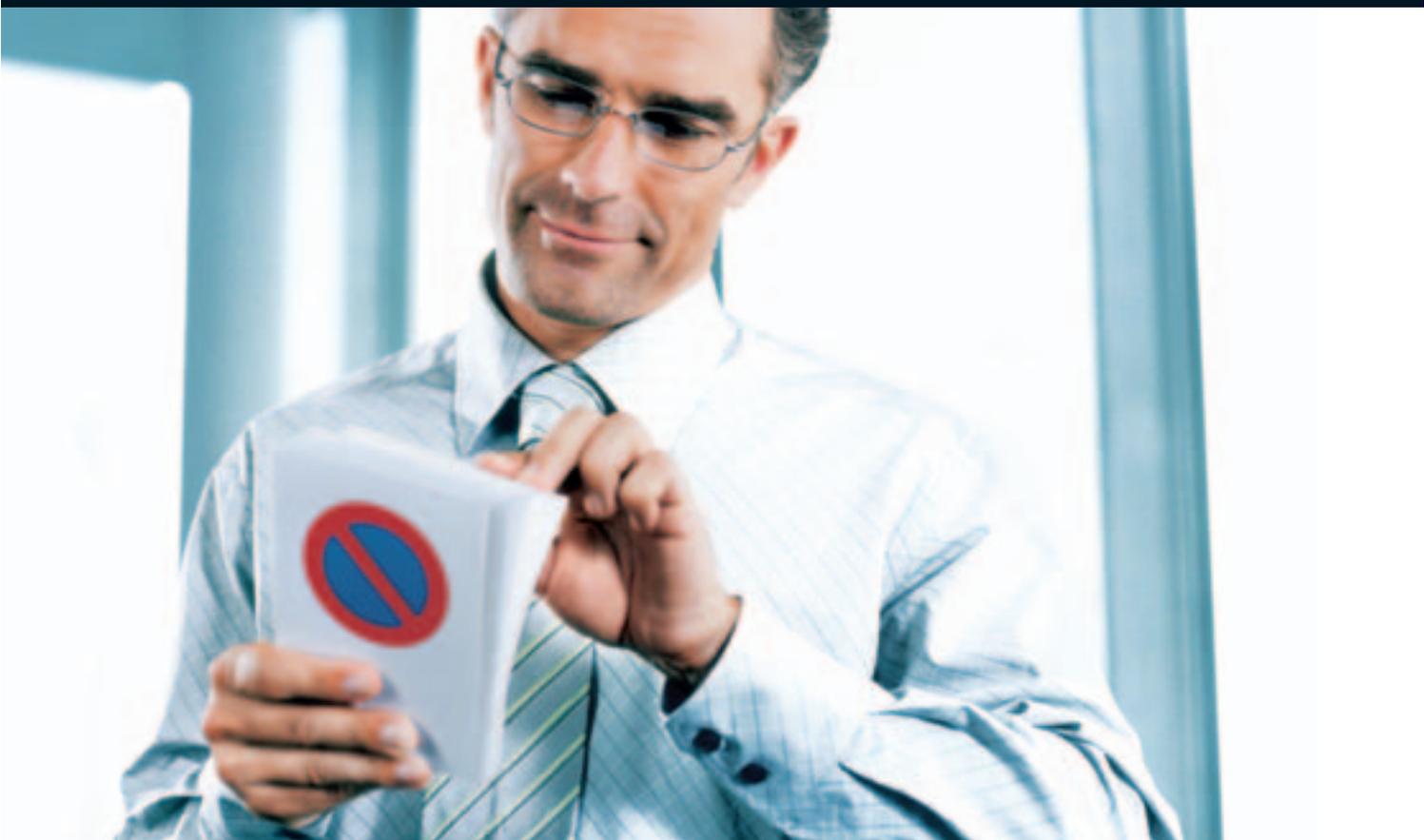
Die Kunst bei der Einführung von Gender Mainstreaming besteht darin, einen für alle plausiblen Mix aus strukturellen Veränderungen und persönlichen -, materiellen und immateriellen - Gewinn-Aussichten deutlich zu machen. So zählen folgende Aspekte aus der Organisations-Entwicklung ebenfalls zu den Erfolgsfaktoren von Gender Mainstreaming:

Bewusstsein und Bewusstheit auf der Entscheidungsebene

Voraussetzung, dass der Prozess in Gang kommt, ist ein Votum der Entscheidungsträger in der Politik und der Verwaltungsspitze, Gender Mainstreaming zu implementieren. Alle Handelnden und Verantwortlichen in Politik und Verwaltung müssen verpflichtend erklären, Geschlechterdemokratie in das Zielsystem und den Aufgabenkatalog aufzunehmen. Dies geschieht auf der Grundlage, dass die Führungsspitze übereinstimmend Sinn und Nutzen von Gender Mainstreaming für alle -, die Kommune, die Verwaltung, alle Beteiligten - erkannt hat.

¹ Diese und weitere Beispiele in: Chancengleichheit durch, Personalpolitik, Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Gertraude Krell (Hrsg.), Gabler Verlag, Wiesbaden, 2001

Wir bringen Ihnen nicht nur die Post,



sondern auch optimale Bußgeld- bearbeitung.

Sie wollen die Abwicklung von Verwarnungen und Bußgeldbescheiden **effizienter realisieren und dabei alle Fristen verlässlich einhalten**? Dann sind wir der richtige Partner für Sie. Das gilt übrigens auch bei Zeugenfragebögen und Kostenbescheiden. Denn unser Service umfasst sowohl den Druck als auch den Versand und die Freimachung. Auf Wunsch übernehmen wir sogar die elektronische Erfassung und Auswertung zurücklaufender Dokumente. So sparen Sie Zeit, Maschinenkapazitäten und können Ihr Personal optimiert einsetzen. Wenn Sie daran und an unseren weiteren Leistungen interessiert sind, rufen Sie einfach an unter **018 05/33 44 60** (12 ct je angefangene 60 Sek. im Festnetz) oder informieren Sie sich im Internet unter **www.loesungsgeschaeft.de**

Beteiligung aller Gruppen auf allen Ebenen

Jedes Top-down-Verfahren ist ein Prinzip mit beschränkter Wirkung. Gender Mainstreaming lässt sich nicht allein durch zentrale Vorgaben implementieren, da weder Einstellungen noch Verhaltensweisen nachhaltig geändert werden. Doch darum geht es letztlich. Gender Mainstreaming kann nur funktionieren, wenn jede und jeder an ihrem oder seinem Platz die Gender-Perspektive eigenverantwortlich umsetzt in strukturelle, organisatorische sowie personalpolitische Veränderungen. Um die gemeinsame Verantwortung aller Beschäftigten für Geschlechterdemokratie zu stärken und möglichen Widerständen zu begegnen, beziehen die Führungskräfte die Kompetenz ihrer MitarbeiterInnen bei Planungen und Entscheidungen ein. Top-down und Bottom-up werden als Komplementär-Strategien durchgeführt.

Gender-Kompetenz

Beteiligungsprozesse, die Veränderungen auf der Bewusstseins-Ebene herbeiführen, werden durch den Erwerb von Gender-Kompetenz in Gender-Trainings beschleunigt. In einem gestuften Verfahren sollten alle Beteiligten, zunächst aber die Vorgesetzten, für die bewussten und unbewussten Ungleichheiten im beruflichen Alltag gegenüber männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen sensibilisiert werden. Die Beschäftigten erarbeiten Fallbeispiele, gendergerechte Vorgehensweisen werden in die Arbeitsabläufe integriert.

Einsatz von Ressourcen

Die Einführung von Gender Mainstreaming geht nicht zum Nulltarif. Eine breite Beteiligung erfordert Personal und Zeit. Gender-Training sowie der sich daraus ergebende Qualifizierungsbedarf und mögliche externe Beratung und Begleitung erfordern Geld.

DIE 3-R-METHODE

Welchen Bereich auch immer man sich vornimmt, ob Aus- und Fortbildung, Beurteilungswesen, Sprachregelung in allen Schriftstücken, Budgetverteilung oder ähnliches - mit Hilfe quantitativer und qualitativer Methoden lässt sich systematisch überprüfen, ob chancengleiche Elemente enthalten sind, um gleichen Zugang und

Teilhabe von Frauen und Männern sicherzustellen, und welche Wirkung diese haben, damit Frauen und Männer in gleicher Weise profitieren.

Da es sinnvoll ist, zunächst eine quantitative Geschlechteranalyse durchzuführen, wird an einem Beispiel die so genannte 3-R-Methode aus Schweden vorgestellt. Die 3 R stehen für „Repräsentation - Ressourcen - Realisierung“². Am weitesten entwickelt in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit ist in zahlreichen Kommunen die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die enge Verzahnung von Gender Mainstreaming mit dem Frauenförderplan als einem Prüf-Instrument mit periodischer Bericht-Erstattung über die tatsächlichen Fördermaßnahmen erweitert den Blick erheblich.



Die 3-R-Methode setzt überall da an, wo es um Repräsentation, Ressourcenverteilung wie Geld, Zeit und Raum sowie um Macht geht. Sie fragt in den weiteren Schritten nach Ursachen und Konsequenzen für zukünftiges Handeln (Realisierung). Hier ein mögliches Frageraster am Beispiel der Aus-, Fort- und Weiterbildung:

Repräsentation

- Wie groß ist der Anteil von Frauen und Männern in der Aus-, Fort- und Weiterbildung?
- Wie viele Frauen und Männer wirken in dem Bereich mit und entscheiden? In welchen Funktionen sind sie tätig (z.B. Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)?
- Wie viele Maßnahmen, Angebote richten sich direkt an Frauen oder an Männer, wie viele an beide Geschlechter?

Ressourcen

- Wer bekommt was an Geld/Zeit/Raum?

- Wie werden die in der Aus-, Fort- und Weiterbildung eingesetzten Mittel an Geld, Arbeitskapazität (Personal), Arbeitszeit, Raum (z.B. Themen auf der Tagesordnung, Tageszeit), Information und Ähnliches zwischen den Geschlechtern verteilt und bewegt?

Geld

- Welche finanziellen Ressourcen sind vorhanden? Direkt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Für die PlanerInnen?
- Wie ist die Verteilung des Personals, der Arbeitskapazität, wie sind die Kosten verteilt?
- Wie werden die finanziellen Ressourcen zwischen Frauen und Männern - von der Gesamtebene auf Dezernatsebene bis zur Abteilungs- und Teamebene - aufgeteilt? Ziel ist Transparenz über das Ausgabeverhalten, was wiederum ein Beitrag zur Konsolidierung verschuldeter Haushalte sein kann. Ziel ist somit die Erstellung von Gender-Budgets. Dieser Aspekt ist besonders wichtig, denn er gibt Aufschluss, wem öffentliche Gelder zukommen, wofür und in wessen Interessen Geld ausgegeben wird, ob und wie sich die Ausgaben auf Frauen und Männer auswirken.

Zeit

- Wie ist die Zeit aufgeteilt? Arbeitszeit bei NutzerInnen, bei PlanerInnen, EntscheidungsträgerInnen?
- Bekommen Frauen und Männer gleich viel Zeit bei besonderen Problemlagen (z.B. Führungskräfte-schulung, Coaching)?
- Wie sieht die Zeitstruktur bei den Angeboten aus? Wie verteilt sich dies auf Angebote für Frauen und Männer?

Raum

- Bei der Lenkungsgruppe Personalentwicklung: Welchen Raum nehmen welche Themen auf der Tagesordnung ein?
- Welche Punkte dürfen bei den Sitzungen besonders viel Zeit einnehmen?
- Wer darf wie viel Zeit beanspruchen?
- Welche Räume stehen den Nutzerinnen und Nutzern (MitarbeiterInnen) zur Verfügung? Wie viele? Wie groß? Wo befinden sie sich? Sind sie für Frauen und Männer gleich zugänglich?

² ebenso geeignet ist die 6-Schritte-Prüfung von Krell/Mückenberger/Tondorf in: Krell, ebda

Realisierung

Warum ist die Situation so? Ausgehend von den zwei vorangegangenen Arbeitsschritten wird hier analysiert und zu den Zielen in Bezug gesetzt:

- Wer bekommt was zu welchen Bedingungen?
- Warum werden die Belange von Frauen und Männern nicht in gleichem Maße berücksichtigt?
- Welche Normen und Werte kommen in den Aktivitäten und Dienstleistungen zum Ausdruck (Frauen primär familienorientiert, Männer berufs- und karriereorientiert)?
- Wirken Rahmenbedingungen wie gesetzliche Regelungen, Verordnungen, Vereinbarungen geschlechtsspezifisch?
- Was sind die Ziele unserer Aktivitäten?

PROZESS ALS PUZZLE

Die Durchführung der 3-R-Methode ist wie ein Puzzle. Je mehr Teile zusammengefügt werden, desto deutlicher wird das Bild, umso sichtbarer die Gleichstellungsstruktur in diesem Bereich. Im Anschluss an die quantitative Analyse nach der 3-R-Methode folgen in der Phase der Realisierung die nächsten qualitativen Schritte: Zielbestimmung, Umsetzung und Evaluierung. Es werden konkrete und überprüfbare Chancengleichheitsziele festgelegt.

Die Projekte, Maßnahmen und Programme werden so gestaltet oder umgestaltet, dass sie zu den Chancengleichheitszielen beitragen. Anhand vorab festgelegter Indikatoren und qualitativer Kriterien werden die Ergebnisse daraufhin überprüft, ob sie zur Zielerreichung beigetragen haben.

Wurden die definierten Ziele erreicht? Die einzelnen Schritte sind nicht in sich abgeschlossen, sondern stellen einen integrativen Prozess dar, in dem sie kontinuierlich weiterentwickelt werden. Zum Schluss: Was alle Beteiligten bei der Einführung von Gender Mainstreaming benötigen, ist eine gehörige Portion Geduld. Denn was über Jahrzehnte an scheinbar geschlechtsneutralen Verhaltensweisen und Denkstrukturen gewachsen ist, verändert sich nur allmählich in geschlechtersensible Betrachtungsweisen und entsprechendes Tun. ●

Vom Mythos zum Pragmatismus



Foto: bonn-sequenz

Idealbild vom Rollentausch: Noch sind Männer und Frauen - auch in der kommunalen Welt - von einem partnerschaftlichen Verhältnis weit entfernt

Während viele ihre Aufgeschlossenheit für Gender Mainstreaming lautstark bekunden, kommt die Umsetzung in den Städten und Gemeinden nur schleppend voran

Die wissenschaftlich theoretische Diskussion um Gender Mainstreaming wird derzeit auf hohem Niveau geführt. So werden Umsetzungs-Strategien diskutiert, Abgrenzungen zur herkömmlichen Frauenpolitik gezogen, Zuständigkeiten definiert und Organisationsmodelle entwickelt. Die Literatur zum Thema füllt inzwischen Regalwände und ist an Abstraktion kaum zu überbieten.

Relativ unbeackert zeigt sich indessen der Bereich der praktischen Umsetzung in den Kommunen. Dies scheint im Wesentlichen daran zu liegen, dass die Führungskräfte in den Kommunalverwaltungen - ähnlich wie seinerzeit bei der Frauenförderung - erst dann zur Umsetzung bereit

sind, wenn sie durch nationale Gesetzgebung dazu gezwungen werden. Christine Weinböner, eine der Sprecherinnen der NRW-Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen und Frauenbüros, nennt dieses Verhalten in ihrem Thesenpapier zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Kommunen unter dem Titel „Alter Wein in neuen Schläuchen?“ zutreffend „eine interesseleitete Nicht-Wahrnehmung bei gleichzeitiger rhetorischer Aufgeschlossenheit“.

Dass dem Thema Gender Mainstreaming seitens der Verantwortlichen in den Kommunalverwaltungen keine große Bedeutung beigemessen wird, zeigt sich auch an der Zusammensetzung eines Workshops des Städte- und Gemeindebundes NRW in Zusammenarbeit mit

DIE AUTORIN

Petra Hensel-Stolz ist Leiterin der Gleichstellungsstelle der Stadt Paderborn und stellv. Vorsitzende des Gleichstellungs-Ausschusses beim Städte- und Gemeindebund NRW

der Gender-Akademie im Herbst 2002 zum Thema „Verwaltungsmodernisierung und Gender Mainstreaming“. An diesem Workshop, der speziell zur Fortbildung von Personal- und Organisationsverantwortlichen in den Mitgliedskommunen konzipiert wurde, nahmen zum größten Teil Gleichstellungsbeauftragte teil. Demzufolge gibt es bislang - abgesehen von einigen wenigen Großstädten wie etwa München - kaum eine Kommune, welche die zuvor erwähnten Fragen des theoretischen Diskurses auch in praktisches Handeln umgesetzt hat.

PROMOTORINNEN GESUCHT

Grundvoraussetzung für eine größere Dynamik bei der Implementierung des Prinzips Gender Mainstreaming in den Kommunalverwaltungen wären - ähnlich wie bei dem Prozess um eine Lokale Agenda 21 - entsprechende Promotoren oder Promotorinnen. Derzeit drängt sich der Verdacht auf, dass offensichtlich niemand bereit ist, sich an die Spitze der Bewegung zu setzen und mit der Umsetzung des Themas mutig voranzuschreiten. Warum auch? Wir haben die institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik. Wer

braucht da noch Gender Mainstreaming?

Für diese Haltung gibt es auf Seiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wie auch auf Seiten der Verwaltungsführung gute Gründe. Der wesentlichste ist sicher, dass sich niemandem so recht erschließt, worin der Unterschied zwischen traditioneller Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming liegen soll, - außer, dass eine neue Bezeichnung für einen seit Jahrzehnten praktizierten Handlungsansatz eingeführt worden ist.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von Beginn an und kontinuierlich zu berücksichtigen. Dem liegt die Erkenntnis zugrunde, dass es keine geschlechtsfreie Wirklichkeit gibt und „Gender“, - das heißt, die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägte Geschlechtsrolle von Frauen und Männern - sich in allen Lebenslagen auswirkt.

Mit „Mainstreaming“ ist der Auftrag an die Verwaltungsführung sowie alle Beschäftigten (Gleichzeitigkeit von Top-down- und Bottom-up-Prinzip) gemeint, die unterschiedlichen Interessen und Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern konsequent zu berücksichtigen: in der

Verwaltungsstruktur, der Gestaltung von Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Steuerung und dem Controlling. Auf diese Weise soll das strategische Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden.

Nichts anderes versucht auch die traditionelle institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik seit Jahren. Um strukturelle Benachteiligungen von Frauen nachweisen, dokumentieren und Gegenmaßnahmen entwickeln zu können, haben Gleichstellungs-Beauftragte in der Vergangenheit bereits die Situation von Männern als Parameter und Bezugsgröße eingesetzt. Frauen bessere Chancen im Berufsleben zu eröffnen und Männer stärker in die Familienaufgaben einzubinden sowie alle sozialen und gesellschaftlichen Systeme hin zu mehr Geschlechter-Gerechtigkeit zu verändern, ist von jeher ein Ziel kommunaler Frauen- und Gleichstellungs-Beauftragten.

KÜNSTLICHE DISKUSSION

Deshalb scheint die Diskussion um eine Differenzierung von traditioneller Frauenpolitik und Gender Mainstreaming auch eine künstlich hervorgerufene zu sein, die sich eher auf damit verbundene Hoffnungen denn auf schlagkräftige Sachargumente stützt. Während die einen glauben, durch die Fokussierung der Männer-Interessen die traditionelle Frauenpolitik neutralisieren zu können, verbinden die anderen im Wesentlichen mit dem neuen Etikett eine Akzeptanz-Verbesserung ihrer Arbeit.

Enttäuschung droht wohl beiden. Denn zum einen ist die institutionalisierte Frauenpolitik auf unterschiedlichen Ebenen gesetzlich verankert und kann nicht „so eben ´mal“ ersetzt werden. Zum anderen birgt auch die Umsetzung des Gender Mainstreaming ein erhebliches Konfliktpotenzial, da es auch weiterhin um die Verteilung von Ressourcen sowie die Initiierung eines gesellschaftlichen Wandels geht. Darüber hinaus ist durchaus berechtigt die Frage aufzuwerfen, wer denn die Berücksichtigung der Männer-Interessen als viel gepriesene Innovation des Gender Mainstreaming-Ansatzes umsetzen soll?

Eine dazu notwendige „Männerbewegung“ - oder wenigstens einige engagierte Geschlechtsgenossen als Lobbyisten -

TEMPO 30 LICHTET DEN SCHILDERWALD



Zwei Fliegen mit einer Klappe schlägt die Verwaltung der Stadt Coesfeld mit ihrem Verkehrskonzept, das derzeit Schritt für Schritt umgesetzt wird. Zum einen schaffen **Tempo 30-Zonen** (Foto) mehr Sicherheit in Wohngebieten. Darüber hinaus kann durch Änderung von Verkehrsregeln sowie Parken in eigens gekennzeichneten Flächen der Schilderwald gelichtet werden. Nach und nach will die Stadt in sämtlichen Wohnstraßen Tempo 30 einführen - ausgenommen die städtischen Hauptverkehrsstraßen, wo weiterhin 50 Stundenkilometer erlaubt sein werden. Nicht einbezogen in die Tempo 30-Zone wird die Promenade. Als künftiger Fahrradstraße gilt auf den für Kraftfahrer freigegebenen Teilstücken bereits heute ein Tempolimit von 20 Stundenkilometern.

habe ich bisher nicht wahrgenommen. Männer tauchen bislang im Zusammenhang von Gender Mainstreaming immer dann auf, wenn es etwas zu verdienen gibt, etwa im Bereich der Unternehmensberatungen. Diese bieten inzwischen standardmäßig so genannte Gender-Trainings an.

KEIN EINSPAR-EFFEKT

Knappe Kassen, permanente Aufgabenkritik und das Bemühen um einen Standard-Abbau sind weitere Indikatoren, dass die Kommunalverwaltungen zur Zeit kein großes Interesse an der Übernahme weiterer Aufgaben haben. Deshalb ist nicht davon auszugehen, dass die Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming in absehbarer Zeit und auf wundersame Weise zu einer großen strategischen Aufgabe von Verwaltungen werden wird. Zudem ist - selbst wenn häufig etwas anderes behauptet wird - der Prozess des Gender Mainstreaming nicht mit kurzfristigen Einspar-Effekten verbunden. Dass sich geschlechtergerechte Verwaltungs-Entscheidungen langfristig ökonomisch auswirken, ist zu vermuten, kann derzeit aber noch nicht sicher prognostiziert werden.

Klar ist auch, dass außer den Frauen- und Gleichstellungs-Beauftragten in den Verwaltungen von sich aus niemand einen Gender Mainstreaming-Prozess initiieren würde. Deshalb kommen auch nur die Frauen- und Gleichstellungs-Beauftragten als Promotorinnen eines solchen Prozesses in Frage. Darüber hinaus sind sie in der Kommunalverwaltung sicherlich

die einzigen, die durch ihre Vorbildung und langjährige Erfahrung über das entsprechende Fachwissen - sprich: die so genannte Genderkompetenz - verfügen. Es bietet sich insofern an, dass sie bei der Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming als Initiatorinnen, Beraterinnen, wissenschaftliche Begleitung und Controllerinnen fungieren.

Ganz gleich, wie man Gender Mainstreaming bewerten mag - Frauen- und Gleichstellungs-Beauftragte sollten die Gunst der Stunde und die Chance zur Definition nicht ungenutzt verstreichen lassen und endlich wieder zusammenführen, was zusammen gehört: die traditionelle institutionalisierte Frauenförderung und den Ansatz des Gender Mainstreaming. Die theoretische Abgrenzungs-Diskussion sollte durch gemeinsame praxisnahe Überlegungen zur Weiterentwicklung der Frauenförderung im Rahmen von Gender Mainstreaming ersetzt werden.

In Zeiten zunehmender Globalisierung, der - bislang wenig geschlechtergerechten - Umstrukturierung von Sozialsystemen und weiterhin steigender Arbeitslosigkeit taugt die bloße Theorie wenig, um den fortschreitenden „Back-lash“ im Bereich der Frauenpolitik zu verhindern. Sprich: Eigentlich haben wir momentan andere, höchst existenzielle Sorgen. Und hier ist ganz pragmatisches, solidarisches Handeln von Frauen für Frauen gefragt. Um es mit einem leicht abgewandelten - Zitat der Schriftstellerin und Autorin Robin Morgan zu sagen: „(Nur) Im Dunkeln sind wir alle gleich - und glaub´ mir Schwester, wir sind (immer noch) im Dunkeln!“ ●



INFORMATION - IHR GUTES RECHT

Das Informationsfreiheitsgesetz NRW, hrsg. v. NRW-Innenministerium, DIN A 4, 25. S., zu bez. oder herunterzuladen im Internet unter www.im.nrw.de

Die öffentliche Verwaltung und die Behörden in NRW öffnen ihre Aktenschränke. Nach Brandenburg, Berlin und Schleswig-Holstein hat das Land Nordrhein-Westfalen den Informationszugang gesetzlich geregelt. Seit dem 1. Januar 2002 hat jeder das Recht auf Information. Während Bürgerinnen und Bürger bis dahin Gründe anführen mussten, wenn sie bestimmte Akten einsehen wollten, muss nun die Behörde begründen, welche rechtliche Bedenken im Einzelfall gegen eine Herausgabe der Information sprechen. Die neue Broschüre gibt einen schnellen und einfachen Überblick über das neue Informationsfreiheitsgesetz. Sie stellt die Zugangsmöglichkeiten bei öffentlichen Stellen dar, nennt Beispiele für Anträge auf Informationszugang und zeigt Grenzen des Rechts auf Information auf.



Sachsen Fahnen GmbH & Co. KG
 Am Wiesengrund 2
 01917 Kamenz
 Telefon (03578) 359-0
 Fax (03578) 359222
 trade@sachsenfahnen.com
 www.sachsenfahnen.com



Zeigen Sie Flagge

Fahnen · Fahnenmasten · Dekofahnen · Digitale Großbilder · Kleinwerbemittel

Motor für Fragen der Gleichstellung

Während Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU jahrelang unter dem Schlagwort „gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ thematisiert wurde, rückt heute das Konzept des Gender Mainstreaming in den Vordergrund

Die Basis für eine europäische Gleichstellungspolitik bildete viele Jahre ausschließlich Artikel 119 des Vertrages über die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) von 1957. In

DIE AUTORIN

Barbara Baltsch ist freie Europa-Journalistin in Kerpen

Rom schrieben die sechs Gründungsmitglieder der EWG - Deutschland, Frankreich, Italien und die

Benelux-Staaten - „gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ im Vertrag fest. Dies geschah keineswegs aus gleichstellungspolitischen, sondern aus rein wettbewerbsbedingten Gründen. Frankreich wollte die Abwanderung von Unternehmen in die übrigen Mitgliedstaaten, wo Frauen durchweg schlechter bezahlt wurden als Männer, verhindern.

Ab Mitte der 1970er-Jahre wurden eine Reihe von Richtlinien zur Chancengleichheit verabschiedet: zur Anwendung des Grundsatzes gleichen Entgelts für Männer und Frauen, zur Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung und zu beruflichem Aufstieg, zur sozialen Sicherheit, zur Gleichbehandlung von

selbstständig Arbeitenden und zum Gesundheitsschutz von Schwangeren und Wöchenerinnen.

Mitte der 1990er-Jahre folgten weitere grundlegende Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben: die Richtlinie zum Elternurlaub, die Richtlinie zur Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die Richtlinie zur Teilzeitarbeit. Um die Chancengleichheit in der Praxis zu fördern, legte die Gemeinschaft ab den 1980er-Jahren zusätzlich spezifische Aktionsprogramme auf.

DURCHBRUCH IN DEN 1990ER-JAHREN

Im dritten Aktionsprogramm der EU zur Chancengleichheit für die Jahre 1991 bis 1995 tauchte erstmals die Strategie des Gender Mainstreaming als horizontaler Ansatz in der europäischen Gleichstellungs-Debatte auf, als die Europäische Kommission neben Aktionen wie Frauenfördermaßnahmen eine umfassende Strategie zur Förderung der Chancengleichheit vorschlug. Ziel sollte die Einbindung von Chancengleichheit in die gesamte Wirtschafts- und Sozialpolitik sein. In der Folge wurde 1993 in der Strukturfondsreform Chancengleichheit als Gemeinschaftsziel in die Rahmenverordnung aller Fonds aufgenommen.

Zum zentralen Thema europäischer



Überall, wo die Europaflagge weht, soll auch Gender Mainstreaming Einzug halten

Gleichstellungspolitik avancierte Gender Mainstreaming nach der Weltfrauenkonferenz 1995. Im vierten Aktionsprogramm der EU zur Chancengleichheit für die Jahre 1996 bis 2000 wurde dieses Vorgehen zum Schwerpunkt erhoben. Zudem wurde der horizontale Ansatz des Gender Mainstreaming als Strategie europäischer Gleichstellungspolitik 1996 in der Mitteilung der EU-Kommission über die „Einbindung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ verankert.

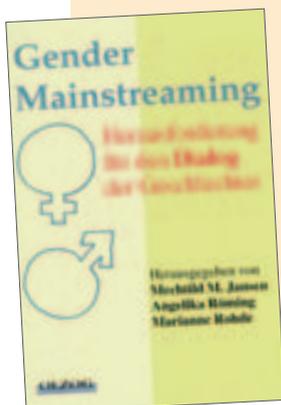
Durch den im Juni 1997 verabschiedeten Vertrag von Amsterdam wurde die horizontale Strategie des Gender Mainstreaming schließlich in das Primärrecht der Europäischen Union aufgenommen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verpflichtendem EU-Recht erhoben. Artikel 2 des EG-Vertrags legt fest: „Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine der Aufgaben der Gemeinschaft“. Artikel 3 bestimmt: „Bei allen Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Die Strategie des Gender Mainstreaming fand 1999 auch Eingang in die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Union. Diese enthalten eine Gender Mainstreaming-Vorgabe für alle Bereiche beschäftigungs-

GENDER MAINSTREAMING

Herausforderung für den Dialog der Geschlechter, hrsg. v. Mechthild M. Jansen, Angelika Röming, Marianne Rohde, 319 S., Paperback, 19,50 Euro, Olzog Verlag München 2003, ISBN 3-7892-8124-7, zu bez. über die Landeszentrale für politische Bildung NRW, Neanderstr. 6, 40233 Düsseldorf, Tel. 0211-8618-0

Der Sammelband ist als Information zur Annäherung an das Thema Gender Mainstreaming und gleichsam als Handbuch für die Praxis gedacht. Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und Arbeitszusammenhängen stellen die breite Palette des Aktionsfeldes Gender Mainstreaming vor. Neben wissenschaftlich strukturierten Beiträgen finden sich zahlreiche Handlungsbeispiele zur Anwendung von Gender Mainstreaming in der Praxis. Besonderer Wert wurde darauf gelegt, Ansätze einzelner Bundesländer zu berücksichtigen. Umfangreiche Anmerkungen und Literatur-Angaben machen weiterführende Studien möglich. Außerdem sind wesentliche Begriffe zum Thema alphabetisch aufgelistet.



REFORMEN STATT KAHLSCHLAG

Der Deutsche Städtetag und der Deutsche Städte- und Gemeindebund haben am 24. September 2003 auf einer zentralen Kundgebung in Berlin den Berliner Appell der deutschen Städte und Gemeinden „Reformen statt Kahlschlag“ auf den Weg gebracht. Unterstützt von Vertretern zahlreicher großer Organisationen wie des Deutschen Gewerkschaftsbundes und des Deutschen Sportbundes forderten mehr als 1.600 Oberbürgermeister, Bürgermeister und Ratsvertreter aus ganz Deutschland Bundesregierung, Bundestag und Bundesrat auf, nach Jahren der Untätigkeit und der Missachtung kommunaler Interessen zum 1. Januar 2004 eine gestärkte und verstärkte Gewerbesteuer sowie wirksame Entlastungen bei den Ausgaben zu beschließen.

„Am Zustand der Städte lässt sich der Zustand des ganzen Landes ablesen“, sagte die Präsidentin des DST, die Frankfurter Oberbürgermeisterin Petra Roth. Der Vizepräsident des Deutschen Städte- und Gemeindebundes, der Alzeier Bürgermeister Ernst Walter Görisch, sprach von einer Krise der Kommunen, die die Zukunft des Gemeinwesens massiv in Frage stelle. „Längst geht es nicht mehr nur um die Finanzen. Es geht um die Zukunft unseres Gesellschaftsmodells und damit um unsere Demokratie“, sagte Görisch. Er forderte Regierung und Opposition auf, gemeinsam mit den Ländern und den Kommunen einen Kommunalgipfel zur Gemeindefinanzreform einzuberufen.

„Wir können im Interesse unserer Bürgerinnen und Bürger nicht mehr bis zu einem ungewissen Ausgang eines Vermittlungsverfahrens warten“, sagte Görisch abschließend. Weitere Redner waren u. a. der Hannoveraner Oberbürgermeister und Vizepräsident des DST, Herbert Schmalstieg, der Bundesvorsitzende des DGB Michael Sommer und Manfred Richthofen, Präsident des Deutschen Sportbundes sowie Anke Fuchs, Präsidentin des Deutschen Mieterbundes.

Beide kommunalen Spitzenverbände kündigten für die kommenden Wochen ein Aktionsprogramm „Reformen statt Kahlschlag“ in den deutschen Städten und Gemeinden an.

Der Berliner Appell ist im Internet unter www.dstgb.de, Rubrik „Informationsangebot / Pressemeldungen“ herunterzuladen



politischer Maßnahmen. Die Mitgliedstaaten haben dabei dafür Sorge zu tragen, dass für die Bemessung der geschlechterspezifischen Fortschritte geeignete Datenerhebungs-Verfahren zur Verfügung stehen.

STRUKTURPOLITIK EINBEZOGEN

Auch in die Strukturpolitik hielt Chancengleichheit von Frauen und Männern als ein neuer Grundsatz Einzug. So wurde in der Verordnung für den Europäischen Sozialfonds (ESF) 1999 festgelegt, dass in dessen Politikbereichen „die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne der allgemeinen Politik der Chancengleichheit“ zu berücksichtigen ist.

Mit der Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2001 bis 2005 wurde dem Ansatz des Gender Mainstreaming verstärkt Rechnung getragen. Die Geschlechter-Gleichstellung muss danach in sämtliche Politikfelder der Gemeinschaft integriert werden.

Selbst in die Charta der Grundrechte der Europäischen Union hat die Gender Mainstreaming-Strategie Eingang gefunden. Artikel 23, Absatz 1 besagt, „die Gleichstellung von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“ Was noch fehlt, ist die Aufnahme der Grundrechte-Charta in die Europäischen Verträge. Erst dann wäre beispielsweise das

Diskriminierungsverbot rechtsverbindlich und damit einklagbar.

UNTERSCHIEDLICHE UMSETZUNG

Die Europäische Union hat sich als Motor für Fragen der Gleichstellung und der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Europa erwiesen. Alle Mitgliedstaaten und auch die Beitrittsländer betreiben eine Politik zur Förderung der Geschlechter-Gleichstellung. In Dänemark beispielsweise wurde im Februar 2000 ein Gesetz verabschie-

det, das den Gender Mainstreaming-Ansatz als Handlungsprinzip auf nationaler Ebene festschreibt. Auch die deutsche Bundesregierung hat Gender Mainstreaming in allen Bundesministerien eingeführt.

Bei der Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming auf regionaler und kommunaler Ebene gelten die skandinavischen Länder als vorbildlich. So müssen in Dänemark sämtliche Kommunalverwaltungen alle zwei Jahre über Fortschritte beim Abbau geschlechterspezifischer Segmentierung des Arbeitsmarktes berichten. In Finnland wird in einem mehrjährigen Programm die Frage untersucht, welche Faktoren die Berufswahl von Jungen und Mädchen bestimmen und wie auf diese Faktoren Einfluss genommen werden kann.

Alle Erfolge in der europäischen Gleichstellungspolitik können nicht darüber hinwegtäuschen, dass es bei der Umsetzung in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten und Beitrittsländern immer noch erhebliche Unterschiede bei Rechtsvorschriften, institutionellen Mechanismen und spezifischen Maßnahmen sowie der Sensibilisierung der Öffentlichkeit gibt. Dies belegen die seit 1996 erscheinenden Jahresberichte zur Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union. Darin ist nachzulesen, dass Rechtsvorschriften allein nicht ausreichen. Fortschritte werden nur dort erzielt, wo eine Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und speziellen Fördermaßnahmen zum Zuge kommt. ●

NACH WIE VOR GESCHLECHTER-DISPARITÄT

Die Europäische Union legt jährlich spezielle Aktionsprogramme zur Geschlechter-Gleichstellung auf. Nach den Schwerpunkten „Gleiches Arbeitsentgelt“ im Jahr 2001 und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ 2002 konzentrieren sich die Aktivitäten in diesem Jahr auf die Förderung des Geschlechter-Gleichgewichts in Entscheidungsprozessen. Denn sowohl in den Mitgliedstaaten wie auch auf EU-Ebene sind Frauen in Gremien immer noch unterrepräsentiert. Auf EU-Ebene schneidet das Europäische Parlament mit einem Frauenanteil von rund 30 Prozent am besten ab. In der Europäischen Kommission sind nur fünf von 20 Posten mit Frauen besetzt. Beim Europäischen Gerichtshof stellen Frauen nur drei der 24 Richter und Generalanwälte.

Viele Aktionsfelder in der Kommune

Foto: bonn-sequenz



Gender Mainstreaming steigert Qualität und Bürgerfreundlichkeit von Verwaltung

Am Beispiel Offene Ganztagschule zeigt sich, wie Gender Mainstreaming in vermeintlich geschlechterneutralen Bereichen neue Akzente setzt - mit positiven Folgen für die nachwachsende Generation

Gender Mainstreaming ist in der Öffentlichkeit seit Jahren, spätestens seit dem Amsterdamer Vertrag von 1996, ein viel verwendeter Begriff. Alle Mitgliedstaaten der EU verpflichten sich darin zu Gender Mainstreaming als Leitprinzip in Politik und Verwaltung. Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in

alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

Gender Mainstreaming soll nach dem „Top-Down“-Prinzip in allen Organisationen angewendet werden. Erfolgsbedingun-

gen sind zum einen der politische Wille und das Engagement auf der höchsten Führungsebene und zum anderen entsprechende Fortbildungs-Maßnahmen für Führungskräfte und die politischen Gremien.

Warum sollte sich eine Kommune mit Gender Mainstreaming beschäftigen? Dafür gibt es neben den gesetzlichen Vorgaben durch den Amsterdamer Vertrag und die bundesdeutsche Gesetzgebung - Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und § 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch III bis zu § 9 Absatz 3 im KJHG - auch weitere Argumente. In Zeiten knapper finanzieller Mittel stehen Wirtschaftlichkeit, Qualität der Maßnahmen und Nachhaltigkeit an oberster Stelle im kommunalen Handeln. Gender Mainstreaming ist ein hervorragendes Instrument zu mehr Bürger- und Bürgerinnenfreundlichkeit und zur Produktverbesserung. Das spart Kosten, weil Nachbesserungen und teure Zusatzangebote entfallen.

BEISPIEL OFFENE GANZTAGSSCHULE

Gender Mainstreaming ist auf alle Felder kommunalen Handelns anwendbar - auch auf Fachbereiche, die im ersten Augenblick geschlechtsneutral erscheinen. In

vielen Städten wird es bereits mit Erfolg praktiziert. Beispiele lassen sich in der Fachliteratur nachlesen. Die offene Ganztagschule bietet besonders gute Möglichkeiten für den Gender Mainstreaming-Ansatz, da in allen jugendpolitischen Programmen und Handlungsfeldern Bewusstsein und gesellschaftliches Handeln geprägt werden.

Für das Einbringen von Gender Mainstreaming gibt es keine „goldene Regel“, da es ein Prozess ist, der abhängig von der jeweiligen Organisationskultur abläuft. Es gibt inzwischen gute Beispiele in Verwaltungen, Gewerkschaften und in der Industrie. Es existieren neben Gender-Training

ZUR SACHE

In der Gemeinde Grefrath, im Naturpark Schwalm-Nette im Kreis Viersen gelegen, leben (Stichtag: 31.12.2002) **8.156 Mädchen und Frauen** sowie **7.822 Jungen und Männer**. Der geschlechtsspezifische Blick auf die Bevölkerungszahl der Gemeinde, die seit 1996 eine Gleichstellungsstelle hat, zeigt genauer die Zielgruppen für Verwaltungshandeln und politische Aktivität als die geschlechtsneutrale Angabe von 15.978 EinwohnerInnen.

auch Leitfäden für eine erfolgreiche Anwendung von Gender Mainstreaming, aber es wird immer wieder deutlich, dass sich jede Organisations-Einheit immer wieder neu auf den Weg machen muss.

Voraussetzung nach dem Top-Down-Prinzip ist zuerst ein klares Bekenntnis der Verwaltungsleitung oder der Politik, bei der Konzeptionierung der offenen Ganztagschule nach dem Gender Mainstreaming-Prinzip zu verfahren. Vereinbartes Ziel könnte sein: „Die Fachämter orientieren sich bei ihren Vorhaben und Planungen an den Bedürfnissen von Frauen und Männern, und berücksichtigen bei allen Maßnahmen den Gender-Aspekt“.

Die Prüffragen müssen lauten: Wie wirkt sich die konkrete Arbeit der Verwaltung auf die Menschen aus? Wer erkennt sich darin wieder? Wessen Bedürfnisse werden abgedeckt? Eine konsequente geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung sind dafür unerlässlich. Die irri- ge Annahme der Geschlechtsneutralität von Maßnahmen basiert auf einer - über lange Jahre und in vielen Bereichen immer noch praktizier-

ten - geschlechterneutralen Datenpräsentation.

EXPERTINNEN IN GM-FRAGEN

Ein wichtiges Element ist fundiertes Wissen über die Geschlechterverhältnisse, die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung und die strukturellen Hemmnisse gegenüber einer Geschlechterdemokratie. Gleichstellungs-Beauftragte sind durch ihre Ausbildung und Erfahrung Expertinnen auf diesen Gebieten und im Gender Mainstreaming-Prozess unverzichtbare Partnerinnen in der Projektsteuerung und -begleitung. Ebenso wichtig sind geschlechtermäßig ausgewogene Projektgruppen, um die geschlechterspezifischen Kompetenzen wie auch die unterschiedlichen Perspektiven von Männern und Frauen im Hinblick auf die Produktentwicklung gleichermaßen nutzen zu können.

Die „Offene Ganztagschule“ soll nach dem Erlass der NRW-Landesregierung durch die Zusammenarbeit von Schule, Kinder- und Jugendhilfe sowie weiteren außerschulischen Trägern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen ermöglichen und Bildungsqualität, Chancengleichheit und Förderung von leistungsstarken wie benachteiligten Kindern verbessern. Die Offene Ganztagschule muss den Bedürfnissen von Vätern, Müttern und allein Erziehenden Rechnung tragen und sollte zu einem „Haus des Lernens“ für Mädchen und Jungen werden.

Rasch wird deutlich, dass der Blick auf Personen unterschiedlichen Geschlechts und mit unterschiedlichen Rollen gerichtet werden muss - und dies bei dem pädagogischen Konzept, der zeitlichen Ausgestaltung (Vereinbarkeit von Familie und Beruf - auch beim Betreuungs- und Lehrpersonal) wie auch bei der finanziellen Belastung für betroffene Erziehungsberechtigte. Da allein erziehende Elternteile in NRW fast ein Fünftel aller Familien mit Kindern unter 18 Jahren ausmachen, wird klar, wie differenziert die Zielgruppen gesehen werden müssen.

Kinder, die das Angebot der Offenen Ganztagschule in Anspruch nehmen sollen, sind ebenfalls keine geschlechtsneutralen Wesen, sondern Mädchen und Jungen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und sozialem Hintergrund. Hier bietet sich die Möglichkeit, statt teurer punktueller Einzelmaßnahmen wie etwa Mädchen- und Jungenförderkurse nachhaltigere Konzepte anzubieten.

REGIERUNG RÄUMT FEHLER BEI DER GEWERBESTEUER EIN

SPITZENVERBÄNDE SETZEN ZUSAMMENARBEIT MIT MINISTERIUM AUS

Die vom Bundesfinanzministerium im Gesetzentwurf zur Gemeindefinanzreformkommission angegebenen finanziellen Auswirkungen sind in wesentlichen Positionen fehlerhaft. Das musste das Ministerium jetzt in Beratungen im zuständigen Arbeitskreis der Gemeindefinanzreformkommission einräumen. Damit ist klar, dass auch die Ausführungen in dem Brief, den Bundesfinanzminister Hans Eichel in der vergangenen Woche den Abgeordneten der Koalitionsfraktionen gesandt hatte, unzutreffend sind. Die drei kommunalen Spitzenverbände haben deshalb aus Protest die Zusammenarbeit mit dem Finanzministerium bei den Berechnungen bis auf weiteres ausgesetzt.

„Die ohnehin beschädigte Glaubwürdigkeit der Bundesregierung gegenüber den Kommunen wird durch unseriöse Zahlen zur künftigen Entwicklung der Gewerbesteuer weiter erschüttert. Eine seriöse Zusammenarbeit mit dem Bundesfinanzministerium scheint zurzeit unmöglich zu sein“, erklärten heute die Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städtetages, Dr. Stephan Articus, des Deutschen Landkreistages, Prof. Dr. Hans-Günter Henneke, und des Deutschen Städte- und Gemeindebundes, Dr. Gerd Landsberg. Es bestätigte sich jetzt, dass die Regierungspläne ungeeignet seien, die Finanzkrise der Städte zu bewältigen. Auch das Ziel, die Steuerschlupflöcher für Großunternehmen zu schließen, werde eindeutig verfehlt.

Zur Erläuterung sagten die Hauptgeschäftsführer: „Luftbuchungen im Finanztableau des Gesetzentwurfes führen im Ergebnis dazu, dass die von der Bundesregierung in Aussicht gestellten Mehreinnahmen bei Gewerbesteuer und Umsatzsteuer von 2,5 Milliarden Euro um 1 bis 1,5 Milliarden Euro zu hoch angesetzt sind. Unter Umständen wird die neue Gemeindefinanzreform sogar zu einem Minus für die Kommunen führen.“ Nun zeige sich, wie fatal es gewesen sei, einen Vorschlag im Kabinett zu verabschieden, der in der Kommission der Regierung weder erörtert noch durchgerechnet wurde.

Der gravierendste Fehler im Finanztableau der Regierung beziehe sich auf den Versuch, Steuerschlupflöcher zu schließen: Als Effekte der Neuregelung der Gesellschafterfremdfinanzierung und der Hinzurechnung von Zinsen für die Überlassung von Gesellschafterfremdkapital sind im Gesetzentwurf für die Kommunen Zuwächse der Gewerbesteuer (Gemeindefinanzreformsteuer) von etwa 1,4 Milliarden Euro einkalkuliert worden, die in dieser Höhe niemals erreicht werden können. Das Finanzministerium musste zugeben, dass diese Regelungen sehr einfach umgangen werden können, wenn die entsprechenden Zinszahlungen durch Rechtsformgestaltung nicht von einer Kapitalgesellschaft getätigt werden.

Auf der anderen Seite habe das Finanzministerium Einnahmeverluste der Kommunen in dem Finanztableau schön gerechnet. So seien für den Wegfall der Hinzurechnungen bei der Bemessungsgrundlage der Gewerbesteuer Mindereinnahmen von 1 Milliarde Euro angesetzt worden. Nach Erkenntnissen der Kommunen werde dieses Minus deutlich höher ausfallen.

Die Hauptgeschäftsführer der drei kommunalen Spitzenverbände riefen angesichts solcher Fehleinschätzungen die Koalitionsfraktionen dazu auf, die Pläne der Bundesregierung äußerst kritisch zu prüfen. Sie appellierten an die Fraktionen: „Wir hoffen sehr, dass die Regierungskoalition ihre kommunalfreundlichen Eckpunkte zur Gewerbesteuer verwirklichen. Die wichtigste städtische Steuer darf nicht destabilisiert und demontiert werden.“ (Pressemitteilung 63/2003 des DSTGB gemeinsam mit dem DST und dem DLT vom 01.09.2003)

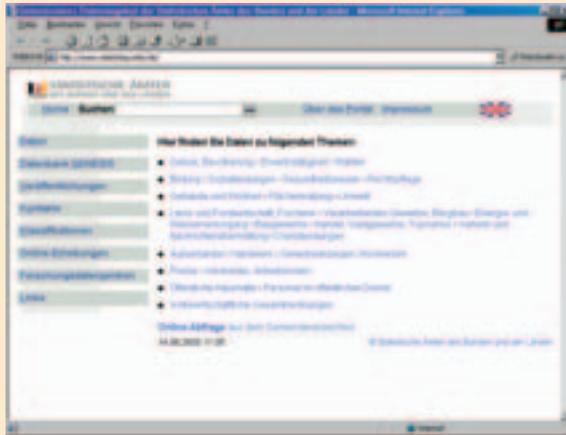
Das KJHG § 9 Abs. 3 entspricht dabei den Anforderungen des Gender Mainstreaming, welches im KJHG als Leitprinzip festgeschrieben wird. Jungen- wie Mädchenarbeit sollte in allen Praxisfeldern der Jugendhilfe Thema sein. Die dort tätigen Fachkräfte ha-

ben die Aufgabe, geschlechtsbezogene Angebote für Jungen und Mädchen bereit zu stellen. Dies setzt voraus, dass Lehrkräfte und Betreuungspersonen sich geschlechtsbezogenes Know-how für ihre Arbeit erwerben, entsprechend fortgebildet werden,

WWW.STATISTIKPORTAL.DE

DATEN ONLINE ZU ALLEN BUNDESLÄNDERN

Statistik-Interessierte haben auf der neuen Internetseite www.statistikportal.de die Möglichkeit, Daten für Deutschland und seine 16 Bundesländer zu recherchieren und diese in vergleichbarer Form auszuwerten. Das von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder betriebene Portal bietet aktuelle Daten und Zeitreihen zu den Themenbereichen der amtlichen Statistik – als einfache Übersichts-Tabelle oder in Gestalt von Datenbanken. Dazu gibt es ein Verzeichnis der Veröffentlichungen sowie Klassifikationen und Kontaktadressen zu den statistischen Ämtern. Alle Informationen liegen auch in englischer Sprache vor.



und dass regelmäßige Evaluationen stattfinden.

BETREUUNG WEIBLICH DOMINIERT

Bei der geschlechtsspezifischen Analyse der Lehr- und Betreuungspersonen zeigt sich eine Tendenz auch für die Offene Ganztagschule, dass weibliche Betreuungspersonen überwiegen werden. In Fachkreisen ist bekannt, dass Mädchen wie Jungen zur Entwicklung ihrer Identität gleichgeschlechtliche Vorbilder brauchen, die möglichst ihr eigenes Rollenverständnis bereits reflektiert haben. Betrachtet man die Situation in Kindergärten, Grundschulen und der Unterstufe weiterführender Schulen, wird rasch deutlich, dass weibliches Personal stärker vertreten ist und man den Bedürfnissen der Jungen nicht gerecht wird.

Ganz offensichtlich müsste man mit einem „Gender-Blick“ Maßnahmen ergreifen, die zu einem ausgeglichenen Verhältnis von Frauen und Männern in der Schule und im Betreuungs-Bereich führen. Man wird aber auch dazu eingeladen, über Art und Höhe der Bezahlung kritisch nachzudenken. (400-Euro-Jobs versus sozialversicherte Tätigkeit).

Das Beispiel zeigt, wie Gender Mainstreaming nicht nur den Interessen und der Förderung von Mädchen und Frauen dient, son-

dern das Verhältnis zwischen den Geschlechtern offen legt. Im Fall der reflektierenden Jungenarbeit wird die Vernachlässigung der Bedürfnisse von Jungen aufgezeigt.

Mit Blick auf die Betrachtung der Beschäftigungssituation und die geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Personals werden finanzielle und gesellschaftliche Hemmnisse für männliche Betreuungskräfte offenbar, sich für diese pädagogische Arbeit zu interessieren oder zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus zeigt sich die strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt in den typischen „Frauenberufen“.

Bei der Erarbeitung der pädagogischen Konzepte muss neben geschlechtsspezifischen Angeboten für Mädchen und Jungen auch berücksichtigt werden, dass Mädchen und Jungen, wenn sie sich für die Arbeitsgemeinschaften oder Angebote interessieren sollen, unterschiedlich durch die Information darüber angesprochen werden. Die Gefahr besteht, dass sich die Mädchen für typische Jungenprojekte wie Fußballspielen und Werken nicht angesprochen fühlen,

und in anderen vermeintlich weiblichen Arbeitsgruppen wie Musik oder Tanzen ausschließlich Mädchen sich eingeladen fühlen und Jungen Scheu haben, sich anzumelden.

VERSTECKTE FESTLEGUNGEN

Vermeintlich neutrale Formulierungen bei den Angeboten sprechen meist doch Mädchen und Jungen an, auch wenn es nicht beabsichtigt ist. Schlüsselbegriffe, die sofort „männlich“ oder „weiblich“ assoziieren, bedeuten, dass das jeweilige andere Geschlecht sich nicht einbezogen fühlt. Für eine gesunde Persönlichkeits-Entwicklung von Mädchen und Jungen ist es wichtig, nicht schon frühzeitig auf ein tradiertes Rollenverständnis festgelegt zu werden, sondern die eigenen Begabungen und Fähigkeiten herausfinden zu können.

Möglichkeiten, ein qualitativ gutes, auch „gegendertes“ Konzept für die Offene Ganztagschule auf die Beine zu stellen, bieten sich gerade im ländlichen Raum mit guter Infrastruktur in einem überschaubaren Raum durch die vielfältigen Sport- und Freizeiteinrichtungen - wie beispielsweise in Grefrath mit einem Frei- und Hallenbad, einem über die Region hinaus bekannten Eissportzentrum, einem großzügigen Parkgelände und einem Freilichtmuseum. Darüber hinaus gibt es in der Gemeinde ein reges Vereinsleben und ein hohes ehrenamtliches Engagement in allen Ortsteilen, nicht zu-

letzt durch die Kirchengemeinden.

Eines muss auf jeden Fall betont werden: Gender Mainstreaming ersetzt keinesfalls die bisherige Mädchen- und Frauenförderung. Diese ist weiterhin nötig, um die strukturelle Benachteiligung von Mädchen und Frauen zu beheben.

Sie muss als flankierende Maßnahme so lange betrieben werden, bis die Gleichberechtigung der Geschlechter erreicht ist.

Neu ist, dass der Gender Mainstreaming-Ansatz auch die Situation der Jungen und der Männer in unserer Gesellschaft in die Analyse einbezieht. Gender Mainstreaming erhöht die Wirksamkeit von politischem und verwaltungstechnischem Handeln, denn es verbessert die Zielgenauigkeit der Maßnahmen und trägt viel zur Image-Verbesserung von Politik und Verwaltung bei. ●



Chancengleichheit lernen und trainieren

Mithilfe von Kursen, Beratung und Projektbegleitung will die Gender Akademie NRW e.V. eine universelle Geschlechter-Perspektive in Firmen, öffentlichen Verwaltungen und anderen Organisationen verankern

Die Gender Akademie NRW e.V. hat im Jahr 2000 ihre Arbeit aufgenommen. Ihr Ziel ist es, die Chancengleichheit von Frauen und

DIE AUTORIN

Dr. Monika Goldmann leitet die Gender Akademie NRW e.V. in Dortmund

Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen voranzutreiben. Dabei verfolgt sie den Ansatz des Gender Main-

streaming. Der Gender Akademie gehören Organisationen - Verbände, Netzwerke, Unternehmen, öffentliche Verwaltungen - an, die sich der Chancengleichheit verpflichtet fühlen und die ein Forum für gemeinsame Diskussionen sowie zur Vorbereitung von Aktionen entwickeln wollen.

Politischer Hintergrund für Gender Mainstreaming ist der Vertrag von Amsterdam, in dem sich 1997 die Staaten der Europäischen Union zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und allen Aktionsfeldern - und damit zur Realisierung des Gender Mainstreaming-Prinzips - verpflichtet haben. Indem die Gleichstellung

von Frauen und Männern zu einem integralen Bestandteil aller Aktionsfelder und Politikbereiche gemacht wird, soll die gleiche Teilhabe beider Geschlechter an politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozessen erreicht werden.

Realisierung von Chancengleichheit der Geschlechter betrachtet die Gender Akademie als Management-Aufgabe in Organisationen. In einigen Unternehmen der Privatwirtschaft wird Chancengleichheit in neuen

GENDER AKADEMIE

Managementkonzepten - etwa bei Managing Diversity oder im Rahmen von Qualitätsmanagement - aufgegriffen. Damit sollen die Potenziale von weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen genutzt werden. Dies wirkt sich erfahrungsgemäß positiv auf alle Geschäftsfelder - beispielsweise Produktentwicklung, Marketing, Personalentwicklung - aus. Die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips ist daher nicht zuletzt deshalb Management-Aufgabe, weil die Berücksichti-

gung einer Gender-Perspektive Organisationen handfeste wirtschaftliche Vorteile bringt.

QUALIFIZIERUNG UND SENSIBILISIERUNG

Die nachhaltige Realisierung von Gender Mainstreaming erfordert es, Gender Bewusstsein mit fachlicher Kompetenz und organisatorischem Wissen zu verknüpfen. Die Gender Akademie leistet professionelle Unterstützung bei der Integration dieses Prinzips in unterschiedliche Personal- und Organisations-Entwicklungskonzepte oder Managementstrategien wie auch bei der Qualifizierung und Sensibilisierung der MitarbeiterInnen. Dazu bietet sie an:

- Foren zu aktuellen gesellschafts- und geschlechterpolitisch wichtigen Themen
- Qualifizierung und Training zu
 - Management und Chancengleichheit in Organisationen
 - beruflicher Entwicklung und Karriere
 - Professionalisierung im beruflichen Alltag
- Beratung und Projektbegleitung zu
 - Organisationsdiagnose „Chancengleichheit“
 - Gender Mainstreaming in Organisations- und Personalentwicklung
 - Integration der Gender-Perspektive in die fachlichen Aufgaben einer Organisation.

Die Gender Akademie hat mittlerweile ein großes Beratungs- und ExpertInnen-Netzwerk mit Fachleuten aus unter-

KOMMUNALER BÜRGERHAUSHALT

Der Zweite Zwischenbericht des Ende 2000 vom NRW-Innenministerium und der Bertelsmann Stiftung gestarteten Projekts „Kommunaler Bürgerhaushalt“ liegt nun vor. Ziel des Projektes ist es, Bürgerinnen und Bürger besser über den Haushalt ihrer Gemeinde zu informieren und sie stärker an der Aufstellung des Etats zu beteiligen. Dafür haben sechs Projektkommunen Modelle für die Aufstellung eines Bürgerhaushaltes erarbeitet. Die Erfahrungen aus Castrop-Rauxel, Emsdetten, Hamm, Hilden, Monheim am Rhein und Vlotho zeigen, dass Bürgerbeteiligung gerade auch in Zeiten leerer Kassen sinnvoll ist. Diesen Schritt beschreitet nun auch die Stadt Engelskirchen. Dort wurden verschiedene Arbeitskreise mit Bürgerbeteiligung eingerichtet. In den Bereichen „Bäder“ und „Büchereien“ wurden bereits Sparideen und Arbeitsaufträge entwickelt, die nun auf ihre Praxistauglichkeit überprüft werden. Der Zweite Zwischenbericht zum Kommunalen Bürgerhaushalt kann über die Internetseite www.buergerhaushalt.de bestellt oder direkt als PDF-Datei heruntergeladen werden.



schiedlichen Disziplinen aufgebaut und vermittelt Fachleute zu den unterschiedlichsten Gender-relevanten Themenbereichen. Grundsätzlich stehen fast alle Qualifizierungs-Angebote der Gender Akademie beiden Geschlechtern offen. Dies gilt insbesondere für Gender Trainings und Gender Workshops, die meist als In-House-Seminare durchgeführt werden. Sie sollen MitarbeiterInnen und Führungskräfte in Organisationen für die Geschlechterdimension sensibilisieren und Ansatzpunkte für die Veränderungen betrieblichen Handelns aufzeigen. In diesen Trainings geht es darum, einen Geschlechterdialog zu beginnen, um letztlich eine Veränderung der Organisationskultur herbeizuführen.

BREITER KUNDENKREIS

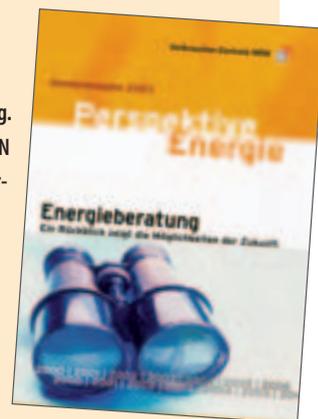
Zu den Kunden und Kundinnen der Gender Akademie gehören Unternehmen, öffentliche Verwaltungen, Verbände, Kirchen, Vereine, Netzwerke, wissenschaftliche Einrichtungen, politische Organisationen ebenso wie öffentlich geförderte Projekte - etwa aus den Förderprogrammen EQUAL und Lernende Regionen. Außerdem ist die Gender Akademie selbst an mehreren öffentlich geförderten Projekten beteiligt:

- Vive la Différence - Synergien in der Organisations- und Personalentwicklung durch produktive Nutzung geschlechtsspezifischer Unterschiede - ein Gemeinschaftsprojekt des Instituts für Sozialwissenschaftliche Technikforschung, Dortmund (IuK) und der Gender Akademie NRW e.V., gefördert im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktpolitik - Ziel 3-Programm des

PERSPEKTIVE ENERGIE

Energieberatung, Ein Rückblick zeigt die Möglichkeiten der Zukunft, Sonderausg. 2003, hrsg. v. d. Verbraucherzentrale NRW, Gruppe Energie, Bauen und Wohnen, DIN A 4, 24 S., zu bez. beim Ratgebersverband der Verbraucher-Zentrale NRW, Aderstraße 78, 40215 Düsseldorf, Bestell-Fax: 0211 - 3809 235, e-Mail: publikationen@vz-nrw.de

Die Nutzung von Energie im Haushalt ist nicht nur unter Klimaschutz-Gesichtspunkten ein wichtiges Thema. Mangelhafte Wärmedämmung und Elektrogeräte mit hohem Stromverbrauch kosten auch viel Geld. Seit vielen Jahren beraten Experten und Expertinnen der Verbraucherzentrale NRW Verbraucherinnen und Verbraucher über sparsame und sinnvolle Energienutzung. Die vorliegende Broschüre berichtet über aktuelle Aktionen, Entwicklungen und Erfahrungen des Projektes „Energieberatung 2000+“, das seit dem Jahr 2000 mit Unterstützung des Landes NRW in 15 Kommunen und einem Landkreis durchgeführt wird.



Landes NRW und der Europäischen Union

- GeQua - Gender Qualität und Strategien in der Erwachsenenbildung und Qualifizierung - internationales Projekt mit sechs europäischen Ländern gefördert im EU-Programm Grundtvig 2/Sokrates vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin (BIBB)
- Mentoring II in Dortmunder Unternehmen - Förderung einer an Chancengleichheit orientierten Personalentwicklung - im Auftrag der Sozialforschungsstelle Dortmund, gefördert im Rahmen der regionalen Arbeitsmarktpolitik - Ziel 3-Programm des Landes NRW und der Europäischen Union
- „Lerndo – Initiative leben, lernen, arbeiten“ in Dortmund - im Auftrag von Soziale Innovation Consult (SI), gefördert im Programm

Lernende Region des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)

Als gemeinnützige Einrichtung finanziert sich die Gender Akademie aus Projekten, Beratungs- und Qualifizierungsaufträgen sowie aus Beiträgen der Vereinsmitglieder. Mitglied in der Gender Akademie können Einzelpersonen sowie Organisationen - juristische Personen, nicht rechtsfähige Vereine und Handelsgesellschaften - werden.

KONTAKT

Gender Akademie NRW e.V.
Evinger Platz 17
D-44 339 Dortmund
Tel. 0231-85 96-221 - e-Mail:
goldmann@sfs-dortmund.de
Tel. 0231-8824-944 - e-Mail:
a.kipp@gender-akademie.de
Internet: www.gender-akademie.de

PRESSESTIMMEN

„Westfalen-Blatt“ und „Westfälisches Volksblatt“ vom 22.08.2003

Städte- und Gemeindebund weist Vorwurf des Bundes der Steuerzahler zurück Vergnügungssteuer ohne »Abzocke«

Harsewinkel (WB): Der Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen hat die Kritik des Steuerzahlerbundes an der Abhebung der Vergnügungssteuer durch zahlreiche Kommunen zurückgewiesen. Die Kommunen hätten ihre entsprechenden Satzungen mit Augenmaß und Rücksicht erlassen, erklärte der Verband gestern in Düsseldorf.

Die Gebühren für Spielplatz und Fahr in Gaststätten seien durchschnittlich um 14,6 Prozent an Spielplätzen im Schnitt um 14,6 Prozent gestiegen, so der Verband weiter. Dies entspricht bis auf ein zwei Prozent den Bundesempfehlungen und dem, was die Geräte-Betreiber für akzeptabel halten. Von den

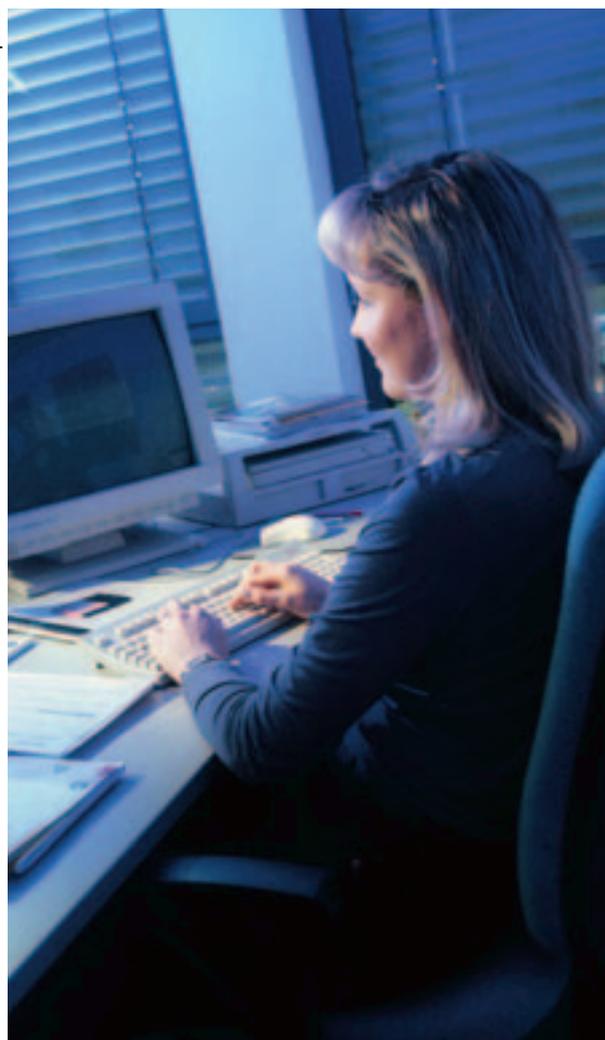
339 Mitgliedskommunen hätten sich bei den Spielplätzen 286 an die empfohlenen Sätze gehalten, bei den Gaststätten 318.

Der Bund der Steuerzahler NRW hatte vor zwei Wochen vielen Kommunen vorgeworfen mit der Erhöhung der Vergnügungssteuer für Spielapparate einzseitig abzukassieren. Der Wegfall des

Landesvergütungssteuergesetzes Ende 2002 hätte es den Kommunen ermöglicht, die Höhe der Steuer durch eigene Satzung festzulegen. In Nordrhein-Westfalen-Lippe war besonders der Stadt Harsewinkel vorgeworfen worden, die Gebühren zum Abkassieren genötigt zu haben. Hier war die Vergnügungssteuer um 117 Prozent erhöht worden.

Gender-Perspektive in die Ministerien

Foto: bomm-sequenz



Das Land sieht Gender Mainstreaming als integralen Bestandteil einer ohnehin notwendigen Verwaltungsmodernisierung

„Mainstreaming“ beschreibt das Verfahren, bestimmte Fragestellungen routinemäßig bei allen Verwaltungs-Handlungen zu berücksichtigen. Gender Mainstreaming bedeutet demnach, dass bei allen politischen und administrativen Maßnahmen in allen Phasen-

DIE AUTORIN

Stefanie Harms ist Referentin im NRW-Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie

von der Planung über die Durchführung bis hin zur Evaluierung - und auf allen Ebenen die Auswirkungen der jeweiligen Maßnahme auf Frauen und Männer geprüft werden.

Als Konsequenz daraus ist öffentliches Handeln so zu gestalten, dass positive Auswirkungen Frauen und Männern gleichermaßen zugute kommen, während einseitige Belastung oder Benachteiligung nur eines Geschlechts vermieden wird. Auf EU-Ebene und innerhalb der Bundesregierung wird seit längerem an der umfassenden Implementierung von Gender Mainstreaming in das Verwaltungshandeln gearbeitet.

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat sich zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst des Landes für einen bundesweit einmaligen Weg entschieden. Die verbindliche Einführung dieser Strategie ist eingebettet in das Vorhaben der Verwaltungsmodernisierung, das mit der Regierungserklärung von Ministerpräsident Peer Steinbrück am 9. April 2003 in seinen Grundzügen vorgestellt worden ist. Grundlage ist der von der Regierungskommission „Zukunft des öffentlichen Dienstes - Öffentlicher Dienst der Zukunft“ (sog. „Bull-Kommission“) vom Januar 2003 vorgelegte Bericht. Darin wird bereits die Bedeutung von GM für einen modernen öffentlichen Dienst betont.

Darüber hinaus empfiehlt die Kommission die verstärkte Einbeziehung dieser Strategie in das Verwaltungshandeln auf allen Politikfeldern. Gender Mainstreaming soll als Querschnittsaufgabe auch alle im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung anstehenden Aufgaben ergänzen. Auch ein interfraktioneller Beschluss des Landtages vom November 2002 fordert offensive Maßnahmen zu Gender Mainstreaming in Landespolitik und Landesverwaltung.

ARBEITSGRUPPE ZU GM

Entsprechend gestalten sich die verbindliche Einführung, Umsetzung und Evaluierung von Gender Mainstreaming in den Verfahren und mit den Instrumenten der Verwaltungsmodernisierung des Landes. Wie zu anderen Reform-Elementen wurde auch zu Gender Mainstreaming eine interministerielle Arbeitsgruppe gegründet, die der Steuerungsgruppe (Mitglieder: Staatssekretäre/innen) sowie dem Reformbeauftragten regelmäßig über Arbeitsergebnisse berichtet. Die AG Gender Mainstreaming koordiniert den Umsetzungsprozess und berät bei Bedarf die Ressorts. Sie hat ein Steuerungskonzept für die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Landesebene erarbeitet.

Danach werden künftig alle Ressorts bei allen anstehenden Aufgaben Gender Mainstreaming umfassend berücksichtigen. In allen Ministerien werden Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Vermittlung von Gender-Wissen (Wissen um Geschlechterverhältnisse) und Gender-Mainstreaming-Wissen (Wissen um die Strategie und Instrumente des Gender Mainstreaming) durchgeführt. Besonders bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang die Multiplikatoren-Effekte, die bereits mit kurzen Einführungsveranstaltungen erzielt werden konnten.

Die Landesressorts werden auch dafür Sorge tragen, dass eine geschlechterspezi-

Gender Mainstreaming-Wissen gehört mittlerweile zum „Pflichtstoff“ in allen NRW-Ministerien

fisch aufbereitete Datenbasis als Grundlage für politisches und administratives Handeln vorliegt. Dies entspricht einer zentralen Forderung des Landtags zu Gender Mainstreaming. Denn Geschlechterverhältnisse lassen sich bei den Entscheidungen der Landesregierung erst dann angemessen berücksichtigen, wenn Daten und Statistiken auch zuverlässig Auskunft darüber geben.

Zur Erprobung von Gender Mainstreaming und seiner Instrumente - etwa Checklisten, mit denen die Gender-Relevanz bestimmter Vorhaben erkannt und bewertet werden kann - werden alle Ministerien Pilotprojekte durchführen. Darüber hinaus ist eine Reihe weiterer Maßnahmen vorgesehen, etwa die Integration von Gender Mainstreaming in die Gemeinsame Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes NRW (GGO) und verschiedene Formen der Evaluation. ●

Gestaltungsfreiheit im Süden größer

Eine Umfrage unter Bürgermeistern in NRW und Baden-Württemberg deckt erhebliche Unterschiede in den Möglichkeiten des Amtes auf

Interkommunale Leistungsvergleiche und Benchmarking gehören in vielen Städten zum Verwaltungsalltag. Ein Leistungsvergleich zur Verwaltungsspitze wurde indes bisher noch nicht vorgelegt. Ein Jahr vor der nächsten Kommunalwahl in NRW wird es aber - trotz der methodischen Schwierigkeiten - höchste Zeit, eine Leistungsbilanz der „ersten Generation“ der direkt gewählten Bürgermeister und Bürgermeisterinnen in Nordrhein-Westfalen vorzulegen.

Im Mittelpunkt steht die Frage, ob die Bürgermeister in NRW den Erwartungen der Bürger und Bürgerinnen an die Verwaltungsspitze besser oder schlechter gerecht werden als die Bürgermeister in Baden-Württemberg, die auf eine lange Tradition der Direktwahl in ihrem Land verweisen können. Hierbei wird überwiegend auf die Ergebnisse des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts „Bürgerkommune“ zurückgegriffen. Dabei

wurden unter anderem in allen Städten über 20.000 Einwohnern in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg sämtliche Bürgermeister schriftlich befragt.

ERWARTUNGEN DER BÜRGER

In repräsentativen Befragungen in fünf nordrhein-westfälischen Städten und einer baden-württembergischen Stadt in unterschiedlichen Zusammenhängen¹ wurden die Bürger danach gefragt, was aus ihrer Sicht wichtige Eigenschaften eines Bürgermeisters sind. Vier Merkmale haben sich dabei herauskristallisiert:

- Glaubwürdigkeit
- Bürgernähe
- Führungsqualitäten
- Parteiunabhängigkeit (als Kombination der Items „Neutralität gegenüber allen Parteien und Gruppen“ sowie „Bereitschaft, in wichtigen Fragen Konflikte mit der eigenen Partei in Kauf zu nehmen“)

Bürgernähe gefragt: Coesfelds Bürgermeister Heinz Öhmann (rechts) testet ein Fahrgeschäft bei der Kreuzerhöhungskirmes



Foto: Stadt Coesfeld

Nun gibt es sicherlich keine Patentrezepte, wie ein Bürgermeister diesen Anforderungen gerecht werden kann. Insbesondere der Punkt „Glaubwürdigkeit“ ist schwer zu operationalisieren und wird deswegen nicht näher betrachtet. Für die anderen Eigenschaften liegen uns aber zumindest aufschlussreiche Einschätzungen und Angaben der Bürgermeister vor. Zu prüfen ist, ob die Bürgermeister in NRW oder in Baden-Württemberg stärker dem Wunschprofil der Bürger nach einem bürgernahen, parteiunabhängigen und durchsetzungsstarken Bürgermeister entsprechen.

DIE AUTOREN

Priv. Doz. Dr. Jörg Bogumil vertritt die Professur für Verwaltungswissenschaft an der Humboldt-Universität Berlin, Diplom-Sozialwissenschaftler **David H. Gehne** ist Mitarbeiter im Forschungsprojekt Bürgerkommune der FernUniversität Hagen, **Dr. Lars Holtkamp** ist dort Mitarbeiter am Institut für Politikwissenschaft

VERGLEICH NRW - BADEN-WÜRTTEMBERG

Bürgernähe

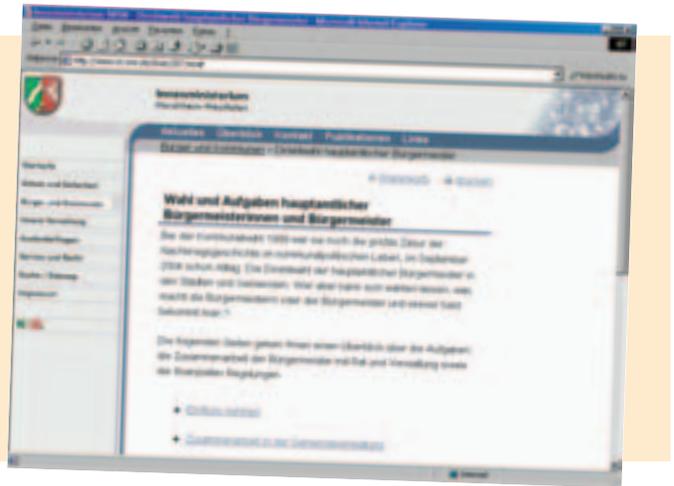
In beiden Bundesländern sind die Bürgermeister bemüht, Bürgernähe auf verschiedenen Wegen „herzustellen“. Eine bürgernahe Verwaltung kann sehr gut durch das Leitbild der Bürgerkommune (vgl. Bogumil/ Holtkamp/ Schwarz 2003) vermittelt werden. So geben 62,1 Prozent der Bürgermeister in Baden-Württemberg und 52,1 Prozent in NRW an, dass ihre Kommune sich offiziell das Ziel gesetzt haben, eine Bürgerkommune oder bürgernah orientierte Kommune zu werden. Insgesamt deuten auch viele andere Daten der Befragung darauf hin, dass die Bürgermeister in NRW in punkto Bürgernähe zumindest ähnlich stark initiativ werden wie ihre baden-württembergischen Amtskollegen.

Partei-Unabhängigkeit

Allerdings steht diese stärkere Öffnung gegenüber den Bürgern teilweise in direkter Konkurrenz zu den Ansprüchen der eigenen Partei. Dies kann dazu führen, dass die Bürgermeister in Nordrhein-Westfalen aufgrund ihrer stärkeren Parteibindung bei der Bürgernähe einige Abstriche machen. Ein einfacher Indikator hierfür ist die Frage, wie viel Zeit man durchschnittlich

BÜRGERMEISTER - LEICHT GEMACHT

Wie wird man Bürgermeister oder Bürgermeisterin? Welche Aufgaben hat er oder sie? Welche Rechte und Pflichten sind mit dem Amt verbunden? Und was verdient ein Stadt- oder Gemeindeoberhaupt? Auf diese und andere Fragen gibt das NRW-Innenministerium Antwort auf der Internetseite www.im.nrw.de/aktuell. Bei der Kommunalwahl im Herbst 2004 werden die Bürgerinnen und Bürger in den Städten, Gemeinden und Landkreisen in NRW zum zweiten Mal nach 1999 nicht nur Räte und Kreistage, sondern auch Bürgermeister und Landräte unmittelbar wählen. Damit festigt sich eine neue Verwaltungspraxis, welche das Ziel verfolgt, Menschen intensiver an Verwaltung und Politik ihrer Stadt oder Gemeinde zu beteiligen. Die 1994 neu gefasste NRW-Gemeindeordnung hatte dafür die Grundlage geschaffen.



als Bürgermeister für die eigene Partei / Fraktion reserviert und wie viel für die Bürger.

Während die baden-württembergischen Bürgermeister nach eigenen Angaben wöchentlich 21,5 Stunden für Bürger-Kontakte reservieren und nur 2,1 Stunden für die eigene Fraktion und Partei, waren es in NRW für die Bürger „nur“ 17 Stunden und für die eigene Partei respektive Fraktion 4,5 Stunden. Weiterhin sind in den befragten Gemeinden über 20.000 Einwohner in Ba-

schungsprojekt „Bürgerkommune“ zeigen. Während in NRW 41,7 Prozent der Bürgermeisterangaben, aus dem Bereich der Kommunalpolitik zu kommen, waren es in Baden-Württemberg nur 13,8 Prozent der befragten Bürgermeister.

Führungsqualität

Wenn man unter Führungsqualität vor allem versteht, dass sich der Bürgermeister in Rat und Verwaltung mit seinen Ideen

den unterschiedlichen Fähigkeiten der Bürgermeister, sondern in strukturell divergierenden Faktoren liegen. Wenn man anhand der fünf gängigsten Kategorien² die dem Bürgermeister in der Gemeindeordnung zugewiesenen Kompetenzen vergleicht, stellt man fest, dass NRW auf der Seite der Gemeindeordnungen mit den geringsten Einfluss-Möglichkeiten des Bürgermeisters und den stärksten Vetorechten des Rates steht, die baden-württembergische Gemeindeordnung dagegen auf der Seite mit den stärksten Einfluss-Möglichkeiten des Bürgermeisters.

Kohabitation

Gerade in nordrhein-westfälischen Gemeinden, in denen die Ratsmehrheit eine andere politische Ausrichtung hat als der Bürgermeister - so genannte Kohabitations-Konstellationen -, führen diese rechtlichen Rahmenbedingungen und der ausgeprägtere Parteien-Wettbewerb zu vergleichsweise einflusslosen Bürgermeistern. So gaben die Bürgermeister, die sich auf eine absolute Ratsmehrheit ihrer Partei stützen können, an, dass sie in 70,7 Prozent der Fälle in der Hauptsatzung mehr Kompetenzen vom Rat zugewiesen bekommen. 29,3 Prozent erhielten gleichviel Kompetenzen und in keinem Fall bekommen sie weniger Kompetenzen zugewiesen.

Bei den Bürgermeistern in Kohabitations-Konstellationen ergab sich ein umge-

Quelle: Bürgerbefragung Arnsberg und Schwäbisch Gmünd 2002

	ARNSBERG	SCHWÄBISCH GMÜND
1.	Glaubwürdigkeit	Glaubwürdigkeit
2.	Bürgernähe	Führungsqualitäten
3.	Konfliktbereitschaft	Bürgernähe
4.	Führungsqualitäten	Konfliktbereitschaft
5.	Neutralität	Neutralität
6.	Repräsentanz nach Außen	Repräsentanz nach Außen
7.	Einsatz für Minderheiten	Einsatz für Minderheiten
8.	Verwaltungserfahrung	Verwaltungserfahrung
9.	Gemeindeverbundenheit	Eigene politische Konzeption
10.	Eigene politische Konzeption	Gemeindeverbundenheit

Glaubwürdigkeit ist die wichtigste Eigenschaft, die ein Bürgermeister mitbringen sollte - so eine Umfrage bei Bürgerinnen und Bürgern der Städte Arnsberg (NRW) und Schwäbisch Gmünd (Baden-Württemberg)

den-Württemberg 20 Prozent der Bürgermeister parteilos gegenüber 8,4 Prozent in Nordrhein-Westfalen.

Eine Analyse des Kandidaten-Angebotes bei der letzten Kommunalwahl in NRW hat gezeigt, dass die Vorauswahl der Parteien, die vor allem Kandidaten aus dem lokalen Parteimilieu aufgestellt haben, den Bürgern kaum eine andere Wahl ließ (Holtkamp / Gehne 2002). Dies ist offensichtlich in Baden-Württemberg nicht so häufig der Fall, wie die Daten aus dem neueren For-

durchsetzen kann, dann werden die baden-württembergischen Bürgermeister - wie auch bei der Partei-Unabhängigkeit - den Erwartungen der Wähler und Wählerinnen eher gerecht als ihre Kollegen in NRW. So stimmten in Baden-Württemberg 48,5 Prozent der Bürgermeister der Aussage voll zu, dass der Bürgermeister in ihrer Gemeinde die bestimmende Person in Politik und Verwaltung ist, während es in NRW lediglich 27,4 Prozent waren.

Die Ursachen hierfür dürften weniger in

¹ Standardisierte Bürgerbefragungen in Essen, Duisburg, Xanten, Hünxe (vgl. Holtkamp 2002), Arnsberg (alle NRW) und Schwäbisch Gmünd (Baden-Württemberg)

² Verbundene Wahl und Amtszeit, Laufende Geschäfte, Geschäftskreise der Beigeordneten, Kollegiales Verwaltungsgremium, Vorsitz und Stimmrecht im Rat

kehrtes Bild. In 11,1 Prozent der Fälle wurden ihre Kompetenzen erweitert, in 22,2 Prozent blieben sie gleich und in 66,6 Prozent der Fälle wurden ihre Kompetenzen nach der Kommunalwahl 1999 beschnitten³. Weiterhin stimmten in Kohabitations-Konstellationen die befragten Bürgermeister nur zu 11,1 Prozent der Aussage zu, dass der Bürgermeister in der Gemeinde die bestimmende Person in Politik und Verwaltung ist, während bei den Bürgermeistern, die sich auf eine absolute Mehrheit ihrer Partei stützen konnten, 34,2 Prozent dies bejahten.

In NRW zeichnet sich bei den Bürgermeistern also eine Zwei-Klassen-Gesellschaft ab. Bürgermeister mit eigener Ratsmehrheit verfügen trotz ungünstiger rechtlicher Rahmenbedingungen in der Regel über hinreichend großen Einfluss durch die starke Unterstützung ihrer Partei, während bei den Bürgermeistern in Kohabitations-Konstellationen die Ratsmehrheit ihre starke Vetoposition voll ausspielt, um deren Einfluss zu beschneiden.

REFORMBEDARF IN NRW

Insgesamt kann man festhalten, dass - gemessen an den ausgewählten Indikatoren in punkto Partei-Unabhängigkeit und Führungskompetenz - die Bürgermeister in NRW weniger die Erwartungen der Bürger erfüllen können als in Baden-Württemberg. Die Ursachen für diese ungünstige Leistungsbilanz liegen in den rechtlichen Rahmenbedingungen und in der parteienstaatlichen Strukturierung der Kommunalpolitik in NRW.

Künftig wäre - wenn man die Erwartungen der Bürger als Maßstab nimmt - zu hoffen, dass die Parteien in NRW etwas weniger parteigebundene Kandidaten aufstellen würden und während der Amtszeit den Bürgermeistern mehr Handlungsspielraum gäben, ihre eigenen Schwerpunkte notfalls auch gegen die Parteien zu setzen. Weiterhin ist zu überlegen, ob die in der Gemeindeordnung NRW den Bürgermeistern zugeordneten Kompetenzen den Erwartungen der Bürger gerecht werden. Vieles spricht dafür, dass die Bürgermeister in der jetzigen Gemeindeordnung eine zu schwache Stellung haben - insbesondere in Kohabitations-Konstellationen - und die Kompetenzen etwa bei Personal-Entscheidungen entsprechend der baden-württembergischen Gemeindeordnung ausgedehnt

und klarer gefasst werden müssen.

Der immer wieder zur Stärkung der Bürgermeister erhobene Vorschlag, die Amtszeit des Bürgermeisters zu verlängern, ist wenig überzeugend. Denn mit der Entkoppelung der Bürgermeisterwahl von der Ratswahl werden unfraglich Kohabitationsfälle wahrscheinlicher - mit dem damit einhergehenden Machtverlust des Bürgermeisters.

Diese Hypothese lässt sich - bei geringer Fallzahl - aufgrund der Bürgermeister-Stichwahlen 1999 in NRW bestätigen. 83 Prozent der eindeutigen Kohabitationsfälle - Bürgermeister mit SPD-Parteibuch bei absoluter Mehrheit der CDU im Rat - sind erst durch die Wahl der SPD-Bürgermeister in der Stichwahl entstanden.

Dies zeigt deutlich, dass es auch nicht sinnvoll wäre, rein mechanisch die baden-württembergische Gemeindeordnung auf NRW zu übertragen, wie dies zahlreiche Rechtswissenschaftler fordern. Dabei wird vor allem vernachlässigt, dass aufgrund der Gemeindegröße und der besonderen politischen Kultur in NRW der Parteien-Wettbewerb viel stärker ausgeprägt ist als in Baden-Württemberg und in fast allen anderen Bundesländern. Unter den Vorzeichen des starken Parteien-Wettbewerbs könnten rechtliche Regelungen, die in Baden-Württemberg hervorragend funktionieren, in Nordrhein-Westfalen verheerende Folgen haben. ●

LITERATUR

Bogumil, Jörg / Holtkamp, Lars / Schwarz, Gudrun 2003: Das Reformmodell Bürgerkommune. Leistungen – Grenzen – Perspektiven. Berlin (im Erscheinen begriffen)

Holtkamp, Lars 2002: Das Verhältnis von Bürgern und Bürgermeistern, in: Andersen, Uwe / Bovermann, Rainer (Hg.): Kommunalwahl 1999 in NRW – Im Westen was Neues, Opladen, S. 235-253

Holtkamp, Lars / Gehne, David H. 2002: Bürgermeisterkandidaten zwischen Verwaltungsprofis, Parteisoldaten und Schützenkönigen, in: Andersen, Uwe / Bovermann, Rainer (Hg.): Kommunalwahl 1999 in NRW – Im Westen was Neues, Opladen, S. 55-88

Auch wenn die Gesetze ausreichen, um Bestechlichkeit in der öffentlichen Verwaltung zu ahnden, sind zu ihrer Bekämpfung weitere Maßnahmen erforderlich

Das Thema „Korruption in der kommunalen Verwaltung“ hat ungeachtet einer frühen Blickscharfung in der Öffentlichkeit wie in der Fachliteratur (zu vgl. etwa Herbig, Verwaltungsarchiv 1989, 381 ff.) in den zurückliegenden Jahren stetig an Bedeutung ge-

DER AUTOR

Michael Schwarz ist Staatsanwalt bei der Generalstaatsanwaltschaft Düsseldorf

wonnen. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand. Obwohl staatsanwaltschaftliche Ermittlungen nur einen marginalen Teil des städtischen Personals betreffen dürften, lasten Vorwürfe und Ermittlungsverfahren - nicht zuletzt wegen ihrer Öffentlichkeitswirksamkeit - schwer auf dem Ansehen einer im Ganzen leistungsfähigen und gesetzeskonform handelnden Stadtverwaltung. Dies birgt die Gefahr, zusammen mit ähnlichen Ermittlungsverfahren die Integrität und das Selbstverständnis des öffentlichen Dienstes insgesamt infrage zu stellen.

Zur näheren Betrachtung der Korruptions-Vorschriften soll ein konstruierter Beispielfall geschildert werden (siehe Kasten rechts „Zur Sache“). Diese Sachverhalte sollen einer rechtlichen Überprüfung anhand der Korruptions-Tatbestände unterzogen werden. Sie sind geregelt in §§ 298 ff., 331 ff. des Strafgesetzbuchs (StGB) und werden gemeinhin als Vorteilsannahme oder -gewährung sowie Bestechlichkeit und Bestechung (im geschäftlichen Verkehr) bezeichnet.

Geschütztes Rechtsgut der für den öffentlichen Bereich relevanten Straftatbestände der §§ 331 ff. StGB ist die „Lauterkeit des öffentlichen Dienstes“ und das „Vertrauen der Allgemeinheit in diese Lauterkeit“. Durch Androhung empfindlicher Freiheits- oder Geldstrafen - im Falle der Vorteilsannahme Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe, im Falle der Bestechlichkeit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren, wenn nicht ein besonders schwerer Fall der Bestechlichkeit im Sinne des § 335 StGB vorliegt - soll bereits der Anschein der Käuflichkeit von Amtshandlungen vermieden werden.

³ Bei allerdings wenigen Fällen in NRW - in nur 6,2 Prozent der Gemeinden über 20.000 Einwohner - finden sich Kohabitations-Konstellationen

Strafe allein hilft nicht gegen Korruption

Sanktionsauslösend ist also die sich aus der verbotenen Beziehung ergebende generelle Gefährdung des Staatsapparates, dessen Ansehen durch die Annahme von Zuwendungen für amtliche Tätigkeiten beeinträchtigt ist, da hierdurch das Vertrauen der Allgemeinheit in die Sachlichkeit staatlicher Entscheidungen leidet. Durch die Einführung des Tatbestandes der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB) soll ein solches Vorgehen auch außerhalb des öffentlichen Bereichs als sozialetisch missbilligtes Verhalten mit Strafe belegt und das Bewusstsein der Bevölkerung dafür geschärft werden.

DIE GESETZLICHEN VORAUSSETZUNGEN

Voraussetzung für die Verwirklichung der Korruptions-Tatbestände ist, dass ein **Amtsträger** für die **Dienstausübung** (Vorteilsannahme) oder als Gegenleistung für **pflichtwidrige Diensthandlungen** (Bestechlichkeit) für sich oder einen Dritten einen Vorteil fordert, sich versprechen lässt oder annimmt. Dasselbe gilt spiegelbildlich für die Geberseite - dann Vorteilsgewährung oder Bestechung genannt -, wobei es für die Vorteilsgewährung unter Umständen bereits ausreicht, dass der Vorteil im Hinblick auf die Dienstausübung des Amtsträgers angeboten oder gewährt wird, ohne dass der Amtsträger dies akzeptieren oder so verstehen muss.

Amtsträger im Sinne der §§ 331 ff. StGB sind nicht nur die als Beamte oder Angestellte des öffentlichen Dienstes in entsprechenden Dienstverhältnissen stehenden Mitarbeiter, sondern auch Angestellte einer privatrechtlich organisierten Einrichtung, sofern diese hoheitliche Aufgaben - etwa im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge - wahrnimmt. Adressaten der Korruptionsgesetze sind daher grundsätzlich alle Mitarbeiter der kommunalen Verwaltungen, soweit deren Tätigkeit nicht auf untergeordnete oder rein mechanische Hilfstätigkeiten - etwa Reinigung, Schreibearbeit, Fahrtätigkeiten - beschränkt ist.

In jüngster Zeit hat zudem ein die Frage der Amtsträger-Eigenschaft betreffender Beschluss des Landgerichts Köln vom 28. Mai 2003 (114 Qs 5/03) öffentliche Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Das Landgericht hat im Falle eines Ratsmitgliedes befunden, dass auch gewählte Kommunalvertreter als Amtsträger anzusehen seien. Selbst wenn eine Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben nicht vorliegt, kann bei entsprechendem korruptiven Verhalten eine Strafbarkeit wegen Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr nach § 299 StGB in Betracht kommen.

Als Unrechtskern der Korruptionsdelikte wird die so genannte **Unrechtsvereinbarung** zwischen Geber und Nehmer angesehen. Hierunter ist eine beiderseitige Übereinstimmung über die inhaltliche Verknüp-

ZUR SACHE

BEISPIELFALL KORRUPTION

Bauunternehmer B., der in der Stadt S. größere gewerbliche Bauprojekte verwirklichen will, spendet einer gemeinnützigen Organisation, in welcher der Leiter (L.) des Bauplanungsamtes der Stadt S. wichtige Funktionen bekleidet und für deren Ziele er sich intensiv einsetzt, einen Betrag von 50.000 Euro. Gegenüber L. erklärt B. die Zuwendung mit dem Wunsch auf eine künftig „gute Zusammenarbeit“. L. ist sich bewusst, dass B. mit der Zuwendung eine positive Haltung des L. zu seinen Projekten bezweckt. Er ist zwar entschlossen, sich nicht beeinflussen zu lassen, nimmt die Zahlung gleichwohl für die Organisation entgegen.

VARIANTE

Bauunternehmer B. lädt Bauplanungsamtsleiter L. wie jedes Jahr zu einem vorweihnachtlichen „Gänseessen“ ein, an dem neben L. traditionell eine Vielzahl von Mitarbeitern der städtischen Verwaltung, aber auch anderer öffentlicher wie privatwirtschaftlicher Einrichtungen teilnimmt. Diese Einladung sieht B. seit Jahren, wie den Gästen bekannt ist, als Beitrag zur „Klimapflege“ an.

Foto: Meyer / StGB NRW



Jährlich fließen in Deutschland Millionen Euro Schmiergeld - eine Herausforderung für die Strafverfolger, aber auch für die Verwaltungen

fung von Dienstausübung und Vorteilszuwendung zu verstehen.

Nach der bis zum 13. August 1997 geltenden Fassung der Tatbestände musste der Vorteil um einer bestimmten zukünftigen oder vergangenen Diensthandlung willen gewährt werden. Insoweit reichte es allerdings aus, wenn Vorteilsgeber und Vorteilsnehmer sich bei Gewährung und Annahme des Vorteils für ein künftiges dienstliches Verhalten über die Art der vergüteten Dienste einig waren, auch wenn sie keine genauen Vorstellungen hatten, wann, bei welcher Gelegenheit und in welcher Weise der Amtsträger die Vereinbarung einlösen wollte. Die einvernehmlich ins Auge gefassten Diensthandlungen brauchten daher ihrem sachlichen Gehalt nach nur in groben Umrissen erkennbar und festgelegt zu sein.

WEITE DES NEUEN RECHTS

Die geltende Regelung verzichtet darüber hinaus auf jeden Bezug zu einer konkreten Diensthandlung. Der Vorteil muss lediglich für die Dienstausübung gefordert, versprochen oder angenommen werden. Die Zuwendung muss in dem Bewusstsein vor- oder angenommen werden, dass der Amtsträger hierfür irgendeine dienstliche Tätigkeit vorgenommen hat oder vornehmen wird oder dieser Zweck mit der Zuwendung verfolgt wird.

Unter einem Vorteil versteht man jede Leistung des Zuwendenden, auf die der Amtsträger keinen gesetzlichen Anspruch hat und die seine wirtschaftliche, rechtliche oder auch nur persönliche Lage objektiv verbessert. Umstritten ist in diesem Zusammenhang, ob die bloße Erhaltung oder Verbesserung von so genannten Karrierechancen als Vorteil anzusehen ist. Die Frage wird in einer neueren Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGHSt 47, 295 ff.) in einem so genannten obiter dictum erör-

tert und wohl verneinend beantwortet.

Nach der Neufassung der Korruptions-Tatbestände kann auch die Annahme eines so genannten Dritt Vorteils die strafrechtliche Sanktion auslösen. Während es nach alter Gesetzeslage nur strafbar war, dem Amtsträger oder dem Handelnden selbst einen Vorteil zu gewähren, reicht es nunmehr aus, dass der Vorteil einem Dritten gewährt wird. Die Einzelheiten hierzu sind freilich umstritten und überwiegend noch nicht höchstrichterlich geklärt.

Die Frage der Pflichtwidrigkeit der Diensthandlung betrifft nur noch die Abgrenzung der Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung von den Tatbeständen der Bestechung und der Bestechlichkeit. Die Rechtsprechung bejaht diese Vorausset-

keine Rolle, ob die Entscheidung selbst auch aus rein sachlichen Gründen hätte gerechtfertigt werden können.

GENEHMIGUNG SCHÜTZT VOR STRAFE

Von Bedeutung sind ferner die Absätze 3 der §§ 331 und 333 StGB. Wer nach Absatz 1 Vorteile annimmt oder sich versprechen lässt, wird nicht bestraft (handelt gerechtfertigt), wenn „die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt“.

Die Genehmigungsfähigkeit richtet sich nach beamtenrechtlichen Vorschriften, namentlich den §§ 43 BRRG, 70 BBG. Die Anwendung der Vorschriften bereitet allerdings erhebliche dogmatische Schwierigkeiten. Festzuhalten bleibt, dass die Vorschriften - zumindest im Kontext möglichst einheitlicher, die Genehmigung betreffender Verwaltungsvorschriften - für die Praxis erhebliche Bedeutung haben und zur Rechtssicherheit beitragen können.

LÖSUNG DES BEISPIELFALLS

Nach den bisherigen Ausführungen dürfte die Frage einer Strafbarkeit der Protagonisten des ersten Falles nicht schwer zu beantworten sein. Bei dem L. handelt es sich um einen Amtsträger, auf dessen Dienstausbübung der B. - durch die Zuwendung an die gemeinnützige Organisation - Einfluss nehmen wollte. Diese Zuwendung dürfte einen Dritt Vorteil im Sinne des § 331 StGB darstellen, ohne dass es auf die Frage ankommt, ob in der Zuwendung an die Organisation auch ein eigener Vorteil des L. gesehen werden könnte.

Ohne Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass nach dem Beispielfall nicht festgestellt werden kann, auf welche dienstliche Tätigkeit sich die Zuwendung beziehen sollte und dass der L. sich vorbehielt, dem Begehren des B. nicht nachzugeben. Es genügt das nach dem Sachverhalt als sicher anzunehmende Übereinkommen zwischen B. und L., dass die Zuwendung für eine wohlgefällige Dienstausbübung getätigt wurde. Der Tatbestand erfordert nicht die Absicht des Amtsträgers, eine Gegenleistung zu gewähren. Da in Anbetracht dieser Erwägungen auch von einem bewussten und gewollten - mithin vorsätzlichen - Handeln auszugehen ist, dürfte eine Straf-

barkeit beider Beteiligten wegen Vorteilsannahme (§ 331 StGB) oder Vorteilsgewährung (§ 333 StGB) im Ergebnis zu bejahen sein.

ÜBLICHE GEFÄLLIGKEITEN

Die Variante „Gänseessen“ führt - unbeschadet etwaiger Verwaltungsrichtlinien, die diesen Bereich regeln können - zur umstrittenen Frage der „Sozialadäquanz“ bestimmter Zuwendungen. Als sozialadäquat können Leistungen gelten, die der Höflichkeit oder Gefälligkeit entsprechen und gewohnheitsrechtlich anerkannt sind. Trinkgelder in angemessener Höhe beispielsweise scheiden in solchen Bereichen dienstlicher Tätigkeit aus dem Bereich strafbaren Handelns aus, wo ihre Zuwendung sozial üblich ist.

In Grenzbereichen kommt es darauf an, ob Art und Umfang des geforderten oder empfangenen Vorteils dessen Charakter als „Gegenleistung“ - und daher die Vermutung unlauterer Vermischung von dienstlichen und privaten Belangen - nahe legen. Für die praktische Rechtsanwendung eröffnen sich hier zahlreiche Zweifelsfelder. Es bedarf in jedem einzelnen Fall einer wertenden Abgrenzung, die unter anderem die Stellung des Amtsträgers oder den Inhalt des Amtes, die Nähe zwischen den dienstlichen Aufgaben und dem Anlass der Vorteilszuwendung sowie die abstrakte Möglichkeit der unlauteren Beeinflussung der Amtsführung zu berücksichtigen hat.

Überträgt man diese Kriterien auf die Beispielsvariante „Gänseessen“, so mag man zwar Zweifel am Vorliegen des von § 331 Abs. 1 StGB vorausgesetzten Zusammenhanges zwischen Dienstausbübung (des L.) und Zuwendung (durch B.) im Sinne einer Unrechts-Vereinbarung haben oder zur Frage der Sozialadäquanz unterschiedliche Auffassungen vertreten können. Angesichts der seit Jahren praktizierten und in ihrem finanziellen Wert nicht unerheblichen Veranstaltung, die zudem nach der Vorstellung des B. durchaus einen Bezug zwischen der Tätigkeit des L. und den Interessen des B. („Klimapflege“) herstellen soll, birgt aber auch eine solche Verhaltensweise für beide Seiten strafrechtliche Risiken, die auf Seiten des Amtsträgers nur durch eine - dringend anzurathende - Ablehnung solcher Zuwendungen vermieden werden können (zu vgl. auch Tröndle/Fischer, 51. Aufl. StGB, § 331, RN 26). ●

FAZIT

Die kriminalpolitisch gewünschte - und wünschenswerte - Weite des Tatbestandes kann zu Unschärfen in dessen Randbereich und damit zu einer Verunsicherung der Adressaten führen. Zu bedenken ist allerdings auch, dass das zur Verfügung stehende strafrechtliche Instrumentarium - allein wegen seines ultimario-Charakters - nur einen Aspekt der Korruptions-Bekämpfung darstellt. Ein probates Mittel zur Schaffung von Rechtssicherheit dürfte im Bereich der so genannten sekundären Prävention (zu vgl. etwa Ostendorf, NJW 1999 S. 615 ff.) liegen. Gefordert sind die kommunalen Verwaltungen und ihre Aufsichtsbehörden, die auf eine strikte Einhaltung der Vorschriften über öffentliche Ausschreibungen, das Mehr-Augen-Prinzip bei Auftragsvergaben, eine möglichst weitgehende Trennung der Funktionsträger für die Erstellung eines Leistungsverzeichnisses einerseits und für die Zuschlagserteilung andererseits, die Verstärkung behördeninterner Kontrollen, das Rotationsprinzip bei den Auftragsvergebern und nicht zuletzt die Überarbeitung und Überwachung von Richtlinien - etwa die Annahme von Geschenken und Ähnliches betreffend - ihr besonderes Augenmerk zu richten haben.

zung regelmäßig dann, wenn die Diensthandlung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, eine Verwaltungsvorschrift oder eine allgemeine oder konkrete dienstliche Weisung verstößt.

Bei so genannten Ermessens-Entscheidungen handelt der Amtsträger pflichtwidrig, wenn er sachwidrig entscheidet, aber auch dann, wenn er sich nicht ausschließlich von sachlichen Gesichtspunkten leiten lässt. Dabei spielt es für den Schuldspuch

Fakten-Auswahl für Entscheider

Kennzahlen machen die Flut von Informationen transparent, können jedoch - bei schematischer Anwendung - auch kontraproduktiv wirken

Kennzahlenvergleiche haben Konjunktur. Seit fast sieben Jahren gibt es viele gut besuchte Treffen von Gemeindevertretern, die

DER AUTOR

Peter G. Baranec ist freier Journalist in Neunkirchen

ihre Kennzahlen vergleichen. Doch was bringen diese Zahlen für die Verwaltungsarbeit? Lassen sich Ämter und Betriebe überhaupt vergleichen? Genügt das bisherige Berichtswesen nicht mehr?

Das neue Informationssystem hat viel Geld gekostet, und hinterher ist kein Mensch schlauer als zuvor. Die Berater haben sich die Türklinke gegenseitig in die Hand gegeben, die feinste EDV wurde installiert und Monat für Monat wird ein halber Meter Informationsmaterial ausgeworfen. Doch genau hier liegt das Problem: viele Informationen, aber keine vernünftige Struktur. Für jedes Verwaltungsprodukt gibt es detaillierte Berichte. Selbst die Kilometerstände aller Dienstfahrzeuge werden aufgeführt. Auf dem Schreibtisch des Stadtdirektors oder Bürgermeisters türmen sich jeden Monat 15 Zentimeter hoch die EDV-Ausdrucke.

Spätestens jetzt gilt es zu handeln, nur die Informationen abzufordern, die wirklich gebraucht werden. Was der Bürgermeister will, sind wenige Informationen, die ihm zeigen, wo alles normal läuft und wo er eingreifen muss. Solche Informationen werden als Kennzahlen bezeichnet.

AUFGABEN VON KENNZAHLEN

Kennzahlen sind verdichtete Informationen über quantifizierbare verwaltungsinterne oder betriebliche Tatsachen. Ihr Sinn liegt darin, die Kontrolle und Steuerung von Abläufen und Ergebnissen zu vereinfachen. Der Überblick soll schnell mög-

Foto: Stadt Coesfeld



lich sein und zwar - im Gegensatz zum Jahresabschluss - während des laufenden Haushaltsjahres. Die Kennzahlen werden für den Verwaltungschef, die Leiter der Funktions- und Fachbereiche bis hin zum einzelnen Amtsvorsteher zur Prüfung erstellt. Sie sind ein Teil der mitschreitenden Kontrolle innerhalb der Verwaltung beziehungsweise des laufenden Controllings der kommunalen Unternehmen und als solche unverzichtbar.

Kennzahlen lassen sich entscheidungsorientiert aufbauen. Das bedeutet: Für die Auswahl einer Kennzahl ist die zu fällende Entscheidung maßgebend und nicht das Vorhandensein von Daten. Das heißt weiter, dass es nicht wichtig ist, 15 Zentimeter Zahlenmaterial auf dem Schreibtisch über alle Vorgänge im Rathaus zu haben, sondern nur die Information anzufordern, die tatsächlich benötigt wird und die dem Verantwortlichen wichtig ist.

Beispiel: Es wird über eine Reorganisation der Verwaltung nachgedacht. Dazu will der Amtschef wissen, wie seine Mitarbeiter ausgelastet sind. Die Meldung, dass ein Beamter aus dem Standesamt des mittleren Dienstes im Jahr 900 Geburten einträgt, sagt zunächst nichts aus. Die zu fordernde Kennzahl zeigt folgende Arbeitsbelastung: 900 Geburten an 240 Arbeitstagen sind rund vier Einträge pro Tag.

Da die Eingabe in den PC maximal 15 Minuten dauert, ist der Beamte durchschnittlich nur eine Stunde täglich beschäftigt. Er könnte also durchaus weitere Aufgaben übernehmen. Der Bürgermeister erfährt

Foto: Lehrer



Ob Bauhof oder Bürgerbüro: Kennzahlen geben Auskunft über Auslastung, Ressourcen-Verbrauch und Personaleinsatz

zunächst nur, dass das Personal etwa zu 62 Prozent ausgelastet ist.

Solche Kennzahlen beziehen sich auf alle Arten von Aktivitäten und Funktionsbereiche. Somit gibt es im Personalwesen Kennzahlensysteme, die sich an Mitarbeitern und Stunden orientieren (siehe Tabelle S. 32), während sie sich beim Kämmerer an Geldgrößen ausrichten.

Folgende Funktionen werden unterschieden:

- **Vorgabefunktion:** Berechnung von Kennzahlen als Zielgröße für Ämter oder Betriebe - etwa Senkung der Krankentage auf einen gewünschten Wert
- **Anregungsfunktion:** Berechnung von Kennzahlen zum Erkennen von Ungewöhnlichem und Veränderungen - etwa Treibstoffverbrauch im Entsorgungsfuhrpark
- **Operationalisierungsfunktion:** Berechnung von Kennzahlen zur Operationalisierung von Zielen und Leistungen - etwa Steigerung der Beschäftigung in bestimmten Ämtern
- **Kontrollfunktion:** Berechnung von Kennzahlen zur Erkennung von Soll-Ist-Differenzen - etwa Anstieg der Fluktuation in einer Abteilung im Vergleich zum Vormonat

Kennzahlen lassen sich weiterhin nach ihrer Art unterscheiden. Die einfachste Form ist die absolute Zahl, wenn es sich um Ergebnisse, Geldbeträge, Tage oder Ähnliches handelt. Es können aber auch Verhältniszahlen sein, etwa Anteil der Auszubildenden in Amt X in Beziehung zum Auszubildenden-Anteil der Gesamtverwaltung. Eine andere Möglichkeit sind so genannte Indexzahlen, die sich auf Vorperioden be-

ziehen - beispielsweise aktuelle Fehlstunden zu Fehlstunden des Vormonats mal 100.

Es kommt also für den Verwaltungschef nicht darauf an, wie man „normalerweise“ Kennzahlen bildet. Sondern er entscheidet, welche Zahl er monatlich, quartalsweise oder jährlich sehen möchte.

PROBLEME BEIM EINSATZ

Allerdings haben die Erfahrungen in der Wirtschaft und - laut Christiane Wenner, Sprecherin der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) in Köln - auch in der Verwaltung Probleme des Kennzahlen-Einsatzes aufgezeigt. Dazu gehören allgemein technische Probleme wie auch menschliche.

So wird oft verkannt, dass die Zahlen keine Aussage über die Qualität der Arbeit treffen. Eine hohe Zahl an betreuten Personen pro Tag mag ein gutes Licht auf die Abteilung werfen. Eine andere Abteilung berät aber vielleicht die Bürger intensiver, so dass diese weniger oft kommen müssen und ihnen somit unnötige Wege erspart bleiben.

Auch kann es in die Irre führen, wenn Produktivitäts-Kennzahlen berechnet werden.

Beitragseinnahmen je Mitarbeiter oder Stunde mag für die Verwaltungsspitze wichtig klingen, da Beiträge und Mitarbeiterkosten an sich wichtig sind. Doch ist die Kennzahl unsinnig, weil die Mitarbeiter keinen Einfluss auf die Beiträge haben. Wurden also die Beiträge für beispielsweise die Entsorgung erhöht, so steigt die Produktivität. Daraus könnten allerdings falsche Schlüsse für die Organisation gezogen werden.

Ebenfalls kann es passieren, dass sich Kennzahlen gegenseitig aufheben - ein Problem, das die statische quantitative Erfassung mit sich bringt. Das ist beispielsweise bei der Ansiedlungsquote möglich. Betrachtet werden entweder die Anzahl der Betriebe oder das Steueraufkommen. Wird die Anzahl betrachtet, so fällt es nicht auf, wenn der Gemeinde die Ansiedlung eines Automobilwerkes nicht gelingt, sie aber viele Kleinunternehmen gewinnen kann. Wird das Steueraufkommen betrachtet, wird zwar die wirtschaftliche Seite treffend beleuchtet, doch ist diese Größe unabhängig von der Leistung der verantwortlichen Gemeindeabteilung.

Ein anderes Problem entsteht, wenn es zu viele Kennzahlen gibt und alle optimiert

werden sollen. So entstehen zwangsläufig Widersprüche - etwa bei „Bearbeitungsfehler“ und „Antragsbearbeitung“. Eine Steigerung der Zahl der bearbeiteten Anträge ist fast immer mit einer höheren Fehlerquote verbunden. Beide Kennzahlen nebeneinander verbessern zu wollen, gibt folglich wenig Sinn.

Wesentlich für die Arbeit mit Kennzahlen sind Zielvorstellung und Machbarkeit. Wurde zum Beispiel gerade ein Militärstandort geschlossen und ziehen dementsprechend mehrere hundert Einwohner weg, so sind bestimmte Steigerungen (Einkommensteuer, Eigenheimquote,...) kaum zu erwarten und die vorgegebene Soll-Kennzahl muss entsprechend angepasst werden.

Darüber hinaus sind sogar falsche Anwendungen möglich:

1. **Auslastungsgrad:** Eine Steigerung der Mitarbeiter-Auslastung führt ab einem gewissen Punkt zu Antragstau, zu Produktivitätsabbau, zu Krankheit und schließlich zu Fluktuation.
2. **Bürgerzufriedenheit:** führt dazu, kurzfristige Maßnahmen längerfristigen vorzuziehen, verhindert die langfristige Gemeinde-Entwicklung und wirkt endlich kontraproduktiv.

Ein zusätzliches Problem der Kennzahlen nannte Wenner von der KGSt, das allerdings nichts mit den Zahlen zu tun hat, sondern mit den Menschen, die sich durch die Zahlen kontrolliert sehen. „Viele Ämter wollen nicht, dass ihre Kennzahlen veröffentlicht werden. Diese Reaktion, die wohl eher bei einer kleinen GmbH zu erwarten ist, kommt nicht von der Verwaltungsspitze, sondern aus der Sachbearbeiter-Ebene“, so die Pressesprecherin. Es gehe darum, Stellen, Budgets und Pfründe zu sichern, was menschlich durchaus verständlich ist.

KENNZAHLEN ALS FRÜHWARNSYSTEM

Sinnvoll ist der Einsatz von Kennzahlen vor allem zur Früherkennung. Dabei geht es nicht nur um das Aufzeigen von Schwächen innerhalb der Ämter und Regiebetriebe. Vielmehr kann so auf Veränderungen außerhalb der Verwaltung rechtzeitig reagiert werden. Dazu drei fiktive Beispiele:

- Der Auslastungsgrad von Kindergärten (Kennzahl) sinkt seit einigen Monaten.

MÖGLICHE SCHLÜSSELZAHLEN IM PERSONALBEREICH

KENNZAHL	BESTIMMUNG	DEUTUNG
Krankenstand	Zahl der Krankheitstage Zahl der tariflichen Arbeitstage	Anteil ausgefallener Arbeitszeit durch Krankheit; Hinweis auf Gefahren am Arbeitsplatz und Betriebsklima
Personal-Fluktuation	Zahl der Austritte in einem Jahr Zahl der Mitarbeiter	Kostenfaktor; Hinweis auf Mitarbeiterzufriedenheit; Qualität der Personalauswahl
Bewerberquote	Zahl der Bewerbungen Zahl der ausgeschriebenen Stellen	Hinweis auf Attraktivität des Arbeitsplatzes; bei Externen: Hinweis auf Image der Verwaltungsarbeit
Anteil der Auszubildenden	Zahl der Auszubildenden Zahl der Vollzeit-arbeitsplätze	Hinweis auf die Regenerationsfähigkeit mit eigenem Personal
Zahl der Vollzeit-Kräfte	Zahl der Vollzeit-arbeitsplätze Zahl aller Arbeitsplätze	Hinweis auf Personalkostenoptimierung und Wirtschaftlichkeit
Mitarbeitertreue	Durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Vollzeitkräfte	Hinweis auf Mitarbeiterzufriedenheit, Maß an spezifischem Know-how der Mitarbeiter, Qualität der Personalführung und -entwicklung
Mitarbeiter-Anteile	Zahl der ... Mitarbeiter Zahl der Vollzeitmitarbeiter	Hinweis auf die Struktur des Personals; Beispiele: Altersgruppen, Chancengleichheit (Frauen, Behinderte), Bildungsstand, Besoldungs-/Tarifgruppen
Mitarbeiter-Jahresgespräch	Zahl der geführten Gespräche Zahl der Mitarbeiter	Bestandteil der Personalentwicklung; wichtig für qualifiziertes, motiviertes, flexibles Personal

Kurz vor der Veränderung ist ein privater Kindergarten neu eröffnet worden. Dem Trend der Bürger, den privaten Kindergarten zu wählen, kann mit einem rasch angepassten Angebot des kommunalen Kindergartens entgegengewirkt werden.

- Die Zahl der Wohngeld-Anträge ist gestiegen. Zugleich wurde ein Gesetz geändert. Entsprechend müssen die Planzahlen angepasst und gegebenenfalls muss eine Nachbudgetierung durchgeführt werden.
- Der Soll-Ist-Vergleich der Abteilung Bau- und Wohnwesen ergab immer stärkere Abweichungen. Die Untersuchung der Produktgruppenberichte ergab, dass die Mitarbeiter-Fluktuation sowie die Kranken- und Fehlzeiten in der Verwaltung Tiefbaupersonal deutlich gestiegen sind. Eine detaillierte Untersuchung konnte klären, dass der Führungsstil des neuen Leiters den Unmut seiner Mitarbeiter ausgelöst hatte.

In solchen Fällen haben der Verwaltungschef und seine Mitarbeiter die Chance, rechtzeitig steuernd - und somit innerhalb des Haushaltsjahres „rettend“ - einzugreifen.

SCHLÜSSELKENNZAHLEN UND KENNZAHLENSYSTEME

Die systematische Analyse und Ursachenforschung bei Schwächen und Abweichungen sind vor allem dann erfolgreich, wenn dem Verwaltungschef oder Ressortleiter Schlüssel- oder Spitzenkennzahlen präsentiert werden. Entscheider suchen klare Entscheidungshilfen - keine Prosa oder Zahlenfriedhöfe.

Der Verwaltungschef entscheidet, welche fünf bis sieben Kennzahlen - seine Schlüsselkennzahlen - ihm wichtig sind. Diese können sich auf Finanzen, aber auch auf Qualität oder das Personal - je nach politischer Zielsetzung - beziehen. So kann Wichtiges von Unwichtigem unterschieden werden.

Optimal wird der Bericht, wenn zu den Kennzahlen mögliche Handlungs-Alternativen aufgezeigt werden. Dabei ist zu prüfen, ob das Veränderungsziel zum einen realistisch und zum anderen auch politisch gewollt ist. ●

Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der „Kommunalpolitischen Blätter“

Mobiles Bezahlen - Reloaded

Nach dem ersten Scheitern des größten Anbieters eines mobilen Bezahlsystems, Paybox (vgl. StGRat - IT-News 3/2003), soll der Markt nun doch erschlossen werden. Paybox, ein Tochterunternehmen der Deutschen Bank will mit dem neuen Partner MOXMO nach den „Sommerferien“, wie es in einer Verlautbarung heißt, wieder das Zahlen mit dem Handy ermöglichen. Im Januar war Paybox vom Markt getreten, weil angeblich sowohl bei den Kunden als auch bei den Händlern die Akzeptanz des Systems zu gering war. Ob sich das mit einem neuen Kooperationspartner ändern wird bleibt abzuwarten.



IT-NEWS
zusammengestellt von
Dr. iur. Lutz Gollan,
IT-Referent beim StGB NRW,
e-Mail: Lutz.Gollan@nwstgb.de

Unabhängig davon haben sich mehrere große Mobilfunknetzbetreiber (Orange, Telefónica Móviles, T-Mobile und Vodafone) zusammengeschlossen, um unter der Marke

„Simpay“ zukünftig ein einheitliches Verfahren zum Bezahlen per Handy anzubieten, wobei bestehende Systeme, wie z.B. m-pay von Vodafone integriert werden sollen. Die Netzbetreiber 3, debitel, KPN, O2 und TMN haben angeblich Interesse an der Kooperation angemeldet.

Anti-Spam-Gesetz noch 2003?

Verbraucherschutzministerin Künast (B'90/Die Grünen) hat im Sommer angekündigt, dass es noch im Herbst 2003 einen Gesetzentwurf zur Reglementierung der Werbung per E-Mail geben soll. Nach aktuellen Schätzungen bestehen schon heute über 50% aller versendeten elektronischen Nachrichten aus unerwünschter Werbung. Mit dem Gesetz soll einer mittlerweile schon ein Jahr alten EU-Richtlinie nachgekommen werden. Nach dieser Norm, die sich explizit auch auf Fax-Werbung und SMS bezieht, „ist es gerechtfertigt, zu verlangen, die Einwilligung der Empfänger einzuholen, bevor ihnen solche Nachrichten gesandt werden.“ Dies soll nach dem weiteren Wortlaut der Richtlinie jedoch nicht uneingeschränkt innerhalb bestehender Kundenbeziehungen gelten. ●

Abstände zwischen konkurrierenden Windenergie-Anlagen

Bei der Frage, welche Abstände konkurrierende Windenergie-Anlagen in Windparks einhalten müssen, gibt der Windenergieerlass vom 3. Mai 2002 eine „Orientierungshilfe“. Danach sind Abstände von fünf Rotordurchmessern in Hauptwindrichtung für den Normalfall unbedenklich (nichtamtlicher Leitsatz).

OVG NRW, Beschluss vom 9. Juli 2003 - Az.: 7 B 949/03 -

Der 7. Senat des Oberverwaltungsgerichts hat sich in dem Beschluss vom 9. Juli 2003 mit der Frage auseinandergesetzt, welche Abstände konkurrierende Windenergie-Anlagen in einem Windpark einhalten müssen.

Der Betreiber einer im Windpark Anröchte-Effeln stehenden Windenergie-Anlage (Antragsteller) hat gegen die einem Konkurrenten durch den Kreis Soest erteilte Baugenehmigung zur Errichtung einer Windenergie-Anlage mit 40 m Rotordurchmesser im Abstand von 200,1 m zu der eigenen Anlage geklagt und in einem Eilverfahren die Anordnung der aufschiebenden Wirkung dieser Klage beantragt. Der Antragsteller befürchtet Beeinträchtigungen der Standsicherheit seiner eigenen Anlage durch Windturbulenzen, die durch den Betrieb der neu hinzutretenden Anlage verstärkt würden, und eine Überbeanspruchung des Materials, die die Lebensdauer der Rotorblätter seiner Anlage drastisch beeinträchtigt.

Das OVG NRW hat den Eilantrag mit dem o.a. Beschluss abgelehnt und zur Begründung ausgeführt: Es bestehe kein Anlass für eine einstweilige Regelung. Die Bewertung, wem die etwaige Gefährdung der Standsicherheit einer Windenergie-Anlage durch eine hinzutretende benachbarte Windenergie-Anlage zuzurechnen sei, hänge von einer konkreten Abgrenzung der Risikobereiche ab. Hierfür sei insbesondere von Bedeutung, mit welchen Abständen konkurrierender Anlagen die Betreiber von Wind-



**GERICHT
IN KÜRZE**

zusammengestellt von
Finanzreferent
Andreas Wohland, StGB NRW

energie-Anlagen in Windparks üblicherweise rechnen könnten und müssten. Eine „Orientierungshilfe“ gebe insoweit der Windenergie-Erlass vom 3. Mai 2002. Danach seien Abstände von fünf Rotordurchmessern in Hauptwindrichtung für den Normalfall unbedenklich. Dieser Maßstab werde im vorliegenden Fall mit einem Rotordurchmesser von 40 m und einem Abstand von 200,1 m eingehalten.

Der Beschluss ist unanfechtbar.

Untersagung der Hundehaltung wegen Verstoß gegen Betäubungsmittelgesetz

Die im Landeshundegesetz genannten Unzuverlässigkeitsgründe sind nicht abschließender Natur. Auch rechtskräftige Verurteilungen wegen schwerwiegender Verstöße gegen das Betäubungsmittelgesetz rechtfertigten die Annahme der Unzuverlässigkeit (nichtamtlicher Leitsatz).

OVG NRW, Beschluss vom 2. Juli 2003 - Az.: 5 B 417/03 -

Nach einem Beschluss des 5. Senats des Oberverwaltungsgerichts vom 2. Juli 2003 kann die Ordnungsbehörde das Halten eines gefährlichen Hundes im Sinne des § 3 des Landeshundegesetzes NRW untersagen, wenn der Halter wegen schwerwiegender Verstöße gegen das Betäubungsmittelgesetz rechtskräftig verurteilt worden und deshalb als unzuverlässig anzusehen ist.

Im Sommer 2002 war dem Ordnungsamt der Stadt Essen aufgefallen, dass die Antragstellerin einen American Staffordshire Terrier/Labrador-Mischling hielt, ohne die für das Halten gefährlicher Hunde erforderliche Haltererlaubnis zu besitzen. Weitere Überprüfungen ergaben, dass die Antragstellerin im August 1998 wegen unerlaubten Erwerbs von Betäubungsmitteln in 15 Fällen rechtskräftig verurteilt worden war. Daraufhin untersagte ihr das Ordnungsamt die Haltung des Hundes und ordnete die sofortige Vollziehung dieser Ordnungsverfügung an. Im gerichtlichen Eilverfahren entschied das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen zu Gunsten der Hundehalterin. Gegen diese Entscheidung legte die Stadt Essen Beschwerde ein, der das OVG NRW nunmehr mit dem o. g. Beschluss stattgab.

Nach Ansicht des OVG NRW ist die Un-

tersagung der Hundehaltung rechtmäßig. Nach dem am 1. Januar 2003 in Kraft getretenen Landeshundegesetz soll das Halten eines gefährlichen Hundes untersagt werden, wenn der Halter u. a. unzuverlässig ist und deshalb eine Erlaubnis zur Haltung eines solchen Hundes nicht erhalten kann. Diese Voraussetzungen seien hier gegeben. Die im Landeshundegesetz genannten Unzuverlässigkeitsgründe seien nicht abschließend. Auch rechtskräftige Verurteilungen wegen schwerwiegender Verstöße gegen das Betäubungsmittelgesetz rechtfertigten die Annahme der Unzuverlässigkeit.

Der Beschluss ist unanfechtbar.

Zulässigkeit eines Bürgerbegehrens

Ein Bürgerbegehren, das entgegen § 26 Abs. 2 Satz 2 GO NRW mehr als drei Personen benennt, die berechtigt sind, die Unterzeichnenden zu vertreten, ist unzulässig.

OVG NRW, Beschluss vom 20. Mai 2003 - 15 E 581/03 -

Der Kläger beantragte die Gewährung von Prozesskostenhilfe für eine Klage, den Rat einer Stadt zu verpflichten, ein Bürgerbegehren für zulässig zu erklären. Dem Antrag wurde mangels hinreichender Aussicht auf Erfolg der Klage in beiden Instanzen nicht stattgegeben.

Das Bürgerbegehren ist unzulässig, weil es mit der Benennung von vier Vertretern gegen die Formvorschrift des § 26 Abs. 2 Satz 2 GO NRW verstößt. Danach muss ein Bürgerbegehren bis zu drei Personen benennen, die berechtigt sind, die Unterzeichnenden zu vertreten. Schon der Wortlaut verbietet es mit den Worten „bis zu drei“, mehr als drei Vertreter zu benennen. Auch den Materialien (vgl. die amtliche Begründung des Gesetzentwurfs, LT-Drs. 11/4983, S. 8) sei zu entnehmen, dass mangels einer Möglichkeit der Korrespondenz zwischen Gemeinde und Unterzeichnern des Bürgerbegehrens höchstens drei Vertreter benannt werden dürfen. Der Sinn und Zweck der Vertreterbenennung, alle Verfahrensrechte bei einigen wenigen Vertretern zu konzentrieren, um die Vertretung der Interessen der Unterzeichner des Bürgerbegehrens zu ermöglichen, gebiete ebenfalls, dass das Erfordernis einer Höchstzahl von Vertretern strikt eingehalten wird. ●

IMPRESSUM



STÄDTE- UND GEMEINDERAT

Die Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

Herausgeber

Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211/45 87-1
Fax 0211/45 87-211
www.nwstgb.de

Hauptschriftleitung

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernd Jürgen Schneider

Redaktion

Martin Lehrer M. A. (Leitung)
Telefon 0211/4587-230
E-Mail: redaktion@nwstgb.de
Barbara Baltsch
Debora Becker (Sekretariat)
Telefon 0211/4587-231

Anzeigenabwicklung

Kramer Verlag Düsseldorf AG
Hermannstraße 3 • 40233 Düsseldorf
Telefon 0211/9149-4 03
Fax 0211/9149-4 50

Layout

KGS, Grafik Service. Tel.: 0211-91 49 560

Druck

K-DRUCK Kerbusch GmbH & Co. KG
Hocksteiner Weg 38
41189 Mönchengladbach

Gedruckt auf
chlorfrei gebleichtem Papier

Die Zeitschrift erscheint monatlich. Das Einzelheft kostet 5,- €. Ein Jahresabonnement kostet einschließlich Inhaltsverzeichnis 49,- €. Die Bezugsgebühren werden im dritten Quartal des Kalenderjahres durch besondere Rechnung eingezogen. Bestellungen nur beim Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen, 40474 Düsseldorf, Kaiserswerther Straße 199-201. Abbestellungen sind nur zum Ende eines Kalenderjahres möglich. Kein Buchhandelsrabatt. Die mit dem Namen des Verfassers veröffentlichten Beiträge geben die persönliche Meinung des Verfassers wieder. Nachdruck nur mit Genehmigung der Schriftleitung.

ISSN 0342 - 6106



**THEMENSCHWERPUNKT
NOVEMBER:
GEMEINDEFINANZREFORM**