



63. JAHRGANG • DEZEMBER

12
2009

STÄDTE- UND GEMEINDERAT

HERAUSGEBER STÄDTE- UND GEMEINDEBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

Mit den
mitteilungen



Landesgleichstellungsgesetz

Alkoholverbot

Gebäudereinigung

Denkmalpflege



STÄDTE- UND GEMEINDERAT

Die Fachzeitschrift für Kommunal- und
Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

Männer und Frauen sind gleichberechtigt, heißt es schlicht und eindeutig in Artikel 3, Absatz 2 unseres Grundgesetzes. Doch wie so oft bei der Verwirklichung von Grundrechten ist das Ziel klar und der Weg voller Hindernisse. Dies gilt auch für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Leben schlechthin - von der Familie über die Schule, die Berufstätigkeit bis hin zu Freizeitaktivitäten. Lange standen Tradition und Machtbewusstsein, aber auch Angst vor Verantwortung und Furcht vor Neuem dem Fortschritt in der Beziehung der Geschlechter im Weg.

Vor zehn Jahren hat der Landtag von Nordrhein-Westfalen das Landesgleichstellungsgesetz verabschiedet, um Frauen im öffentlichen Dienst bessere Chancen zu geben. Mit der Gleichstellungsbeauftragten wurde eine Institution geschaffen, die Benachteiligung von Frauen frühzeitig aufspüren und Maßnahmen zur Abhilfe vorschlagen sollte. Aus der Frauenförderung „nach Lust und Laune“ wurde so eine gesetzliche Verpflichtung.

Viele haben die zusätzlichen Auflagen anfangs als Belastung empfunden. Aber nach zehn Jahren zeigt sich der Erfolg. Frauenspezifische Bedürfnisse nach Teilzeit, Telearbeit, flexibler Arbeitszeit und guter Kinderbetreuung werden heute weit stärker berücksichtigt. Und was vielleicht noch stärker wiegt:



Die so genannten frauenspezifischen Bedürfnisse werden heute anerkannt als Rahmenbedingungen, welche die Kombination von Familie und Berufstätigkeit insgesamt erleichtern. Das Landesgleichstellungsgesetz hat also über den Impuls, Frauen zu fördern, auch für Männer Verbesserungen gebracht. Sicherlich führt die finanzielle Absicherung durch das Elterngeld heute dazu, dass Väter mehrere Monate bei den Kindern bleiben. Bei vielen Männern drückt sich aber auch ein Stück Bewusstseinswandel darin aus.

Der Städte- und Gemeindebund NRW hat die Chancengleichheit von Männern und Frauen in seinen Gremien fest verankert. Neben den sieben Fachausschüssen gibt es seit Mai 1996 den Gleichstellungsausschuss. Dieser beschäftigt sich mit frauenspezifischen Themen - damals etwa die Begleitung des Landesgleichstellungsgesetzes -, kann sich aber auch in die Diskussion der Fachausschüsse einschalten. Es bleibt zu hoffen, dass sich künftig noch mehr Frauen für die Mitarbeit in den Gremien des Verbandes interessieren.

Dr. Bernd Jürgen Schneider
Hauptgeschäftsführer StGB NRW

Wer, wo, wie viele? - Bevölkerung in Deutschland 2025

Praxiswissen für Kommunen, hrsg. v. d. Bertelsmann Stiftung, A 4, 176 S., Broschur, 20 Euro, 1. Auflage 2009, ISBN 3-86793-042-0

Die Bevölkerung in Deutschland wird immer älter. Während im Jahr 2006 noch jeder zweite Bundesbürger jünger als 42 Jahre alt war, wird die Hälfte der Bevölkerung im Jahr 2025 älter als 47 Jahre sein, in den ostdeutschen Bundesländern sogar älter als 53 Jahre. Dies ist das Ergebnis der aktuellen Prognose zum demografischen Wandel der Bertelsmann Stiftung. Aus den detaillierten Daten zu den Auswirkungen des demografischen Wandels für die einzelnen Kommunen, die im Internet unter www.wegweiser-kommune.de abrufbar sind, werden Analysen zur Bevölkerungsentwicklung im Kontext des jeweiligen Bundeslandes vorgestellt. Die Besonderheiten und Möglichkeiten - aber auch Grenzen - von Vorausberechnungen der Bevölkerungsentwicklung werden deutlich gemacht. Zudem werden konkrete Anregungen zur Nutzung von Prognosen für ausgewählte kommunale Handlungsfelder gegeben.



Trinkwasserpreise in Deutschland

Wie lassen sich unterschiedliche Rahmenbedingungen für die Wasserversorgung anhand von Indikatoren abbilden? Gutachten des Instituts für Infrastruktur und Ressourcenmanagement der Universität Leipzig im Auftrag des Verbandes kommunaler Unternehmen (VKU), Kernaussagen, A 5, 19 S., Kurzfassung des Gutachtens kostenlos im Internet herunterzuladen unter www.vku.de/wasser.



Die Trinkwasserversorgung ist ein natürliches Monopol. Die Auswahl zwischen verschiedenen Anbietern ist in Deutschland nicht möglich. Ein Vergleich zwischen den Trinkwasserpreisen verschiedener Kommunen ist daher - anders als auf dem Energiemarkt - nicht sinnvoll. Insofern besitzen Rankings wenig Aussagekraft. Dass unterschiedliche Wasserpreise in Deutschland erklärbar sind und nicht etwa ein Zeichen für ein „Abzocken“ der Verbraucher, bestätigt das Gutachten zu den Trinkwasserpreisen in Deutschland, welches das Institut für Infrastruktur und Ressourcenmanagement der Universität Leipzig im Auftrag des Verbandes kommunaler Unternehmen (VKU) erstellt hat. In dem Gutachten werden die Kostenindikatoren erläutert, die für die Höhe von Trinkwasserpreisen entscheidend sind. Die Gutachter appellieren dabei an die kommunalen Versorger, den Verbrauchern die Unterschiede im Wasserpreis vor Ort transparent zu machen und zu begründen.

Inhalt 63. Jahrgang Dezember 2009

Nachrichten 5

Thema Landesgleichstellungsgesetz

Marion Gierden-Jülich

10 Jahre Landesgleichstellungsgesetz
aus Sicht der NRW-Landesregierung 6

Ulrike Westkamp

Frauenförderung in den Verwaltungen der Kommunen 8

Michaela Fahner

Auswirkungen des Landesgleichstellungsgesetzes
auf Frauen im öffentlichen Dienst 10

Uta Kletzing, Helga Lukoschat

Umfrage zu Frauen in der Kommunalpolitik 12

Martina Grochow

Frauen in der Feuerwehr 15

Interview über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf 17

Petra Hensel-Stolz

Die Arbeit des StGB NRW-Gleichstellungsausschusses 18

Martin Verlinden

Thesen zum Gleichstellungsbedarf bei
Jungen und Männern 20

Lisa Pfizenmayer

Alkoholverbot durch ordnungsbehördliche
Verordnung 22

Werner Jahr

Kostensenkung bei der Reinigung kommunaler
Gebäude 24

Denkmalschutz und Klimaschutz im Widerstreit? 26

Bücher 28

Europa-News 29

Gericht in Kürze 29

Titelfoto: wolterfoto

European Energy Award für 15 Städte und Gemeinden

Gleich 15 Kommunen aus NRW erhielten den European Energy Award für ihre beispielhaften Anstrengungen zur Reduzierung des kommunalen Energieverbrauchs. Preisträger waren **Altenberge, Blomberg, Bocholt, Harsewinkel, Iserlohn, Neuss, Oberhausen, Rheine, Saerbeck, Solingen** und **Verl**. Bochum, **Brakel, Ostbevern** und Münster erhielten sogar den European Energy Award in Gold. Die Auszeichnung wird an europäische Städte und Gemeinden verliehen, die sich erfolgreich an einem Qualitätsmanagement- und Zertifizierungsverfahren zum schonenden Energieeinsatz beteiligt haben. Ziel der Auszeichnung ist es, den effizienten Umgang mit Energie und die Nutzung erneuerbarer Energien in den Kommunen zu erhöhen. In NRW-Westfalen nehmen mittlerweile mehr als 90 Kommunen am European Energy Award teil.

Zustand der Wälder verbessert

Die Wälder in NRW haben sich deutlich erholt und befinden sich im besten Zustand seit zehn Jahren. Wie NRW-Umweltminister Eckhard Uhlenberg bei der Vorstellung des Waldzustandsberichts mitteilte, ist der Anteil der Bäume ohne erkennbare Schäden in diesem Jahr auf 38 Prozent gestiegen. Das sind sieben Prozentpunkte mehr als 2008. Gleichzeitig ging der Anteil der Bäume mit deutlichen Schäden von 25 auf 21 Prozent zurück. Sorgen bereiten den Förstern aber weiterhin die Laubbäume. Bei den Buchen nahmen die deutlichen Schäden zu, Eichen sind trotz Verbesserungen weiter erheblich geschädigt. Bei der Aufforstung geschädigter Wälder setzt die Landesregierung auf Mischwälder. Nach Angaben von Uhlenberg soll die Palette der anzupflanzenden Baumarten erweitert werden.

Konzept Bürgerbeteiligung zu lokalen Steuern

Der Kämmerer der Stadt Solingen, Ralf Weeke, hat vorgeschlagen, die Solinger Bürgerinnen und Bürger zur Höhe der Grundsteuer zu befragen. In einem Interview mit dem Solinger Tageblatt regte er an, die Solinger im Rahmen eines Bürgerbeteiligungsverfahrens diskutieren zu lassen, wie viel Grundsteuererhöhung ihnen der Erhalt des Stadtsaals Wald wert ist. Das 1925 eröffnete Veranstaltungshaus soll verkauft werden.

100 Klimaschutz-Siedlungen für Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen sollen in den kommenden Jahren mehr Passivhäuser gebaut und bestehende Gebäude energieeffizient saniert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, gab NRW-Wirtschafts- und Energieministerin Christa Thoben den Startschuss für das Projekt „100 Klimaschutzsiedlungen in Nordrhein-Westfalen“. Das Programm richtet sich an Kommunen, Architekten und Ingenieure sowie an die Wohnungswirtschaft und Investoren, die Neubaugebiete im Passivhausstandard entwickeln oder Bestandssiedlungen energetisch ertüchtigen wollen.

Rund 2.500 Alleen landesweit erfasst

In Nordrhein-Westfalen gibt es derzeit etwa 2.500 Alleen mit einer Gesamtlänge von rund 1.700 Kilometern. Sie sind jetzt zum ersten Mal in einem Kataster zusammengefasst, das zum Tag der Allee vorgestellt wurde. Die Alleen-Übersichtskarte, die ständig erweitert wird, zeigt sowohl die Schwerpunkte in den großen Städten als auch in den Landkreisen. Wie NRW-Umweltminister Eckhard Uhlenberg mitteilte, wird die von der Landesregierung 2005 gestartete Initiative „100 neue Alleen“ verlängert. Bis Mai 2010 sollen weitere 20 Alleen neu gepflanzt werden.

Schlösser seit 25 Jahren UNESCO-Weltkulturerbe

Das Schloss Augustusburg und das Jagdschloss Falkenlust in der Stadt **Brühl** gehören seit 25 Jahren zum Weltkulturerbe. NRW-Bauminister Lutz Lienenkämper enthüllte aus diesem Anlass auf dem Schlossgelände eine Bronzeplatte. Das Brühler Schlossensemble wurde vor einem Vierteljahrhundert als herausragendes Beispiel der Schloss- und Gartenbaukunst in die Welterbeliste der UNESCO aufgenommen. In Nordrhein-Westfalen gibt es den Angaben zufolge inzwischen vier Weltkulturerbestätten. Neben den Schlössern in Brühl sind dies der Aachener Dom, der Kölner Dom und die Zeche Zollverein in Essen.

Gelder aus Bayer-Schulförderprogramm für vier Projekte

Die „Bayer Science & Education Foundation“ unterstützt vier Projekte zur Verbesserung des naturwissenschaftlichen Unterrichts in Krefeld, Tönisvorst, Duisburg. Die Gesamtschule Kaiserplatz sowie das Berufskolleg Uerdingen in Krefeld, das Michael-Ende-Gymnasium Tönisvorst und die Grundschule am Lutherpark in Duisburg erhalten insgesamt 26.160 Euro. Ausschlaggebend für die Auswahl der Schulen war jeweils, dass innovative Unterrichtsmethoden eingeführt oder beispielhafte Maßnahmen umgesetzt werden, die den regulären Unterricht ergänzen und attraktive Bildungsangebote schaffen. Die geförderten Projekte dienen dem Ziel, bei Schülern den Spaß und das Interesse an Naturwissenschaften und Technik zu wecken, Talente frühzeitig zu fördern und die Berufswahlorientierung zu erleichtern.

Preise für kulturelle Bildungsprojekte von Kommunen

Die NRW-Landesregierung hat zehn Städte und Gemeinden für kulturelle Bildungsprojekte mit Kindern und Jugendlichen ausgezeichnet. Dortmund, Düsseldorf, Herne, Mülheim, **Herten, Moers, Unna, Warendorf, Altenberge** und **Sendenhorst** erhalten jeweils Preisgelder zwischen 5.000 und 15.000 Euro. Wie Kultur-Staatssekretär Hans-Heinrich Grosse-Brockhoff betonte, hätten sie dem Nachwuchs Kunst und Kultur in Museen, Kindergärten und Schulen nahe gebracht. Einen Sonderpreis erhalten die Städte **Lohmar, Overath, Rösrath** und **Troisdorf** für ihre gemeinsame Bewerbung. An dem Wettbewerb „Kommunale Gesamtkonzepte für Kulturelle Bildung“ hatten sich landesweit insgesamt 22 Städte und Gemeinden beteiligt.



FOTO: EUROPÄISCHE KOMMISSION

▲ Das Landesgleichstellungsgesetz hat die Rechte von Frauen in Nordrhein-Westfalen nachhaltig gestärkt

Viel erreicht, aber noch nicht am Ziel

Dem Anspruch, Potenziale von Frauen zu stärken sowie die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen zu fördern, wird das Landesgleichstellungsgesetz NRW weitgehend gerecht



DIE AUTORIN

Dr. Marion Gierden-Jülich ist Staatssekretärin im NRW-Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration

Vor zehn Jahren, am 20. November 1999, trat das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) in Kraft - Zeit für eine Zwischenbilanz! Die Potenziale von Frauen stärken, ist nicht nur gesellschaftspolitisch das Gebot der Stunde, es ist auch das Credo des LGG, das sich aus dem in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verankerten Gleichstellungsgebot speist. Was also hat das Gesetz bis heute bewirkt? Was bietet es? Welche Fortschritte wurden erreicht? Wo gibt es weiter Handlungsbedarf?

Zunächst die gute Nachricht: Seit Bestehen des LGG ist der öffentliche Dienst in Nord-

rhein-Westfalen kontinuierlich weiblicher geworden. Frauen stellen heute deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten - Tendenz steigend. Und erfreulicherweise zeigt sich die stärkere Frauenpräsenz auch im höheren Dienst: Gute Voraussetzungen dafür, dass Frauen auch bei der Besetzung von Führungspositionen weiterhin aufholen. Zudem gehören Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie inzwischen in vielen Dienststellen und Verwaltungen zum festen Bestandteil der Personalpolitik.

Gleichstellungsarbeit lebt insbesondere vom engagierten Einsatz der rund 375 Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen. Aufgrund ihres breit gefächerten Aufgabenspektrums setzen sie in vielen Bereichen der Kommunalpolitik Akzente zugunsten von Bürgerinnen - und auch von Bürgern. Verwaltungsintern sind sie darüber hinaus maßgebliche Akteurinnen bei der Erarbeitung und Umsetzung der Frauenför-

derpläne. Sie nehmen in allen Feldern der Personalpolitik Einfluss.

RECHTSGESCHICHTE GESCHRIEBEN

Diese Entwicklungen sind ohne das LGG nicht denkbar. Sein erster runder Geburtstag ist daher ein Grund zum Feiern und gibt Anlass, mit einigem Stolz auf die Anfänge zurückzublicken. Die Historie beginnt im Jahr 1985 mit dem Frauenförderungskonzept. Als ergänzende Regelung führte Nordrhein-Westfalen vier Jahre später die so genannte leistungsbezogene Quote ein, verpflichtend bei Einstellungen und Beförderungen im öffentlichen Dienst. Nordrhein-Westfalen stand damit nicht allein. Auch andere Länder hatten eine Quote für den öffentlichen Dienst zugunsten von Frauen geschaffen.

Dies blieb nicht ohne Widerspruch. Aber 1997 erklärte der Europäische Gerichtshof mit großer öffentlicher Resonanz die nordrhein-westfälische Quotenregelung als einzige Landesregelung für vereinbar mit Europäischem Recht. Damit hat Nordrhein-Westfalen ein kleines Stück Rechtsgeschichte zugunsten von Frauen geschrieben. 1999 wurde dann die Quote in das Landesgleichstellungsgesetz als dessen „Herzstück“ übernommen.

Aber auch darüber hinaus bedeutete das Inkrafttreten des LGG eine entscheidende Weiterentwicklung. Erstmals wurden die gesetzlichen Grundlagen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zusammengefasst. Impliziert war damit zugleich die Schaffung einheitlichen Rechts für den öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen.

AUFNAHME IN GEMEINDEORDNUNG

Ausdrückliche Verankerung erfuhr das Gebot der Gleichberechtigung von Frau und Mann auf der Ebene der Kommunen im Jahr 1984. Es wurde als Aufgabe in der nordrhein-westfälischen Gemeindeordnung festgeschrieben. Seit 1994 besteht darüber hinaus für alle Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie für die Kreise die Verpflichtung, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Schließlich erfolgte im Rahmen des Artikelgesetzes zum LGG die Absicherung umfassender Teilnahme- und Verfahrensrechte, um die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten und die effektive Aufgabenwahrnehmung in den Kommunen weiter zu stärken.

Diese Regelungen stellten für alle Beteiligten eine große Herausforderung dar. Wurde



▲ Gleichstellungsbeauftragte aus ganz NRW feierten das zehnjährige Bestehen des Landesgleichstellungsgesetzes am 10. November 2009 in Düsseldorf

doch mit der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der ihr zugewiesenen Befugnisse eine Funktion geschaffen, die „quer“ zu den sonstigen Bestimmungen der Gemeindeordnung steht und ein neues Zusammenspiel der Verantwortlichen erforderte. Aus der Perspektive des Jahres 2009 ist festzustellen: Diese Herausforderung wurde und wird überzeugend gemeistert.

Gemeindeordnung und Landesgleichstellungsgesetz gewährleisten eine professionelle Gleichstellungsarbeit und stellen die Weichen für einen gleichstellungsorientierten öffentlichen Dienst. Die gemeinsam von den kommunalen Spitzenverbänden, der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, dem nordrhein-westfälischen Innenministerium sowie dem damaligen Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit erarbeiteten Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des LGG in den Kommunen geben darüber hinaus mit ihren Erläuterungen zu einzelnen Regelungen Orientierung für die Handhabung des Gesetzes in der Verwaltungspraxis.

VORBILD ÖFFENTLICHER DIENST

Das LGG ist mehr als ein Instrument der Frauenförderung, denn es verfolgt ausdrücklich eine doppelte Zielsetzung: Abbau bestehender Benachteiligung von Frauen sowie Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen. Auf diese Weise ist das Gesetz umfassend auf die Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen und günstige Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen im gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen ausgerichtet.

Neben der Quote sind weitere Vorschriften von Bedeutung, wenn es darum geht, gleiche Repräsentanz von Frauen und Chancengleichheit auf allen Ebenen herzustellen. So enthält das Gesetz Regelungen zur Ausschreibung von Stellen, um Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, größere Bewerbungschancen zu eröffnen. Ein weiteres zentrales Instrument ist der Frauenförderplan, den jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten

erstellt und alle drei Jahre fortschreibt. Orientiert an der individuellen Situation vor Ort, bietet der Frauenförderplan eine flexible Handlungsgrundlage für die schrittweise Umsetzung der Gesetzesziele in der einzelnen Dienststelle.

Auch das ebenfalls im LGG niedergelegte Ziel der geschlechtssparitätischen Gremienbesetzung ist hervorzuheben. Es soll dazu beitragen, die Sichtweisen und Interessen von Frauen in das Verwaltungshandeln einzubringen. Die Zusammenarbeit in „gemischten Runden“ fördert zudem bekanntermaßen ausgewogene Diskussionsprozesse und Entscheidungen.

Eine wichtige Rolle spielen die Regelungen zu Teilzeit und Beurlaubung. In Verbindung mit dem Landesbeamtengesetz, den tarifrechtlichen Regelungen und weiteren Rechtsgrundlagen wie etwa der Arbeitszeitverordnung ermöglichen die einzelnen Vorschriften verschiedenste Maßnahmen und unterschiedliche Modelle, um Beschäftigten eine bessere Abstimmung von Arbeit und familiären Anforderungen zu ermöglichen. Der öffentliche Dienst übernimmt damit hinsichtlich seiner gleichstellungsorientierten und familienfreundlichen Rahmenbedingungen eine Vorbildfunktion.



▲ Für immer mehr Frauen gehören Beruf und Familie selbstverständlich zum Lebensalltag

FIXPUNKT BERUFSTÄTIGKEIT

Damit bewährt sich das LGG als ein modernes Gesetz. Denn der Beruf nimmt in der Lebensplanung der meisten Frauen einen festen Platz ein. Auch gehen immer mehr Mütter einer Erwerbstätigkeit nach. Lag 1997 der Anteil erwerbstätiger Mütter noch bei 48 Prozent, stieg er im Jahr 2007 bereits auf 61 Prozent. Frauen wollen sich nicht länger zwischen Beruf und Familie entscheiden müssen. Vielen Männern geht es inzwischen ebenso. Sie möchten ihre Vaterrolle bewusst aktiv leben und wünschen sich ein berufliches Umfeld, das sie hierbei unterstützt. Die Arbeitgeber sehen sich deshalb neuen Anforderungen gegenüber.

Hier ist auch der öffentliche Dienst gefordert, sich intensiver damit zu befassen, wie in Zukunft qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten ist. Denn neben der demografischen Entwicklung sorgen Einstellungsstopps, Altersteilzeit oder Frühverrentung dafür, dass die Personalsituation auf längere Sicht angespannt bleiben wird. Bei dieser Sachlage kommt der öffentliche Dienst um die Potenziale der vielen gut ausgebildeten Frauen, aber auch um die Beachtung ihrer Wünsche und Erwartungen nicht herum.

NEUE ANFORDERUNGEN

Trotz positiver Entwicklungen in vielen Bereichen, die gerade im Vergleich mit der Privatwirtschaft ins Auge fallen, sind dennoch die Aufgaben und Positionen zwischen Männern und Frauen auch im öffentlichen Dienst noch nicht gleich verteilt. Wir sind also noch nicht am Ziel. Bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen im höheren Dienst, bei den Führungspositionen und bei den Beförderungen sowie weitere Schief lagen - etwa bei der Verteilung von Männern und Frauen auf die verschiedenen Laufbahngruppen - mahnen, die gesetzlichen Möglichkeiten künftig noch besser auszuschöpfen.

Flankierende Maßnahmen können hier zusätzliche Impulse geben - beispielsweise die Einführung von Mentoring zur Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses. Im Bereich der Privatwirtschaft finanziert das Land seit mehreren Jahren äußerst erfolgreich entsprechende Projekte. Auch einige Kommunal- oder Kreisverwaltungen haben in Anlehnung hieran inzwischen Mentoring modellhaft als Instrument der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung erprobt. Von ihren Erfahrungen können nun auch andere Kommunen profitieren.

Ein weiteres Thema ist der Abbau von Benachteiligungen, die immer noch mit der Inanspruchnahme von Teilzeit verbunden sind. Niedrige Beförderungsquoten bei den Teilzeitbeschäftigten etwa weisen auf strukturelle Diskriminierung hin, denen mit dem Gesetz allerdings nur begrenzt beizukommen ist. Hier müssen - beispielsweise im Rahmen von Führungsfortbildungen - einerseits Vorurteile abgebaut werden. Andererseits kann aber auch eine stärkere Förderung vollzeitnaher Teilzeitmodelle helfen, Hemmnisse zu beseitigen.

TEILZEIT AUCH FÜR MÄNNER

Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle sind bislang eindeutig Frauendomänen. Je selbstverständlicher deren Nutzung durch Frauen und Männer künftig wird, desto größer wird auch die Akzeptanz dieser Arbeitsformen sein. Hier besteht also die Herausforderung, Männer sehr viel stärker zu motivieren, das Angebot auch zu nutzen.

Insgesamt ist in Zukunft eine ganzheitlichere Sichtweise geboten, die Beschäftigte nicht ausschließlich in ihrer dienstlichen Funktion wahrnimmt, sondern beispielsweise auch in ihrer Elternrolle oder als pflegende Angehörige. Auf diese Weise muss es immer selbstverständlicher werden, die Familie mit in die Arbeit hineinzulassen. Der öffentliche Dienst, der unmittelbar der Grundrechtsbindung unterliegt, steht in der Pflicht, die Verwirklichung von Art. 3 GG, aber auch von Art. 6 GG zu gewährleisten.

Die Attraktivitätssteigerung, die der öffentliche Dienst als Arbeitgeber dadurch erfährt, erweist sich insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels als überaus wertvoll. Denn ein attraktives Arbeitsumfeld ist eine zentrale Voraussetzung, um im Wettbewerb um die besten Kräfte zu bestehen.

Das LGG fügt sich somit in die Entwicklung vom Antidiskriminierungsansatz hin zur Potenzialentwicklung und Nutzung von Vielfalt nahtlos ein und stellt auch zehn Jahre nach seinem Inkrafttreten ein modernes Regelwerk dar. Als solches bleibt es auch in absehbarer Zeit unverzichtbar zur gezielten Akquisition und Förderung von Frauen sowie bei der Aufgabe, die gleichberechtigte Verantwortung von Männern und Frauen in der Familie und im Arbeitsleben zu stärken. ●

Frauenförderung verbucht Erfolge

Gut 20 Jahre Frauenförderung zeigen in den Verwaltungen der Kommunen Wirkung - aber es gibt noch viel zu tun, etwa bei den Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) 1999 in Kraft trat, war ich in leitender Position beim Arbeitsamt - heute Agentur für Arbeit - beschäftigt und dadurch mit dem Bundesgleichstellungsgesetz vertraut. Nebenbei engagierte ich mich politisch als Ratsfrau für die SPD und hatte so auch Einblick in die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

An die Diskussionen um die Einführung des LGG kann ich mich noch gut erinnern. Ich weiß auch noch, dass das Landesgleichstellungsgesetz weder bei der Verwaltung noch bei der Politik auf uneingeschränkte Begeisterung stieß. Seit ich 2004 zur hauptamtlichen Bürgermeisterin der Stadt Wesel gewählt wurde, ist das Landesgleichstellungsgesetz für meine Arbeit noch bedeutsamer geworden, denn es spielt bei vielen Perso-



DIE AUTORIN

Ulrike Westkamp ist
Bürgermeisterin der
Stadt Wesel

nalentscheidungen eine gewichtige Rolle. Das LGG markiert keineswegs den Beginn der Frauenförderung im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen. Die begann aus meiner Sicht bereits Anfang der 1980er-Jahre und basiert auf zwei Säulen. Eine Säule der Frauenförderung ist für mich die Institutionalisierung der Frauenpolitik durch die flächendeckende Einrichtung von Gleichstellungsstellen in den Rathäusern und Kreisverwaltungen. Ihren rasanten Aufschwung nahm sie mit der Änderung der Gemeindeordnung des Landes Nordrhein-Westfalen im Mai 1984.



FOTO: LEHRER

▲ In der Stadt Wesel ist die Förderung von Frauen fester Bestandteil der Personalpolitik und Personalentwicklung

GEMEINDLICHE AUFGABE

Der damalige § 6 wurde durch den Absatz 4 ergänzt, in dem es hieß: „Die Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist auch eine Aufgabe der Gemeinde. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe kann die Gemeinde Gleichstellungsbeauftragte bestellen“. Dieser kleine Absatz sorgte seinerzeit nicht nur in den Verwaltungen für große Unruhe.

Die zweite Säule wurde begründet durch das Frauenförderungskonzept (FFK) von 1985, welches Grundsätze zur Frauenförderung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf festlegte. In Folge verabschiedete Nordrhein-Westfalen 1989 als erstes Bundesland ein Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (FFG). Die Regelungen des Gesetzes waren im Wesentlichen auf den Bereich der Einstellung und Beförderung sowie die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beschränkt.

Im Sinne der heute üblichen Regelungen stellte es daher kein umfassendes Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst dar. Gleichwohl galt es wegen seiner Quotenregelung als geradezu revolutionär. Das LGV von 1999 geht über die reine Quotierungsregelung weit hinaus. Es stellt im Gegensatz zum FFG eine umfassende Regelung dar, die nach dem Willen des Gesetzgebers die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst durchsetzen soll. Neben der Zielsetzung, die strukturelle Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen, sieht es auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ausdrücklich vor.

HEUTE SELBSTVERSTÄNDLICH

Mit diesem Gesetz schrieb das Land Nordrhein-Westfalen ein Stück Rechtsgeschichte. Nach langen Diskussionen ist es für die meisten Verwaltungen heute selbstverständlich geworden, mit dem Gesetz zu arbeiten. Ob es gleichermaßen zum Erfolg führt, sei dahingestellt.

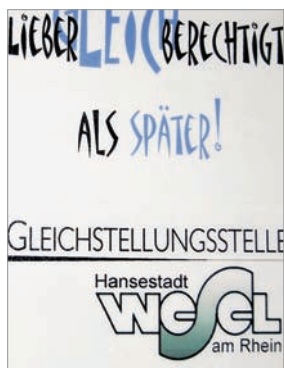
Tatsächlich beurteilen kann ich nur die Situation in der Weseler Verwaltung. Hier zeigen die mittlerweile über zwei Jahrzehnte andauernden Bemühungen um die Frauen-

förderung allmählich Wirkung. Aber es gilt auch die Aussage: „Der Fortschritt ist eine Schnecke!“ Positive Veränderungen lassen sich am ehesten feststellen an den veränderten Strukturen und Einstellungen im Rathaus und im Rat.

Längst ist das Thema „Frauenförderung“ kein Reizthema mehr. Und es ist kein Thema mehr, das in die alleinige Zuständigkeit und Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten verwiesen werden kann. Denn die Umsetzung des Gesetzes ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

GROßZÜGIGE ARBEITSZEITREGELUNG

Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind



heute selbstverständlicher Bestandteil der Personalpolitik und Personalentwicklung. Bei der Stadt Wesel wird eine großzügige Arbeitszeitregelung praktiziert. Wir bieten die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen sowie Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Zu diesen positiven Entwicklungen hat das Landesgleichstellungsgesetz von 1999 sicher beigetragen.

Trotzdem gibt es bei der Stadt Wesel nach wie vor Bereiche, die stark männlich geprägt sind. Dazu zählen insbesondere die Feuerwehr sowie der Betrieb für kommunale Dienstleistungen „ASG - Abfall, Straßen, Grünflächen“. Auch im höheren Dienst und in Führungsfunktionen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert.

Daran ist zu erkennen, dass sich in der Verwaltung gesellschaftliche Strukturen widerspiegeln, die allein durch Gesetze nicht aufgebrochen oder verändert werden.

Auch viele andere Faktoren spielen eine Rolle. Dazu gehören persönliche Einstellungen und Lebensentwürfe, gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungseinrichtungen sowie kulturelle Normen und Werte. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst wird auch zukünftig kein Selbstläufer sein.

HEMMSCHUH PERSONALABBAU

Trotz aller Bemühungen, dem Anliegen der Chancengleichheit zu entsprechen, müssen im Spagat zwischen Anspruch



▲ Den Frauen in der öffentlichen Verwaltung haben die Initiativen zur Gleichstellung viel gebracht

und Alltag oftmals Kompromisse geschlossen werden. Als Stichworte seien für die Stadt Wesel der vom Rat beschlossene Einstellungsstopp und die angespannte Haushaltslage genannt. Ziel von Rat und Verwaltung ist die Konsolidierung des städtischen Haushalts. Ein Mittel dazu ist der Abbau von Stellen zur Senkung der Personalkosten. Aufgrund der zunehmenden Aufgabenfülle sind diesem Instrument aber enge Grenzen gesetzt.

Wegen der wenigen externen Einstellungen gewinnen die internen Karrieremöglichkeiten noch mehr an Bedeutung. Eine gezielte Förderung des eigenen weiblichen Führungsnachwuchses wird - auch mit Blick auf die Überalterung der Kommunalverwaltungen - zunehmend wichtiger.

Bei der Stadt Wesel beobachten wir zwar, dass sich seit Einführung der neuen Elternzeitregelung zunehmend Männer beurlauben lassen oder in Teilzeit arbeiten. In der Mehrzahl sind es aber noch Frauen, die ihre Arbeitszeit - auch langfristig - wegen familiärer Aufgaben reduzieren. Hier sind Ansätze gefordert, die verhindern, dass Teilzeit oder Beurlaubung zu einem Karriereknick führen. Teilzeit in Führungspositionen ist nur ein Instrument. Es wird bei uns im Haus praktiziert, ist aber eher die Ausnahme.

Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen ist trotz gesetzlicher Regelungen und vorhandener Instrumentarien noch längst nicht erreicht. Um diesem Ziel näher zu kommen, brauchen wir weiterhin einen langen Atem, viel Beharrlichkeit und auf allen Ebenen sowie in allen Organisationen Menschen, die für Chancengleichheit eintreten. ●



FOTOS (2): STADT BERGISCH GLADBACH

▲ Alljährlich informiert die Stadt Bergisch Gladbach Mädchen und junge Frauen im Rahmen des Girls' Day über gewerblich-technische Ausbildung

Gesetz mit Wirkung zugunsten der Frauen

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW hat die strukturelle Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst verringert, Verstöße dagegen oder Nichtbeachtung bleiben aber folgenlos



DIE AUTORIN

Michaela Fahner ist Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bergisch Gladbach

Selten hat ein Gesetz so viel Widerstand hervorgerufen wie das NRW-Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Von der „Auflösung der kommunalen Selbstverwaltung“ war die Rede - und davon, dass die Entscheidungskompetenz von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern unzulässig eingeschränkt werde. Dabei führte das Land Nordrhein-Westfalen mit der Verabschiedung des LGG im November 1999 konsequent einen Weg fort, der bereits 1975 mit der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten auf Landes-

ebene - ab 1982 auch für die kommunale Ebene - begonnen hat.

Mit dem LGG wurde eine umfassende Regelung verabschiedet, die der strukturellen Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst entgegenwirken soll. Damit wurde auch die Querschnittsfunktion der 375 Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen unterstrichen. Eine Vielzahl von Maßnahmen - von Personalplanung über Anforderungen an Stellenausschreibungen, Vorstellungsgespräche, Auswahlkriterien bei Stellenbesetzung, Fortbildung und Arbeitsplatzgestaltung, Teilzeitregelungen und Beurlaubungen bis hin zu Rechten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Verwaltungen - wird unter dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann - und damit der Förderung von Frauen - thematisiert.

Was für ein Fazit ist nach zehn Jahren LGG zu ziehen? Ist die Umsetzung der Ziele „Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in den Verwaltungen erreicht? Sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten überflüssig, oder gibt es nach wie vor die Notwendigkeit, auf die gleichstellungspolitischen Ziele hinzuarbeiten?

UNTERSCHIEDLICHE LGG-KENNTNIS

Die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Kommunen sind sehr unterschiedlich. Grundsätzlich ist festzustellen, dass es in den Städten und Gemeinden nach wie vor stark abweichende Kenntnis über die Inhalte des LGG gibt oder unterschiedliche Auffassungen über die Auslegung des LGG existieren.

Die Praxis zeigt, dass § 4 LGG eine gute Ausgangsposition bietet, um das Ziel „Bürgernähe“ auch über die Sprache zu vermitteln. Leider wird trotz zahlreicher Broschüren, die Ungeübte unterstützen sollen, komplizierte und unleserliche Texte zu vermeiden, gegen den Grundsatz der sprachlichen Gleichstellung verstoßen. Bezeichnendes Beispiel für einen Verstoß gegen § 4 LGG war 2007 die Präsentation von Schülerinnen und Schülern einer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung anlässlich der Einführung der leistungsorientierten Bezahlung, die mit dem Einleitungssatz begann: „Aus Vereinfachungsgründen wird der Vortrag in männlicher Sprachform gehalten, Frauen sind immer mitgemeint“.

FRAUENFÖRDERPLÄNE PFLICHT

Im LGG ist praxisgerecht geregelt, wann Frauenförderpläne zu erstellen sind und welche Differenzierungen nötig sind, um zu aussagekräftigen Statistiken zu kommen. Das im LGG beschriebene Verfahren ist aufwändig, bietet aber eine hervorragende Grundlage, um differenzierte Aussagen zur Personalentwicklung zu treffen.

Diskussionen gibt es immer noch um die Frage, wer für die Erstellung des FFP zuständig ist. Bewährt hat sich eine Arbeitsgruppe aus Personalverwaltung, Statistikstelle, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten. In dieser Zusammensetzung ist sichergestellt, dass sowohl die aktuellen Personaldaten, Erfahrungen der Personalstrategen als auch Aspekte der Arbeitnehmerver-

setzung sowie der Gleichstellungsbeauftragten einfließen und professionell aufbereitet werden.

Bei der im LGG geforderten Zieldefinition haben sich zwei Wege als sinnvoll herauskristallisiert. Grundsätzlich sollten die vereinbarten Ziele auch tatsächlich erreichbar sein. Das Ziel „Erhöhung des Frauenanteils um X Prozent“, sollte immer dann verfolgt werden, wenn Stellen frei werden und Bewerbungen von Frauen für den jeweiligen Bereich zu erwarten sind.

ZUSÄTZLICHE MAßNAHMEN

Wo dies nicht der Fall ist, sind eher flankierende Maßnahmen der richtige Weg. Ein Beispiel ist die Feuerwehr. Den Prozentsatz von Frauen in der Berufsfeuerwehr signifikant zu erhöhen, scheitert in der Regel daran, dass sich nur wenige Frauen für die Berufsfeuerwehr bewerben. Daher führen eher maßnahmebezogene Zielvereinbarungen zum Erfolg.

Mädchen sollen beispielsweise mit bestimmten Aktionen auf die Feuerwehr aufmerksam gemacht oder zu einer Bewerbung motiviert werden. Vorstellbar ist dies etwa durch die Beteiligung der Feuerwehr am Girls' Day, durch Veröffentlichungen, die sich speziell an Mädchen wenden, wie etwa die Kampagne der freiwilligen Feuerwehr „Frauen an den Brandherd“ oder durch Veranstaltungen in Schulen, die Mädchen gezielt ansprechen. In vielen Kommunen ist die verpflichtende interne Ausschreibung von Stellen selbstverständlich, da darin auch ein Instrument der Personalmotivation gesehen wird. Jedoch wird in einzelnen Kommunen gegen die interne Ausschreibungspflicht von Stellen auch in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verstoßen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Zwischen LGG und Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) besteht keinerlei Widerspruch. Ganz im Gegenteil: Das AGG sieht ausdrücklich im § 5 positive Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile vor.

Besetzung von Gremien

Nach dem LGG sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden. Schon bei der Aufstellung

von Listen und Kandidaturen ist auf paritätische Repräsentanz zu achten. Die Erfahrung zeigt, dass in der Regel die Räte der Kommunen und die Verwaltungsleitung für die Umsetzung dieser LGG-Forderung eine besondere Verantwortung tragen. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten besteht darin, hierauf immer wieder aufmerksam zu machen.

Führungspositionen und Teilzeit

Gerade die Forderung, Führungspositionen in Teilzeit auszuschreiben, führte in den ersten Jahren des LGG zu heftigem Widerstand. Die bis dahin übliche Praxis, Führungspositionen als Vollzeitstellen auszuschreiben, wurde mit dem Argument verteidigt, dass Führungspositionen nur in Vollzeit wahrnehmbar seien. Mittlerweile hat die Praxis diese Annahme widerlegt. Die Pflicht zur Ausschreibung fast aller Stellen in Teilzeit hat dazu geführt, dass bei Bewerbung von Teilzeitbeschäftigten praktikable Lösungen nicht nur gesucht, sondern auch gefunden werden.

Weisungsfreiheit

Selbst nach zehnjähriger Anwendung des Gesetzes wird das Recht auf Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten in Einzelfällen in Frage gestellt. Dabei gibt das LGG hierzu eindeutig Auskunft: „In der fachlichen Weisungsfreiheit liegt die Durchbrechung der sonst für Angehörige der Verwaltung geltenden Regel, den Weisungen der Vorgesetzten unterworfen zu sein. Sie ist Ausgleich für die fehlende Entscheidungskompetenz und besteht im Hinblick auf den in § 17 LGG näher bezeichneten Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten.“ (Handlungsempfehlungen zum § 16 Abs. 1 LGG)

Die Gleichstellungsbeauftragten sind die zentralen Stellen, die für die Umsetzung des LGG in den Kommunen Verantwortung tra-



▲ Um geschäftliche Kontakte zwischen Frauen anzubahnen, veranstaltete die Stadt Bergisch Gladbach im November 2009 erstmals ein Business Speed Dating speziell für Unternehmerinnen

gen. Bei der Betrachtung der Rahmenbedingungen der Gleichstellungsstellen ist festzustellen, dass die Situation in den einzelnen Kommunen in NRW extrem unterschiedlich ist. Es gibt Büros mit bis zu sieben Mitarbeiterinnen, aber auch zahlreiche Büros mit einem Stundenkontingent von nur drei bis fünf Stunden.

ARBEITSBEDINGUNGEN HETEROGEN

Ähnlich stellt sich die Situation bei der finanziellen Ausstattung dar. Diese reicht von keinerlei finanziellen Ressourcen bis zur Ausstattung mit mehreren 10.000 Euro. Auch die Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten weist kein einheitliches Bild auf. Sie reicht von der Ausbildung im mittleren Dienst über Ausbildung im gehobenen Dienst bis zum wissenschaftlichen Universitätsstudium.

Angesichts der in § 17 LGG formulierten Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die „alle Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann umfassen“, ergänzt durch den § 5 der Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen, der darüber hinaus die zusätzlichen Leistungen für Bürgerinnen und Bürger formuliert, passen

Anzeige

www.rmp.de/kommunal/

Optimierte Öffentlichkeitsarbeit durch Ihr AMTSBLATT an alle Haushalte in Ihrer Stadt oder Gemeinde.

RAUTENBERG MEDIA & PRINT VERLAG KG - Troisdorf - Tel. 02241-260-330

die zeitlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit einzelner Kommunen nicht zu dem zu erfüllenden Aufgabenspektrum.

Wenn Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann - und damit die Umsetzung des LGG - ernsthaft gefördert werden, bedarf es eines angemessenen Stundenkontingents, um den vielfältigen im LGG definierten Aufgaben gerecht zu werden. Der Verweis darauf, dass in kleineren Kommunen weniger zu tun sei, hat sich nicht bestätigt. Gerade in kleineren Gemeinden, die über keine frauenpolitische Infrastruktur wie beispielsweise ein Frauenhaus oder Beratungsstellen verfügen, ist die Gleichstellungsbeauftragte in Beratungsfragen zusätzlich gefordert.

VERÄNDERTE FÜHRUNGSKULTUR

Insgesamt bietet das LGG eine hervorragende Grundlage, nachhaltig die Ziele „Abbau bestehender Nachteile für Frauen“ sowie „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer“ voranzutreiben. Viele Städte und Gemeinden unterstützen die Umsetzung des Gesetzes durch konsequente Anwendung und eine angemessene Ausstattung sowie Besetzung der Gleichstellungsstellen. Nicht zuletzt dadurch hat sich die Führungskultur in Verwaltungen nachhaltig verändert. Gleichstellungsthemen stehen heute selbstverständlich auf der Tagesordnung, werden gemeinsam diskutiert, und es werden die weiteren Schritte abgestimmt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei kompetente Expertin.

Kritisch zu bewerten ist, dass Kommunen bei Nichtanwendung des Gesetzes mit keinerlei Konsequenzen zu rechnen haben. Das gern bemühte Argument, dass Kommunen in Zeiten der Haushaltskonsolidierung kein Geld für die Umsetzung des LGG haben, führt in die falsche Richtung. Wie aktuelle wissenschaftliche Veröffentlichungen zeigen, steht für den Bereich Personalpolitik außer Frage, dass mit vorausschauender betrieblicher Frauenförderung erhebliche Kosten gespart und Personalressourcen effektiv genutzt werden können.

Angesichts der wirtschaftlichen, demografischen und sozialen Herausforderungen für die Kommunen sind - trotz einer spürbaren Verbesserung der Beschäftigungslage von Frauen - weitere Anstrengungen nötig, um die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. ●



▲ Der Anteil von Frauen in den Räten der Städte und Gemeinden steigt langsam, aber stetig

Erst in der Gesellschaft, dann in der Politik aktiv

Die Bereitschaft von Frauen zu politischem Engagement ist groß, jedoch machen es ihnen die politische Kultur und die ungünstigen Rahmenbedingungen nicht gerade leicht

Mit einer Bundeskanzlerin und zahlreichen Frauen in herausragenden Positionen in Politik, Verwaltung und Medien ist die Präsenz von Frauen in der Politik selbstverständlicher geworden. Doch gerät mit diesen öffentlich sichtbaren und erfolgreichen Frauen bisweilen aus dem Blickfeld, dass im politischen Alltag vieles zu tun bleibt - gerade im kommunalpolitischen Alltag.

Nur durchschnittlich ein Viertel der kommunalen Mandate ist mit Frauen besetzt. Und immer noch gibt es kommunale Räte, in denen keine einzige Frau vertreten ist. Der Blick auf die kommunalen Spitzenpositionen zeigt zudem, dass nur vier Prozent der hauptamtlichen Bürgermeister¹ und weniger als zehn Prozent der Landräte Frauen sind.

Was muss passieren, damit es mehr Kommunalpolitikerinnen werden? Um Antworten auf diese Frage zu finden, hat die EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft im Auftrag des Bundesmi-



DIE AUTORINNEN

Uta Kletzing leitet den Bereich Politik und Verwaltung an der EAF Berlin e.V.



Helga Lukoschat ist Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin der EAF Berlin e.V.

nisteriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend rund 1.100 ehrenamtliche und hauptamtliche Kommunalpolitikerinnen aus mehr als 500 Kommunen mit über 10.000 Einwohner/innen befragt. Mit der Studie „Engagiert vor Ort - Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen“ liegt nun die bisher umfangreichste Untersu-

¹ Quelle: Bertelsmann Stiftung/Deutscher Städtetag/Deutscher Städte- und Gemeindebund (2008)

chung über kommunalpolitisch engagierte Frauen vor.

Wer sind sie, welche Motive haben sie, wer hat sie auf ihrem Weg in die Kommunalpolitik unterstützt? Welche Erfahrungen haben sie gesammelt und wo sehen sie Veränderungs- und Handlungsbedarf? Die Befragung gibt Aufschluss über förderliche und hinderliche Faktoren für den Einstieg und Aufstieg von Frauen in der Kommunalpolitik. Daraus werden praktische Handlungsempfehlungen abgeleitet für Politik und Gesellschaft - aber auch für Frauen, die den kommunalpolitischen Ein- oder Aufstieg vorhaben.

PASSENDE LEBENSITUATION

Ehrenamtliche Kommunalpolitikerinnen sind Frauen mit viel Lebens- und Berufserfahrung. Sie sind zu 89 Prozent über 40 Jahre alt und überdurchschnittlich gebildet. Fast jede zweite Kommunalpolitikerin ist Akademikerin. Die Hälfte der Befragten bringt mindestens zehn und teilweise sogar mehr als 20 Stunden wöchentlich mit Kommunalpolitik.

Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben mit dem politischen Ehrenamt zu vereinbaren, ist vorwiegend nur im Nacheinander möglich. Dabei werden die zeitlichen Spielräume für das ehrenamtliche Engagement wesentlich von den Fürsorgeverpflichtungen für Kinder oder andere Familienangehörige sowie von der Erwerbssituation bestimmt. 64 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen sind erwerbstätig - jeweils zur Hälfte in Vollzeit und in Teilzeit. Der größte Teil der nicht Erwerbstätigen sind Ruhestandlerinnen. Neben dem Mandat einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nachzugehen, funktioniert in der Regel nur, wenn die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden kann und die Unterstützung des Arbeitgebers vorhanden ist. 71 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen sind Mütter. Allerdings sind deren Kinder mehrheitlich „aus dem Gröbsten raus.“ Nur etwa ein Drittel lebt mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt.

UNTERSTÜTZUNG DURCH PARTNER

Ein Viertel der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen - und damit die größte Gruppe - hat weder Kinder, noch geht sie einer Erwerbstätigkeit nach. Immerhin 15 Prozent der Ratsfrauen haben jedoch beides: Kinder im Haushalt und eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit.

BÜRGERMEISTER GEGEN ARMUT UND HUNGER

Die Bürgermeister der elf Kommunen im Kreis Euskirchen (Foto) haben am 31. Oktober 2009 im City-Forum Euskirchen die Millenniumerklärung der Mitgliedskommunen des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB) unterzeichnet. Die Städte Bad Münstereifel, Euskirchen, Mechernich, Schleiden und Zulpich sowie die Gemeinden Blankenheim, Dahlem, Hellenthal, Kall, Nettersheim und Weilerswist haben sich damit verpflichtet, einen Beitrag zur Umsetzung der Millennium-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen für eine bessere, gerechtere und sicherere Welt zu leisten. Außerdem stärken sie damit das Engagement der zahlreichen Initiativen und Vereine aus dem Kreis, welche die Erklärung bereits jetzt mit Leben füllen. Die Initiative für die bundesweit einmalige Aktion ging von Werner Ohlert aus. 1993 hatte er den Partnerschaftsverein Bad Münstereifel-Piëla gegründet, um die Gemeinde im westafrikanischen Burkina Faso zu unterstützen, und den Vereinsvorsitz übernommen.



FOTO: ERNST ODENHAUSEN

Wenn Partner vorhanden sind, ist deren Unterstützung ein wesentlicher Erfolgsfaktor. 82 Prozent der Stadt- und Gemeinderätinnen leben in fester Partnerschaft mit einem Mann². 80 Prozent der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen fühlen sich von ihrem Partner sehr gut unterstützt. Das Mindestmaß der Unterstützung besteht darin, dass die Kommunalpolitikerinnen seitens ihrer Partner nicht vom kommunalpolitischen Engagement abgehalten werden - der Partner sie al-

so „gewähren“ lässt und Verständnis zeigt. Aktiv unterstützende Partner beteiligen sich darüber hinaus vergleichsweise intensiv an Familien- und Hausarbeit oder stehen als Zuhörer und Berater zur Verfügung.

Die zivilgesellschaftlich engagierten Frauen von heute sind die Kommunalpolitikerinnen von morgen. Bei den Kommunalpolitikerinnen handelt es sich um Frauen, die sich in der Regel seit Kindheit und Jugend „über den eigenen Tellerrand hinaus“ engagieren. Der Wunsch, sich für allgemeine Interessen einzusetzen, drückt sich im Laufe des Lebens in verschiedenen Formen des Engagements aus. 86 Prozent der Befragten waren unmittelbar vor Übernahme des kommunalpolitischen Amtes ehrenamtlich in bürgerschaftlichen Zusammenhängen, Parteien oder kommunalpolitischen Gremien engagiert.

ENGAGIERT UND ERMUTIGT

Zivilgesellschaftliches Engagement und kommunalpolitisches Mandat sind aus Sicht der befragten Ratsfrauen eng miteinander verwoben. Denn kommunale Vereine, Verbände oder Initiativen verfolgen ähnliche Themen wie der Stadt- und Gemeinderat oder der Kreistag, jedoch auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlicher politischer Schlagkraft. Mit dem Schritt ins kommunalpolitische Mandat verband sich für die befragten Frauen der Wunsch,

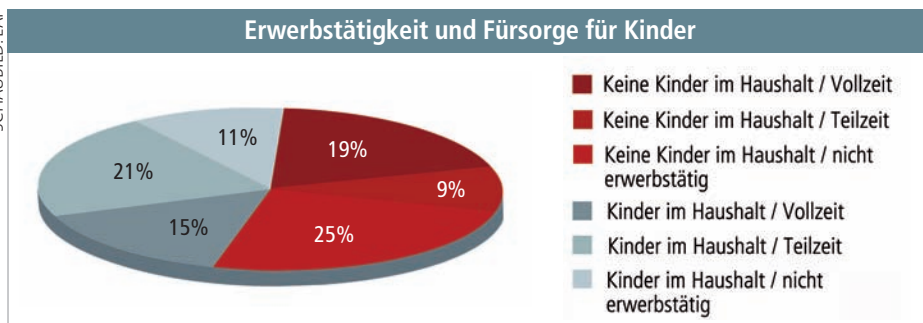
ZUR SACHE

Die Studie „Engagiert vor Ort - Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen“ wird voraussichtlich im Dezember 2009 im nomos Verlag als Buch veröffentlicht. Erste Ergebnisse der Studie finden sich im Internet unter www.frauen-macht-kommune.de. Zudem ist im Rahmen der Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE die Broschüre „Von Alltagsheldinnen und Lokalexpertinnen - Kommunalpolitikerinnen im Porträt“ erschienen, die beim Bundesfamilienministerium im Internet unter www.bmfsfj.bund.de kostenfrei zu bestellen ist.

Kontakt:

Uta Kletzing
Bereichsleiterin Politik und Verwaltung
EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Tel. 030-288798-61
E-Mail: kletzing@eaf-berlin.de
Internet: www.eaf-berlin.de

² Eine Frau gibt in der Telefonbefragung an, eine Lebenspartnerin zu haben.



▲ Mehr als die Hälfte der ehrenamtlichen Kommunalpolitikerinnen hat keine Kinder im Haushalt zu versorgen

das Engagement „für die Sache“ mit mehr Informationen, Kontakten und Entscheidungsbefugnissen zu verbinden und so effektiver zu machen.

Die Idee, in die Kommunalpolitik zu gehen, kommt jedoch bei den wenigsten Frauen aus ihnen selbst heraus. Die Studie zeigt eindrücklich, wie viel Ansprache von außen bewegen kann und wie notwendig diese ist, um das Potenzial engagierter Frauen in Richtung Kommunalpolitik zu mobilisieren. Die Parteien müssen auf die potenziellen Mandatsträgerinnen zugehen und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten bieten. 62 Prozent der Stadt- und Gemeinderätinnen erhielten den Anstoß zur Kommunalpolitik von außen: davon 65 Prozent von Personen mit politischem Bezug (Partei, Ratsmitglieder), 25 Prozent von Personen aus dem Umfeld (Freund/innen, Kolleg/innen) und zehn Prozent aus der eigenen Familie.

Damit das Umfeld auf die Frauen als potenzielle kommunale Mandatsträgerinnen aufmerksam wird, spielt wiederum das vorherige zivilgesellschaftliche Engagement eine zentrale Rolle. Dadurch kamen die Frauen in Kontakt mit kommunalpolitischen Gremien, machten sich einen Namen oder erwarben den Respekt des kommunalen Umfeldes respektive der Parteien.

FÜR SICH UND FÜR ANDERE

Die Stadt- und Gemeinderätinnen wollen mit ihrer Tätigkeit etwas für andere und für sich selbst tun. 87 Prozent schätzen an ihrem kommunalpolitischen Ehrenamt, dass sie politisch Einfluss nehmen können. Nur vier Prozent verbinden das Mandat mit dem Wunsch nach einer weiterführenden politischen Karriere. Immerhin ein Drittel der Stadt- und Gemeinderätinnen äußert, mit dem kommunalpolitischen Engagement auch etwas für die eigene Weiterentwicklung tun zu können. Kommunalpolitik sei ein interessantes Lernfeld und ein Schub für das eigene Selbst-

bewusstsein. 37 Prozent suchten persönlich eine neue Herausforderung.

Sind Frauen erst einmal in der Kommunalpolitik engagiert, wollen sie auch dabei bleiben. Ihr kommunales Mandat üben sie in der Regel über mehrere Legislaturperioden aus. 76 Prozent der Befragten wollen bei der nächsten Kommunalwahl wieder kandidieren.

Dennoch werden die politische Kultur und die institutionellen Rahmenbedingungen als stark verbesserungswürdig empfunden. Mehr als die Hälfte der Befragten bemängelt, dass politische Entscheidungen häufiger nach parteipolitischer Orientierung als nach Sachkunde gefällt werden. Zudem wünscht man sich ein angenehmeres Arbeitsklima sowie eine kooperativere Arbeitsweise und mahnt mehr Effizienz in der Sitzungs- sowie Redekultur an.

40 Prozent beklagen schlechte Rahmenbedingungen von Kommunalpolitik wie allzu bürokratische Verwaltungsabläufe und den daraus resultierenden Zeitbedarf, rechtliche und finanzielle Begrenzung der kommunalpolitischen Wirkungsmöglichkeiten sowie Politikverdrossenheit und fehlende Wertschätzung kommunalpolitischer Tätigkeit.

FÖRDERUNG UND MODERNISIERUNG

57 Prozent der befragten Stadt- und Gemeinderätinnen sprechen sich für politische und bildungspolitische Maßnahmen aus, die Frauen stärken sollen. Ein Drittel vermutet als Hinderungsgrund gegen das kommunalpolitische Engagement bei anderen Frauen, dass das politische Umfeld diese nicht genügend unterstützt. Frauen sollten durch Parteien und Wählergruppen gezielt angesprochen und für das politische Mandat angeworben werden. Vor allem in kleineren Gemeinden und ländlichen Regionen werden selbst gesetzte Quoten in den Parteien oftmals nicht eingehalten.

In der Kommunalpolitik scheint zudem ein Modernisierungs- und Professionalisie-

rungsschub angebracht, der sich positiv auf die politische Partizipation von Frauen auswirken kann. Kommunalpolitik benötigt insgesamt mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung, wie sie beispielsweise öffentliche Wettbewerbe nach Art des Helene Weber Preises schaffen können³.

Die Vielfalt der Themen und die Lohnenswerte Seite kommunalpolitischen Engagements - Kontakte, Kompetenzerwerb, sichtbare Erfolge vor Ort - sollten in allen Bereichen - Schule, Medien, politische Bildungsarbeit - stärker aufgegriffen und kommuniziert werden. Besonderes Augenmerk verdient die verstärkte Zusammenarbeit von Kommunalpolitik und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Verbände, Vereine und Initiativen bilden das Reservoir künftiger Mandatsträgerinnen. Die Kampagne FRAUEN MACHT KOMMUNE von Bundesfamilienministerium und EAF hat diesbezüglich erste Möglichkeiten aufgezeigt⁴.

VEREINBARKEIT VERBESSERN

Da eines der Hauptprobleme in den knappen zeitlichen Ressourcen der Frauen liegt, ist mit Blick auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen vor allem eine ausreichende Infrastruktur für Kinderbetreuung und familiennahe Dienstleistungen notwendig. Dazu zählen auch alle Maßnahmen, die zu einer partnerschaftlichen Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern beitragen.

Die befragten Kommunalpolitikerinnen gehen davon aus, dass die Unterstützung seitens ihrer Partner keinesfalls selbstverständlich ist. Fast jede dritte Befragte meint, dass andere Frauen nicht in die Kommunalpolitik gehen, weil sie durch den Partner nicht die erforderliche Unterstützung erfahren.

Schließlich ist eine aufgeschlossene Unternehmenskultur zu nennen. Um politisches Engagement mit Berufstätigkeit und familiären Aufgaben zu vereinbaren, benötigen die Betroffenen neben dem grundsätzlichen Rückhalt des Arbeitgebers vor allem flexible Arbeitsmodelle. Kein demokratisches Gemeinwesen kann es sich erlauben, das Potenzial der Hälfte der Bevölkerung unzureichend zu nutzen - am allerwenigsten in den Kommunalparlamenten, wo die Demokratie ihre Basis hat. Deshalb muss die Devise lauten „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“.

³ siehe www.helene-weber-preis.de

⁴ siehe www.frauen-macht-kommune.de



▲ In Nordrhein-Westfalen leisten derzeit etwa 3.000 Frauen aktiven Dienst bei der Feuerwehr

Frauenhände greifen nach dem Strahlrohr

Frauen bei der Feuerwehr sind keine krasse Ausnahme mehr, aber auch noch keine Selbstverständlichkeit, und Brandschutz wie Katastrophenschutz sind langfristig auf sie angewiesen



DIE AUTORIN

Martina Grochow ist Frauenreferentin des Landesfeuerwehrverbandes NRW

Frauen sind in der Feuerwehr noch immer unterrepräsentiert. Der Anteil der weiblichen Feuerwehrangehörigen ist jedoch in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Eine stärkere Beteiligung verzeichnet die Jugendfeuerwehr. Die langfristige Sicherung des Brand- und Katastrophenschutzes hängt maßgeblich von der aktiven Beteiligung engagierter Männer und Frauen ab.

Die Freiwillige Feuerwehr ist traditionell eine Männerdomäne. Für Frauen galt hier ursprünglich sogar eine Einschränkung der

Bürgerrechte. Frauen wurden zwar nicht ausdrücklich von der Feuerwehr ausgeschlossen, aber die Zugangsmöglichkeiten waren auf Männer zugeschnitten. Dabei gibt es seit mehr als 35 Jahren Frauen im Einsatzdienst der Freiwilligen Feuerwehr. Seit 1973 treffen sich Frauensprecherinnen im Fachausschuss Frauenarbeit des Deutschen Feuerwehrverbandes aus dem gesamten Bundesgebiet. Dennoch halten sich nach wie vor hartnäckige Vorurteile bei manchen Feuerwehrmännern, die sowohl die Aufnahme wie auch die dauerhafte Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehren erschweren. Das sei keine Arbeit für Frauen, wegen der Kinderbetreuung hätten sie sowieso keine Zeit und sie brächten höchstens Unruhe in die Truppe: So lauten immer wieder Stereotype, die auch durch vielfältige Beweise des Gegenteils offenbar schwer abzubauen sind.

WUNSCH ZU HELFEN

Bei dem Entschluss, in einer Feuerwehr aktiv mitzuarbeiten, spielt der Wunsch zu helfen eine wichtige Rolle. Die Motivation, Mitbürgern zu helfen, wird immer in den Vordergrund gestellt. Auch sportliche Wettbewerbe und Technik können Frauen begeistern. Dennoch ist es immer noch schwierig und ein dauerhafter Balanceakt, als Frau in der Männerwelt als gleichberechtigtes, normales Mitglied anerkannt zu werden.

Die Erfüllung des Wunsches, „einfach nur als Frau ein Feuerwehrmann“ zu sein, gleichberechtigt Dienst und Einsatz mitmachen zu können und vielleicht hinterher noch ein bisschen gesellig beisammen zu sein, bleibt oft in einem labilen Schwebezustand - und muss immer wieder von Neuem erkämpft werden.

Um die Balance zwischen Normalität und Ausnahmestatus stets neu herstellen zu können, müssen Feuerwehrfrauen erhebliche Anpassungsleistungen erbringen. Dabei geht es immer wieder darum, alles zu vermeiden, was den Eindruck erwecken könnte, Frauen würden eine Sonderrolle beanspruchen.

PRAXISSCHOCK IM EINSATZDIENST

Die derzeit rund 21.000 Mitglieder der Jugendfeuerwehr in NRW - davon etwa 3.000 Mädchen - erfahren neben der allgemeinen Jugendarbeit wie Sport, Zeltlager und Ähnliches eine qualifizierte feuerwehrtechnische Ausbildung. Die Mädchen und Jungen verbringen einen großen Teil ihrer Jugend mit Freizeitaktivitäten in der Jugendfeuerwehr und erhalten eine fachbezogene theoretische wie praktische Ausbildung.

Beim Wechsel von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung liegt es nahe, dass junge Frauen von der Organisation, für die sie fundiert ausgebildet wurden, entsprechende Anerkennung für ihr Wissen erhalten. Jugendliche, die in die Einsatzabteilung übertreten, wollen aber nicht nur hinsichtlich ihres feuerwehrtechnischen Wissens ernst genommen werden, sondern auch mit Blick auf soziale Umgangs-

Anzeige

Optimierungen kommunaler Bäder

www.heger-partner.de



▲ Die Feuerwehren können auf Dauer nicht auf weibliche Verstärkung verzichten



▲ Feuerwehrfrauen werden ebenso gut ausgebildet wie ihre männlichen Kollegen

formen. Die Schwierigkeiten beim Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung sind nicht nur für Mädchen von Bedeutung.

Dabei sind die Jugendfeuerwehren meistens sehr viel näher am Puls der Zeit. Hier spielt Kooperation eine große Rolle, und die Verantwortlichen für die Jugendarbeit werden auch pädagogisch geschult. Der Übergang erfolgt abrupt und die Heranwachsenden, die oft schon eine jahrelange Ausbildung hinter sich haben, erfahren keine Anerkennung dieser erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten. Vielmehr müssen sie oft in jeder Hinsicht „bei null anfangen“. Im Umgang mit Kameraden und Kameradinnen aus der Einsatzabteilung sind ihnen aber auf gegenseitige Anerkennung beruhende Formen wichtig.

FRAUEN NICHT WAHRGENOMMEN

Ein besonderes Anliegen ist, dass Frauen in der Feuerwehr überhaupt sichtbar und

wahrgenommen werden - und zwar innerhalb der Feuerwehr wie auch für die Öffentlichkeit. Bei der Feuerwehr haben alle nur den Mann im Sinn, und das gilt für die Bevölkerung genauso wie innerhalb der Organisation. Das Erscheinungsbild der Feuerwehr ist - bis auf wenige Ansätze in den zurückliegenden Jahren - immer noch durch und durch von der Gleichsetzung Feuerwehr=Mann geprägt. Der seit mehr als drei Jahrzehnten langsam steigende Anteil von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr wäre nicht denkbar, gäbe es nicht unter den Feuerwehrleuten eine Reihe von Männern, welche die Frauen unterstützen - und das zum Teil seit vielen Jahren.

Äußerungen wie „Wir haben ja gar nichts gegen Frauen, aber...“ oder „Ihnen stehen alle Tore offen“ spiegeln offenbar die Haltung vieler Feuerwehrmänner wider, wenn es um die Belange der Frauen geht. Dieser verbalen Akzeptanz - gerade bei den aufgeschlossenen Männern in der Feuerwehr - folgen jedoch häufig keine Taten.

Und wenn tatsächlich etwas geschieht, dann oft nur, weil Feuerwehrfrauen sich selbst darum kümmern. Angesichts der immer noch deutlichen Minderheitssituation der Frauen in der Feuerwehr reicht eine verbale Akzeptanz nicht aus: Auf Worte müssen Taten folgen. Die Feuerwehrfrauen sollten häufiger - auch in der Öffentlichkeit - die Erfahrung machen, dass sie mit der tatkräftigen Unterstützung ihrer Kollegen rechnen können.

VEREINBARKEIT MIT FAMILIE

Frauen sind nicht nur mit der Betreuung der Kinder betraut, sondern häufig auch mit der Pflege der Eltern oder sogar der Schwiegereltern. Dann wird es noch schwieriger, bei einer Alarmierung schnell abkömmlich zu sein. Es gibt zwar weniger Feuerwehrfrauen als -männer. Das bedeutet aber nicht, dass Frauen der Feuerwehr

POSITION

Das Erscheinungsbild der Feuerwehr nach innen wie nach außen legt vielfach den Eindruck nahe, dass die Feuerwehr nur aus Männern besteht. Dies gilt, obwohl rund 3.000 Frauen in NRW im aktiven Feuerwehrdienst sind. Ein der Wirklichkeit entsprechendes Erscheinungsbild sollte deshalb deutlicher als bisher zum Ausdruck gebracht werden.

skeptischer gegenüber stehen als ihre männlichen Kollegen. Ihr Engagement scheitert allerdings häufig an mangelnder Vereinbarkeit von Feuerwehr und Familie.

Wer kümmert sich um die Kinder, wenn ein Einsatz stattfindet? Wer betreut den pflegebedürftigen Angehörigen während der Übungs- und Unterrichtsdienste? Was muss geändert werden, damit für Feuerwehrfrauen eine kontinuierliche Mitarbeit möglich ist? Eine gute Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie ist nur dann gegeben, wenn die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen gewährleistet ist. Dann kann die Feuerwehrfrau an Übungsdiensten, Fortbildungen und Einsätzen teilnehmen. Hier sind insbesondere die Führungskräfte auf Orts- und Kreisebene gefordert, den Feuerwehrangehörigen mit Familie eine kontinuierliche Mitarbeit möglich zu machen.

MODELLPROJEKTE ZUR INTEGRATION

Der Deutsche Feuerwehrverband hat mit Beteiligung der Deutschen Jugendfeuerwehr ein Forschungsprojekt „Mädchen und Frauen in der Feuerwehr“ initiiert. Mit finanzieller Unterstützung des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) entwickelte ein Forschungsteam Leitlinien für Modellprojekte, welche die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr fördern sowie zum Abbau von Hindernissen beitragen sollen. Im Nachfolgeprojekt wur-

HANS JÜRGEN SCHÜLLER WEITERHIN BÜRGERMEISTER

In der Ausgabe Oktober 2009 von STÄDTE UND GEMEINDERAT hat sich in der Liste der neu gewählten Bürgermeister ein Fehler eingeschlichen. Bürgermeister der Gemeinde Nörvenich ist nicht

- wie irrtümlich durch den Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) gemeldet - Werner Schering, sondern weiterhin Hans Jürgen Schüller (CDU).

den diese Modellprojekte durch geeignete Maßnahmen umgesetzt:

- Vernetzung aktiver (Jugend-)Feuerwehrfrauen unter anderem per Internet-Erfahrungsaustausch, etwa bei Regionalkonferenzen.
- Handreichungen etwa zu Feuerwehr und Schwangerschaft, Übergang Jugendfeuerwehr-Einsatzabteilung und Ähnlichem.
- Umsetzung eines Konzeptes für Multiplikatorenschulung und besondere Aktionen der Öffentlichkeitsarbeit, beispielsweise Auslobung eines Förderpreises, Vorbereitung einer Feuerwehr-Jahresaktion 2007/2008 zu „Frauen in den Feuerwehren“.

Im Rahmen des Forschungsprojektes 2005 wurde untersucht, welchen Schwierigkeiten Frauen und Mädchen in der Feuerwehr begegnen. Ferner wurden Leitlinien für Modellprojekte und praktische Maßnahmen zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr entwickelt. Diese Leitlinien sind das Ergebnis einer wissenschaftlichen Untersuchung, die sich auf Interviews mit Expertinnen und Experten aus der Freiwilligen Feuerwehr aus dem Jahr 2005 stützt. Die Interviews geben Aufschluss über Schwierigkeiten und Hindernisse, mit denen sich Mädchen und Frauen in der Feuerwehr noch immer vielerorts konfrontiert sehen.

NETZWERK FEUERWEHRFRAUEN

Die Internetseite www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org soll weiter als Netzwerk für alle Interessierten ausgebaut werden. Weiterhin ist von besonderer Bedeutung, Mädchen und Frauen bei Problemen in der Feuerwehr individuelle Hilfe anzubieten. Wünschenswert wäre, dass in jeder Stadt und jedem Kreis eine Ansprechpartnerin für Feuerwehrfrauen vorhanden ist, damit Probleme direkt an der Basis gelöst werden können.

Vor 100 Jahren war es selbstverständlich, dass Frauen zur Feuerwehr kommen. Insbesondere zu Kriegszeiten stellten die Frauen den Brandschutz sicher, weil die Männer an die Front eingezogen waren. Da erhebt sich die Frage, warum es im 21. Jahrhundert nicht selbstverständlich ist, dass überall Mädchen und Frauen in der Feuerwehr mitwirken. Eines ist deutlich geworden: Es liegt nicht an den Frauen.

„Es waren so glückliche Momente“

Mit Günter Kirch, Museumsangestellter bei der Stadt Bergisch Gladbach, sprach STÄDTE UND GEMEINDERAT über Elternzeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

STÄDTE- UND GEMEINDERAT:

Sie haben nach der Geburt Ihrer Tochter im Januar 2007 Elternzeit genommen, und wollen im kommenden Jahr noch einmal Elternzeit nehmen - warum?

Günter Kirch: Weil es einfach ein tolles Erlebnis war mit meiner Tochter. Wenn man es selbst nicht erlebt hat, kann man das fast gar nicht beschreiben. Bei mir waren es so glückliche Momente, und ich hatte auch Glück mit meiner Tochter, weil sie sehr ruhig war. Wir haben eine Menge erlebt und ich wollte noch so vieles machen, aber da waren die zwei Monate schon um. Ich war mit der Kleinen in der Pekip-Gruppe. Ich war der einzige Mann - der erste damals, denn da fing es erst an mit der Elternzeit. Ich glaube, die Frauen haben schon erstaunt geguckt.

Einmal zwei Monate, einmal drei Monate - warum nicht länger?

Kirch: Das hat auch eine finanzielle Seite. Wenn es danach geht, würde meine Frau, wenn sie arbeiten geht, mehr verdienen als ich. Sie bleibt aber momentan zu Hause, weil unser Sohn noch gestillt wird. Wir haben auch Abzahlung für das Haus zu leisten

und sonstige Ausgaben. Deswegen kann ich mir das bei dem Geld, was wir dann bekommen, nicht für längere Zeit erlauben.

Wie sieht für Sie die ideale Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus?

Kirch: Vereinbarkeit heißt für mich, dass ich den Beruf so gestalten kann, dass man auch Freizeit hat, dass man auch mit der Familie etwas unternehmen kann. Früher gab es nur Arbeiten - Arbeiten - Arbeiten, und die Familie kam ganz zum Schluss. Davon bin ich ein bisschen abgerückt und plane nicht nur für das Altsein, sondern auch für das Jetzt. Heute bin ich noch gesund und meine Kinder sind gesund. Ich möchte so viel wie möglich mit ihnen machen. Dafür lasse ich auch manch' anderes „sausein“. Ich habe Gleitzeit und nutze diese, um meine Tochter zu wecken und anzuziehen. Manchmal bringe ich sie auch in den Kindergarten.

Welchen Beitrag kann dazu die Stadt Bergisch Gladbach als Arbeitgeber leisten?

Kirch: Ich bin sehr glücklich, dass ich diesen Arbeitgeber habe, dass dieser uns das ermög-



Günter Kirch mit Tochter Amelie und Sohn Timo

Günter Kirch (46) stammt aus Kürten/Dahl und ist Museumswart bei der Städtischen Galerie Villa Zanders in Bergisch Gladbach. Seine Lebensgefährtin Birgit Brand ist ebenfalls bei der Stadt Bergisch Gladbach im Bereich Kostenrechnung beschäftigt. Nach der Geburt der Tochter Amelie im Januar 2007 nahm Günter Kirch für zwei Monate Elternzeit und will dies im Frühjahr 2010 noch einmal tun, um sich um den gemeinsamen Sohn Timo (geboren im Mai 2009) zu kümmern.

licht. Mein Chef war von meinem Plan, Elternzeit zu nehmen, anfangs nicht so begeistert. Aber die Stadtverwaltung hat einfach gesagt, das bieten wir an und wir fördern das auch. Auch die Gleichstellungsbeauftragte Frau Fahner sagte, sie unterstütze so etwas. Das finden wir einfach toll. Freilich wäre es schön, wenn meine Frau zu Hause arbeiten könnte. Aber wegen des Zugriffs auf sensible Daten - meine Frau arbeitet in der Kostenrechnung - ist Telearbeit eben nicht möglich. Grundsätzlich würde es gehen.

Sehen Sie in Ihrer Familie Chancengleichheit in beruflicher Hinsicht verwirklicht?

Kirch: Ich glaube ja. Wenn meine Frau Karriere machen wollte, könnte sie noch aufsteigen. Aber ich glaube, sie hat daran kein großes Interesse, weil sie einfach sagt: Wir haben zwei gesunde Kinder, wir haben ein schönes Haus, uns geht es gut. Damit sind wir zufrieden. Klar möchten wir gerne mehr Geld. Aber dann müsste ich auch sagen, dann müsste ich wahrscheinlich zu Hause bleiben und sie geht voll arbeiten. Oder wir müssen unsere Kinder zur Tagesmutter oder in einen Ganztages-Kindergarten abgeben. Aber das wollen wir nicht.

Haben Sie beide jetzt während der Familienphase Teilzeitarbeitsplätze - oder wollen Sie einmal in Teilzeit gehen?

Kirch: Meine Frau hat nach meiner ersten Elternzeit vor der Geburt unseres Sohnes in Teilzeit gearbeitet. Nach meiner zweiten Elternzeit wird sie wahrscheinlich wieder in Teilzeit gehen - höchstens zehn oder 15 Stunden pro Woche. Ich werde dann wieder wie bisher Vollzeit arbeiten.

Ist das Landesgleichstellungsgesetz aus Ihrer Sicht in der Verwaltung von Bergisch Gladbach verwirklicht?

Kirch: An meiner Arbeitsstelle, der Villa Zanders, ist nicht viel Unterschied zwischen Mann und Frau. Ich denke schon, dass bei uns das Landesgleichstellungsgesetz verwirklicht ist. Meine Kolleginnen - wir haben etliche Frauen im Team - stehen sich genauso wie ich. Da sehe ich keinen großen Unterschied. Unser Team und die Leitung haben ein gutes Verhältnis. Wie das allgemein in der Stadtverwaltung mit der Gleichstellung ist, kann ich allerdings nicht sagen.

Die Fragen stellte Martin Lehrer



FOTO: WOLTERFOTO

▲ Für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung setzt sich auch der Städte- und Gemeindebund NRW ein

Verlässliche Lobby in Gleichstellungsfragen

Mit der Einrichtung eines Gleichstellungsausschusses 1996 hat der Städte- und Gemeindebund NRW den Gender-Gedanken in der innverbandlichen Meinungsbildung fest verankert



DIE AUTORIN

Petra Hensel-Stolz ist Vorsitzende des Gleichstellungsausschusses beim Städte- und Gemeindebund NRW

Mit der Einrichtung eines Gleichstellungsausschusses vor 13 Jahren hat das Thema Gleichstellung beim Städte- und Gemeindebund (StGB NRW), einen starken Stellenwert erhalten. Frauenpolitik bekam einen eigenständigen Platz sowie eine Lobby in der innverbandlichen Demokratie. Aufgabe des Ausschusses ist es, die Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebots aktiv zu fördern.

Auch wenn die alten Themen der Frauenpolitik nach wie vor aktuell sind - Gleichstellung

in der Arbeitswelt, Partizipation an der Gesellschaft und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen - Gegenwart und Zukunft verlangen neue Antworten. Frauenpolitik heute muss ihren Platz zwischen Gender Mainstreaming, Diversity und Antidiskriminierungspolitik finden. Und es geht darum, Frauenpolitik in den Kontext der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen zu stellen sowie neue Bündnispartner zu suchen.

Bewährte Instrumente in Nordrhein-Westfalen wie das Landesgleichstellungsgesetz, das Mentoring-Programm für den weiblichen Führungsnachwuchs in der Wirtschaft, der Unternehmerinnenbrief für Existenzgründerinnen oder die frauenpolitische Infrastruktur zur Bekämpfung der Gewalt müssen weiterentwickelt und durch neue Maßnahmen ergänzt werden. Frauenpolitik begreift sich aber auch als Motor für Gender Mainstreaming. Selbst wenn dieser

Politikansatz beide Geschlechter im Blick hat, so lässt sich nicht verkennen, dass es nach wie vor besonders die Frauen sind, die Interesse an einer Veränderung des Verhältnisses der Geschlechter zueinander haben.

WICHTIGER IMPULSGEBER

Bevor sich der Gleichstellungsausschuss des Städte- und Gemeindebundes NRW am 22. Mai 1996 zu seiner konstituierenden Sitzung in Düsseldorf versammelte, war zuvor im Präsidium heftig über die Zweckmäßigkeit einer solchen Institution diskutiert worden. Im Grunde genommen hielt man die Integration der Frauenpolitik in bestehende Fachausschüsse für den richtigen Weg. Aufgrund des geringen Frauenanteils in diesen Gremien wurde das Modell aber als wenig erfolgversprechend verworfen.

Insoweit verständigte sich das Präsidium auf die Einrichtung eines „Gleichstellungsausschusses“, der sich inhaltlich primär mit dem geplanten Landesgleichstellungsgesetz und der Novelle der Gemeinderechtsreform - § 5 GO: Rolle der Gleichstellungsstelle in den Kommunen - befassen sollte. Andere gleichstellungsrelevante Themen waren weiterhin den bestehenden Fachausschüssen vorbehalten.

Nach intensiver fachlicher Begleitung durch den Gleichstellungsausschuss und kontroverser Debatte im Städte- und Gemeindebund NRW wurde Ende 1999 das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom NRW-Landtag verabschiedet. Damit wurde den Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen ein wirksames Instrument zur Durchsetzung frauenpolitischer Interessen an die Hand gegeben. Besondere Leistung des Gesetzes: Die gleichstellungspolitischen Regelungen, die es bisher nur auf Landesebene gab, wurden zusammengefasst, ergänzt und auf einen größeren Geltungsbereich bezogen. Zudem wurden Anwendungsunsicherheiten ausgeräumt. Festgeschrieben wurde die leistungsabhängige Quotierung zugunsten von Frauen, die Verpflichtung zur Stellenausschreibung, zur Erstellung von Frauenförderplänen, zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten. Des Weiteren wurden Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt.

PFLICHT AB 10.000 EINWOHNER

Die Stellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wurde zusätzlich auch

in der Gemeindeordnung (§ 5 GO NW) gestärkt. Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte sind nun verpflichtend in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern zu bestellen, nicht mehr nur „grundsätzlich“. Die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten wird als Mindestregelung definiert. Diese muss umfassend an gleichstellungsrelevanten Maßnahmen beteiligt werden, hat ein Akteneinsichts- und Unterrichtsrecht, ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und ein Widerspruchsrecht.

Die fachliche Weisungsfreiheit sichert ihr ihren Beratungs-, Unterstützungs- und Mitwirkungsauftrag. Nur gegenüber dem Rat ist das Widerspruchsrecht eingeschränkt. Sie hat Teilnahme- und Rederecht im Verwaltungsvorstand, im Rat sowie seinen Ausschüssen und kann eigenständige Öffentlichkeitsarbeit leisten. Eine diesen umfassenden Aufgaben gerecht werdende Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten wurde gesetzlich verankert.

Nachdem der StGB NRW-Gleichstellungsausschuss mit der fachlichen Begleitung



▲ 10 Jahre Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen ist ein Grund, positive Bilanz zu ziehen, aber auch auf bestehende Defizite hinzuweisen

dieser Gesetzesvorhaben die ihm zugewiesene federführende Kompetenz ausgeschöpft hatte, forderte er eine neue Vernetzung aller gleichstellungsrelevanten Problemstellungen mit den anderen Gremien. Dieses Begehren wurde im Laufe des Jahres 2000 umgesetzt, indem für jeden Fachausschuss des Städte- und Gemeindebundes NRW eine beratend mitwirkende Berichterstatterin bestellt und eine Querschnittkompetenz des Gleichstellungsausschusses in allen Gleichstellungsfragen fest etabliert wurde.

Die Themenpalette im Gleichstellungsausschuss entwickelte sich folgerichtig weiter. Ausführlich beraten und mit Beschlussempfehlungen versehen wurde etwa die Förde-

rung von Frauenhäusern und Frauenberatungsstellen, geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung häuslicher Gewalt, die Unterbindung sexistischer Werbung im öffentlichen Straßenraum, mehr Ganztagsangebote an allgemeinbildenden Schulen, Erweiterung der Kindertagesbetreuung, die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, Frauen in besonderen Problemlagen (Sozialgesetzbuch / Hartz - Arbeitsmarktreformen), Gender Mainstreaming, Förderung von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr, das Antidiskriminierungsgesetz (ADG, später: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG), Frauenprojekte im NRW-Landeshaus, leistungsbezogene Vergütung für Frauen im neuen Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes und vieles mehr.

GLEICHSTELLUNG WEITERHIN AUFGABE

Zahlreiche Untersuchungen aus der jüngsten Zeit unterstreichen, dass es immer noch Ungleichheit und Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern gibt. Der Bericht der EU-Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern von 2009, das Dossier „Entgeltungleichheit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von März 2009, die abschließenden Bemerkungen des Ausschusses der Vereinten Nationen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau von Februar 2009 sowie die Rangliste des Weltwirtschaftsforums von November 2008 weisen auf die Lohnlück zwischen Männern und Frauen, die unzureichende politische Beteiligung von Frauen sowie auf den geringen Anteil von Frauen an hochrangigen Positionen in Wirtschaft, Justiz und Hochschule hin.

Auch der im September 2009 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegebene „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland - eine Standortbestimmung“ macht deutlich, dass viele der dort erfassten 30 Indikatoren noch einen großen Handlungsbedarf in der Gesellschaft signalisieren.

Der Gleichstellungsausschuss beim StGB NRW wird auch in Zukunft mit seiner fachkundigen Arbeit dazu beitragen, dass Chancengleichheit nicht nur ein Schlagwort bleibt, sondern sich durch Verbesserungen konkretisieren lässt. Und dies stets in dem bescheidenen Bewusstsein nach Goethe: Die Demokratie rennt nicht, aber sie kommt sicherer zum Ziel.



▲ Viele Männer wollen stärker als bisher in die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder einbezogen sein

Stütze auch für das „starke Geschlecht“

Für Jungen und Männer gibt es ebenfalls einen Bedarf an Gleichstellung - dazu sechs Vorschläge, wie Männer wieder stärker in die Erziehungspraxis einbezogen werden können



DER AUTOR

Martin Verlinden ist Diplompsychologe im Sozialpädagogischen Institut NRW der Fachhochschule Köln

Sie erleben es täglich, alle schreiben dem Geschlecht ein Drehbuch. Das geschieht auch ohne juristische und wissenschaftliche Analysen. Manche Drehbücher stempeln wir vorschnell ab - als utopisch, paradox, traditionell oder unklar. Vor zwanzig Jahren veröffentlichte ich trotz kollegialen Widerstandes meinen ersten Forschungsbericht über die Beziehungen zwischen „Mädchen und Jungen im Kindergarten“. Daran knüpften sich Untersuchungen, wie der zentrale Übergang „vom Mann zum Vater“ zu begleiten sei. Schließlich kamen die übersehenen „Väter im Kindergarten“ unter die Lupe. Stets fiel auf, welch starken Einfluss die Lebensbedingungen haben auf alltägliche Gewohnheiten von Mann und Frau, Mädchen und Junge - etwa auf ihre Empathie und Beredsamkeit, auf Wildheit und Sprachlosigkeit, Gesundheit und Krankheit. Viele dieser typischen Geschlechtsunterschiede sind aber wohl durch konsequente und nachhaltige Steuerung

von Rahmenbedingungen veränderbar. Anstelle umfänglicher Analysen, warum Jungen und Männer heute vielfach als Problemfall und „Mängelwesen“ dargestellt werden, will ich innovationsfreudigen Städten und Gemeinden Vorschläge machen zu konkreten Maßnahmen für Jungen, Männer und Väter. Dies geschieht auch auf die Gefahr hin, dass manche zufrieden sagen: „Das haben wir schon!“.

Auch Gleichstellungsbeauftragte versuchen zunehmend, in ihrer Arbeit das „andere Geschlecht“ - Männer und Jungen, Väter und Großväter - einzubeziehen. Dahinter steht oft die alltägliche Erfahrung, dass Frauen in ihrer Selbst-Entfaltung, in Partnerschaft, Familienplanung, Kindererziehung, Fürsorge für Verwandte, Karriere oder im gesellschaftlichen Engagement immer dann ins Stocken geraten, wenn sie sich zu wenig mit den Männern in ihrer Nähe abgesprochen haben. Gleichstellungsbemühungen von Frauen laufen dort ins Leere, wo sie die Entwicklung von Männern ignorieren.

These 1: Wir brauchen mehr Absprachen zwischen Frauen und Männern über Gleichstellung.

Mittelfristig wäre denkbar, dass ein Mann und eine Frau gemeinsam das Amt zur

Gleichstellung leiten. Wer dies nicht favorisiert, könnte einen kommunalen Männerbeauftragten den Genderdialog aufnehmen lassen. Männer und Frauen sind keine Antagonisten, sondern in der Lage, verbindliche Absprachen miteinander auf Augenhöhe zu vereinbaren, einzuhalten und zu verbessern. Eine gemeinsame Basis ließe sich zwischen diesen beiden Gleichstellungsbeauftragten unter anderem auf drei Grundsätzen aufbauen:

- **Geschlechterdialog:** Dialog und Verständigung zwischen den Geschlechtern fördern, denn Beziehungen, Partnerschaften und Familien brauchen gelingende Kommunikation.
- **Rollenerweiterung:** Entfaltungsspielräume erweitern und verengte Rollenklischees lockern, denn jeder Mensch hat das Recht, so zart oder hart zu werden, wie er möchte.
- **Wertschätzung:** Unterschiede zwischen Individuen wertschätzen und Gleichmacherei verhindern, denn Gleichwertigkeit gilt auch bei Andersartigkeit.

Städte und Gemeinden können in Verwaltungen, Budgets, Einrichtungen, Wohlfahrts- und Jugendhilfekoncepten ein vielseitiges lernendes Management betreiben, um diese Grundsätze zur Gleichstellung von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen umzusetzen. Denn sie haben entscheidenden Einfluss auf Gleichstellung.

These 2: Wir brauchen eine systematisierte, Legislaturperioden überdauernde Agenda zur Gleichstellung von Jungen und Männern sowie eine angemessene Budgetierung der Mittel dafür.

Ohne Finanzierungskonzept bleibt alles nur Papier. Auch bestehende Budgets für Erwachsenenbildung, Elternarbeit, Familienbildung, Familienberatung könnten daraufhin geprüft werden, ob sie tatsächlich Jungen, Männer und Väter erreichen. Notfalls müssten Quoten eingeführt werden. Beispielsweise könnten 30 Prozent der Mittel für Elternarbeit und Familienbildung nachgewiesenermaßen Vätern zugute kommen. Jungenförderpläne sollten schließlich dieselben Ressourcen erhalten wie Mädchenförderpläne.

These 3: Wir brauchen eine regelmäßige Erhebung über den „Bedarf von Männern und Jungen an Gleichstellungsmaßnahmen“ und eine Evaluation durchgeführter Maßnahmen

Zu unterscheiden und kleinräumlich zu differenzieren sind Bedarfsanalysen, die je nach Milieu, Lebenslage und Sozialraum typisch

sind. Wiederholungen solcher systematischer Bedarfsanalysen können über mehrere Jahre, die Gleichstellung gewiss braucht, Hinweise auf Bedarfsänderungen geben. Öffentlich geförderte Gleichstellungsmaßnahmen sind länger als eine Legislaturperiode zu erproben und durch Evaluation unter Einbeziehung der Zielgruppen zu justieren. Passende Hinweise auf konkreten Gleichstellungsbedarf von Jungen - also Bedarf nach Geschlechterdialog, Rollenerweiterung und Wertschätzung - sollten in chronologischer Folge eines Jungen- und Männerlebens untersucht werden.

These 4: Jungen sollten so früh wie möglich Männer als Modell in ihrer Sozialisation erleben.

In den Eltern-Kind-Angeboten der Familienbildung, in den Kitas und Grundschulen ist der Anteil männlicher Fachkräfte systematisch zu erhöhen. Lediglich drei Prozent der Fachkräfte in Kitas und nur zwölf Prozent der Fachkräfte an Grundschulen sind Männer. Eine sukzessive Erhöhung des Männeranteils auf 20 Prozent oder langfristig auf 50 Prozent wäre ideal. Zielvereinbarungen und Umsetzungskonzepte sind dazu erforderlich. Das wirkt sich zusätzlich motivierend aus in dem Sinne, dass der Anteil aus-



▲ Väter erlangen Erziehungs- und Familienkompetenz im Umgang mit ihren Kindern

zubildender Männer an einschlägigen Fachschulen und Fachhochschulen steigt. Manche Kita-Träger erkennen den Männeranteil bereits ausdrücklich als Qualitätsmerkmal an.

Dies kann eher gelingen, wenn Schulen unterstützt werden, ihre „Konzepte für Betriebspraktika von geeigneten männlichen Schülern in kindnahen Praxisbereichen“ auszuformulieren und umzusetzen. Geeignete Schüler sind vor allem solche, die Interesse und Ausdauer für einen kindnahen Arbeits-

platz haben und sich am Wohl des Kindes orientieren.

Besuche von erfolgreichen, erfahrenen männlichen Erziehern in den neunten Klassen sind empfehlenswert, um Jungen für solche Berufe zu interessieren. In öffentlichen Kindertageseinrichtungen kann verabredet werden, Männer bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen.

These 5: Väter brauchen eine besondere Begleitung in ihrem Übergang vom Mann zum Vater und in den ersten zehn Jahren mit dem Kind.

Männer lernen gern von Männern. Dies gilt auch in Trennungs- und Krisenberatung. Mit der Schwangerschaft vom ersten Kind wandelt sich das Selbstbild des Mannes gravierend. In diesem Umbruch brauchen Männer Orientierungshilfe und Akzeptanz. Geburtsvorbereitungskurse müssen im Sozialraum, am besten in geeigneten Räumen von Kindergärten und Familienzentren, von erfahrenen, geschulten Vätern an der Seite von - intensiver dafür ausgebildeten - Hebammen ausdrücklich für Väter konzipiert werden. Ebenfalls brauchen Mütter, die ihr erstes Kind bekommen, Hilfen, wie sie ihren Partner in die Betreuung des Säuglings einbeziehen können und ihm Raum geben,

brother
at your side

Selten so beschafft!



Mit Ihrer neuen
Brother Rahmenvereinbarung
können Sie den lästigen
Papierkram einfach vergessen!

Öffentliche Beschaffung von Office-Lösungen
einfach, schnell und garantiert
vergaberechtskonform.

www.brother.de/beschaffung

aus der „Handlangerrolle“ zur „Mutter-Kind-Dyade“ herauszuwachsen.

In den Eltern-Kleinstkind-Kursen, beispielsweise PEKiP, Babymassage, werden ebenfalls mehr Männer Kontakt zu ihren Babys und Krabbelkindern suchen, wenn die Kurse auch von geeigneten Männern mit angeleitet werden. Kindergärten und Grundschulen sollten einen Elternvertreter ausdrücklich als „Vätersprecher“ wählen, um die Interessen von Männern in dieser „Frauenwelt“ zu vertreten. Insgesamt könnten Kommunen die Elternarbeit an Schulen prüfen, wie sich dort Kooperationen mit kommunal geförderter Erwachsenen-, Familien- und Elternbildung forcieren lassen - quasi als Fortsetzung der Vernetzung mit Kitas oder Familienzentren.

Weiterführende Schulen werden in besonderen Aufgaben kofinanziert - zum Beispiel, damit Partnerschafts- und Familienpsychologie als Schulfächer bereits für 15- bis 16-Jährige angeboten werden können. Dort kann ihnen Wesentliches von guten Pädagogen über das Gelingen von Kommunikation und Erziehung, Partnerschaft und Konfliktlösung vermittelt werden. Allerdings sollten kompetente Jugendhilfeeinrichtungen, Jugendarbeiter und Familienbildung - alle, die mit Eltern zu tun haben - diese Themen attraktiv in Schulen bereithalten und niedrigschwellig anbieten. Ebenso sollten sie diese sozialraum-, lebenslagen- und milieugerecht der eigenen Klientel im Nahraum vermitteln können.

These 6: Wir brauchen mehr Familienbildung, die Väter mit ihren Söhnen und Töchtern in ausgedehnten Wochenend-Angeboten erreicht.

Sozialpädagogische Angebote in Familienferien und -internaten haben hohen Wirkungsgrad auf die Entwicklung sozialer Netzwerke, Erziehungs- und Partnerschaftskompetenz teilnehmender Väter - vor allem wenn sie erlebnispädagogische Abschnitte bieten. Hierzu sollte es spezifische öffentliche Budgets geben.

Viele dieser Vorschläge sind leichter zu konkretisieren, wenn Gemeinden und Städte zusätzlich lokal und überregional den Schulterschluss suchen - etwa mit Initiativen, freien Wohlfahrtsverbänden sowie mit Tarifpartnern, Landesjugendämtern und Ministerien, mit der LAG Jungenarbeit, kirchlicher Männerarbeit, Forschungseinrichtungen, Arbeitgebern, Schulen, Fachschulen, Fachhochschulen und Väterorganisationen. Günstig ist es, wenn dies im wertschätzenden Dialog mit Mädchenarbeiterinnen und Gleichstellungsbeauftragten geschieht. ●

Wildes Trinken eine Belastung für Städte

Um den ungezügelten Alkoholkonsum mit seinen negativen Folgen für die Ortszentren einzudämmen, benötigen die NRW-Kommunen einen klaren Rechtsrahmen seitens des Landes



DIE AUTORIN

Lisa Pfizenmayer ist Rechtsreferentin beim Städte- und Gemeindebund NRW

Den winterlichen Glühwein auf dem Weihnachtsmarkt oder das sommerliche Picknick mit einem Glas Sekt im Park möchte kaum jemand unterbinden. Auch die feucht-fröhliche Feier bei Straßenfesten, zu Karneval oder Silvester wird von einer großen Mehrheit der Bevölkerung mitgetragen. Was hingegen seit langen immer wieder zu Beschwerden führt, ist der regelmäßige - oft mit einem „Herumlungern“ verbundene - öffentliche Alkoholkonsum insbesondere an so genannten Brennpunkten der Kommunen, wie etwa auf Bahnhofsvorplätzen, in Fußgängerzonen oder in Parks und Grünanlagen. In den zurückliegenden Jahren ist ein weiteres Problem in den Fokus gerückt: der stetig steigende Alkoholkonsum von Jugendlichen - nicht nur, aber eben auch im öffentlichen Raum. Vor allem in den Sommermonaten treffen sich Jugendliche und junge Erwachsene zunehmend in Grünanlagen, Fußgängerzonen und auf anderen öffentlichen Plätzen, um gemeinsam viel und billig Alkohol zu trinken. Zugleich ist

nach den Angaben der Drogenbeauftragten der Bundesregierung die Zahl der mit Kinder und Jugendlichen Alkoholvergiftung im Jahr 2007 im Vergleich zum Jahr 2000 um 142 Prozent gestiegen.

Doch der Alkoholkonsum im öffentlichen Raum bringt neben generellen Gesundheitsrisiken weitere Probleme mit sich. Nach den Angaben vieler Kommunen häufen sich die Beschwerden wegen Lärmbelästigung und nächtlicher Ruhestörung. Grünanlagen, Parks und Spielplätze sind regelmäßig übersät von Flaschen, Zigarettenskippen und sonstigem Unrat. Zudem wird parallel zum gestiegenen öffentlichen Alkoholkonsum eine Zunahme der Gewaltbereitschaft beobachtet, die sich auch in der Kriminalitätsstatistik widerspiegelt¹.

ANSÄTZE ZUR PRÄVENTION

Um dem Alkoholmissbrauch insbesondere unter Jugendlichen vorzubeugen, wurde eine Vielzahl von Präventionsmaßnahmen - gerade auch im Kommunalbereich - entwi-

¹ Vgl. z.B. die Studien der Polizeidirektion Freiburg aus 2007 und 2008 zur Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Alkoholkonsum und der Begehung von (Gewalt-)Straftaten

Aufgrund des zunehmenden Alkoholkonsums auf öffentlichen Straßen und Plätzen fürchten Städte und Gemeinden um die Sicherheit und Ordnung



FOTOS (2): WOLTERFOTO

ckelt. Aktuelle Beispiele kommunaler Suchpräventionsprojekte, die oft gemeinsam mit Jugendämtern, Jugendgerichten, Schulen, Kliniken, Polizei und anderen durchgeführt werden, finden sich in der Dokumentation des Deutschen Städte- und Gemeindebundes „Alkoholprävention in den Städten und Gemeinden“².

Auch auf Bundes- und Länderebene gibt es Gestaltungsmöglichkeiten wie das gegenwärtig in Baden-Württemberg anvisierte Verbot des Alkoholverkaufs während der Nachtzeit durch Tankstellen und andere Verkaufsstellen³. Jedoch steht nicht zu erwarten, dass sich hierdurch auf absehbare Zeit das Problem von Trinkgelagen im öffentlichen Raum beheben lässt. Es stellt sich daher die Frage, welche Möglichkeiten die Städte und Gemeinden haben, um gegen gewisse Formen des öffentlichen Alkoholkonsums vorzugehen.

Zunächst sind die Kommunen über die ordnungsrechtliche Generalklausel zum Einschreiten befugt, sobald im Einzelfall die öffentliche Sicherheit, beispielsweise durch aktuelle oder unmittelbar bevorstehende nächtliche Ruhestörung, Sachbeschädigung oder Gewaltdelikte, gefährdet ist. Dies ermöglicht jedoch keine vorbeugenden Maßnahmen, sondern erfordert ein Abwarten bis zum Eintritt der konkreten Gefahrenlage im Einzelfall. Da dieser Moment schwer abgepasst werden kann, kommen Ordnungsamt und Polizei in den meisten Fällen erst im Nachhinein zum Einsatz, wenn Ordnungswidrigkeiten oder Delikte bereits begangen wurden.

VERBOT PER VERORDNUNG

Zahlreiche Kommunen sind dazu übergegangen, in ihre ordnungsbehördliche Verordnung ein Verbot des Alkoholkonsums in der Öffentlichkeit aufzunehmen. Hierbei lassen sich zwei Arten ausmachen: zum einen das allgemeine Alkoholkonsumverbot für einzelne Straßen und Plätze zu bestimmten Zeiten, zum anderen das Verbot des Alkoholkonsums, sofern durch dessen Auswirkungen Dritte erheblich belästigt werden können. Auch die Stadt Freiburg hatte versucht, das Problem des öffentlichen Trinkens mittels Polizeiverordnungen - dem baden-württembergischen Pendant zur ordnungsbehördlichen Verordnung - in den Griff zu bekommen. Die Kommune hatte dabei auf beide Varianten des Alkoholverbots zurückgegriffen. In bestimmten Bereichen der Altstadt wurde das Trinken von Alkohol wie auch das Beisichfüh-

ren alkoholischer Getränke in direkter Konsumabsicht verboten. Dies geschah durch die Polizeiverordnung zur Begrenzung des Alkoholkonsums im öffentlichen Straßenraum und war wirksam jeweils zur Nachtzeit außerhalb konzessionierter Freisitzflächen an Wochenenden und vor Feiertagen.

In der allgemeinen Polizeiverordnung untersagte die Stadt zudem „das Lagern oder dauerhafte Verweilen außerhalb von Freischankflächen oder Einrichtungen wie Grillstellen oder Ähnlichem ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke des Alkoholgenusses, wenn dessen Auswirkungen geeignet sind, Dritte erheblich zu belästigen“. Beide Verordnungen hat der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg in zwei Urteilen, die auch für Nordrhein-Westfalen Maßstäbe setzen, für unwirksam erklärt und damit vielfach bestehende rechtliche Bedenken gegen derartige Vorgehensweisen bestätigt⁴.

VORAUSSETZUNG ABSTRAKTE GEFAHR

Eine ordnungsbehördliche Verordnung darf nach gegenwärtiger Rechtslage in Nordrhein-Westfalen wie auch in Baden-Württemberg und anderen Bundesländern nur erlassen werden, wenn eine so genannte abstrakte Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung vorliegt. Das setzt voraus, dass bei typischen Sachverhalten mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Schaden für schutzwürdige Güter im Einzelfall eintreten pflegt.

Es müssen hinreichende Anhaltspunkte vorhanden sein, die den Schluss auf drohende Schäden rechtfertigen. Der Schaden muss zudem regelmäßig und typischerweise, wenn auch nicht ausnahmslos, zu erwarten sein. Ein alleiniges „Besorgnispotenzial“ stellt demgegenüber einen bloßen Gefahrenverdacht dar, der den Erlass einer ordnungsbehördlichen Verordnung nicht rechtfertigt. Nach diesen Beurteilungsmaßstäben ist beim Alkoholkonsum zumindest nicht typischerweise von einer Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung auszugehen. So wie die enthemmende Wirkung von Alkohol nicht typischerweise bei allen Menschen zu aggressivem Verhalten führt, hat auch der öffentliche Genuss von Alkohol für sich genommen vielfach nicht Schäden an schutzwürdigen Gütern zur Folge.

ALKOHOL AUSLÖSER?

Selbst wenn es zum Schaden kommt, ist in der Regel nicht zu klären, inwieweit der



▲ Harmlos oder gefährlich? Kommunen benötigen eine Handhabe, Alkoholkonsum auf öffentlichen Plätzen unter bestimmten Umständen zu verbieten

Faktor Alkohol neben vielen anderen Faktoren die Ursache war. Auch wenn Statistiken einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und Gewaltbereitschaft belegen, können Kommunen kaum nachweisen, dass nach der Situation vor Ort Alkoholkonsum regelmäßig und typischerweise Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten zur Folge hat.

Entsprechend hielt auch der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg die von der Stadt Freiburg vorgelegten polizeilichen Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und Straftaten in der Altstadt nicht für aussagekräftig. Nach gegenwärtiger Rechtslage ist daher ein ordnungsbehördlich verordnetes, örtlich und zeitlich begrenztes Verbot des Alkoholkonsums kein gangbarer Weg, um die Probleme an bestimmten Brennpunkten der Kommunen in den Griff zu bekommen.

Demgegenüber wurde bislang vielfach für vertretbar gehalten, den Verzehr alkoholischer Getränke oder den Genuss anderer Rauschmittel auf Verkehrsflächen und Anlagen zu untersagen, wenn dessen Auswirkungen „geeignet sind, Dritte erheblich zu belästigen“. Schließlich ist unter Umständen ordnungsbehördlich einzuschreiten, wenn über den Alkoholkonsum hinaus störende Verhaltensweisen zu einer Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung führen - beispielsweise Verstöße gegen das

² Dokumentation Nr. 91, im Internet erhältlich unter www.dstgb.de

³ Gesetzesentwurf der Landesregierung im Landtag Baden-Württemberg, Drs. 14/4850

⁴ Urteile des VGH Baden-Württemberg vom 28.07.2009, 1 S 2200/o8 und 1 S 2340/o8

Abfallrecht, Ruhestörungen nach § 117 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) und Belästigungen der Allgemeinheit nach § 118 OWiG.

Doch auch dieser Weg ist nunmehr infolge der Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg in Frage gestellt. Das Gericht führt hierzu aus, dass von den Bürgern nicht auszumachen sei, unter welchen Voraussetzungen sich das Verweilen zum Alkoholgenuß belästigend auf Dritte auswirken könnte. Für den Einzelnen sei nicht erkennbar, welches Verhalten noch zulässig und welches schon verboten sei. Daher sei das Gebot der hinreichenden Bestimmtheit und Klarheit von Rechtsnormen verletzt.

ERMÄCHTIGUNGSGRUNDLAGE NÖTIG

Angesichts dieser Rechtslage hält es der Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen für sinnvoll, eine spezielle landesrechtliche Ermächtigungsgrundlage zu schaffen, um unter bestimmten Voraussetzungen Alkoholverbote im öffentlichen Raum möglich zu machen. Städten und Gemeinden muss mit einer klaren gesetzlichen Regelung die Option gegeben werden, den vom öffentlichen Alkoholmissbrauch ausgehenden Gefahren vor Ort angemessen zu begegnen.

Zwar muss auch eine neu zu schaffende Ermächtigungsnorm gewisse rechtliche Vorgaben einhalten. Insbesondere darf sie die Freiheitsrechte der Bürger nicht unverhältnismäßig beschränken. Zugleich muss sie rechtsstaatlichen Bestimmtheitsanforderungen gerecht werden. Doch der Gesetzgeber ist aufgrund seiner unmittelbaren demokratischen Legitimation - im Gegensatz zum Verordnungsgeber - befugt, unter sorgfältiger Abwägung der widerstreitenden Interessen Schadensmöglichkeiten entgegenzuwirken und durch eine Absenkung der Gefahrenschwelle auch zur Gefahrenvorsorge zur ermächtigen.

Eine solche Verordnungsermächtigung findet sich beispielsweise im Immissionschutz mit dem § 5 Landesimmissionschutzgesetz NRW. Auch im Bereich der Alkoholprävention sollte das Land angesichts der beunruhigenden Entwicklung der zurückliegenden Jahre von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Damit würde den Kommunen die Gelegenheit gegeben, auf die konkreten Probleme vor Ort unmittelbar zu reagieren. ●



FOTO: WOLTERFOTO

▲ Bei der Reinigung ihrer Gebäude suchen viele Kommunen nach Möglichkeiten, die Kosten zu senken

Kein Geld für saubere Räume und Flure?

Wollen Kommunen bei der Gebäudereinigung sparen, geht dies nicht allein durch Fixierung auf den Preis, sondern vor allem durch gute Ausschreibung, Organisation und Gebäudeausstattung



DER AUTOR

Dipl.-Biol. Dipl.-Ing. Werner Jahr ist Sachbereichsleiter Beschaffung und Gebäudemanagement bei der Kommunal- und Abwasserberatung NRW GmbH

Organisatorische, technische und finanzielle Probleme der Gebäudereinigung lassen sich am besten an einem Beispiel demonstrieren. In einer Stadt mit etwa 25.000 Einwohnern, in der 40.000 Quadratmeter Bodenfläche zu reinigen sind, kostet die Unterhaltreinigung mit Inventarreinigung und einmal jährlicher Grundreinigung rund 325.000 Euro pro Jahr. Die im Jahr zu reinigende Fläche - Bodenfläche mal Anzahl der Reinigungen pro Jahr - beträgt etwa 4,5 Millionen Quadratmeter. Umgerechnet kostet die Reinigung eines Quadratmeters Bodenfläche inklusive Inventarreinigung 7,22 Cent. Bei 100 Quadratmetern sind das 7,22 Euro.

Davon sind das Reinigungspersonal, die Reinigungsgeräte, die Putzmittel und die gesamten Nebenkosten des Gebäudereinigungs-Unternehmens zu bezahlen. Um dem Personal einen Mindestlohn von 8,40 Euro brutto (ab 01.01.2010) bezahlen zu können, muss das Gebäudereinigungs-Unternehmen mindestens 14,71 Euro pro Stunde einnehmen. Durchschnittlich müssen 200 Quadratmeter pro Stunde gereinigt werden. Dazu gehören Flure, bei denen große Flächen je Stunde gereinigt werden können, aber auch Toiletten mit kleiner Bodenfläche und aufwändiger Reinigung.

Die Gebäudereinigung ist nach europäischem und deutschem Recht in der Regel im Wettbewerb zu vergeben. Unter den Gebäudereinigern herrscht ein starker Preiswettbewerb. Es werden Preise von 5 bis 8 Cent pro Quadratmeter Reinigungsfläche angeboten. Das freut den Kämmerer, aber die Verantwortlichen für das städtische Gebäudemanagement streiten sich beispielsweise mit Schulleitern um die Reinigungs-

qualität. Dies kommt vor, wenn bei der Ausschreibung ausschließlich oder allzu stark auf den Preis und zu wenig auf die Einsatzstunden des Personals geachtet wird.

KNAPPE KALKULATION

Gebäudereinigungs-Unternehmen müssen - wie alle privaten Unternehmen - Gewinn erzielen. Bei gleich bleibender Reinigungsfläche nimmt die Beauftragung der Reinigungshäufigkeit, das öffentliche Auftragsvolumen, aus Kostengründen ab. Die Gebäudereiniger sind also gezwungen, hinsichtlich der Kosten und der Gewinne knapp zu kalkulieren. Erfolgt die Vergabe der Gebäudereinigung nur im Hinblick auf den Preis, wird der Konflikt zwischen Kostenersparnis und Gewährleistung der Sauberkeit und Hygiene deutlich.

Die Kosten der Gebäudereinigung werden zu rund 80 Prozent durch Personalaufwand verursacht. Solange ein Mindestlohn für das Gebäudereinigungspersonal gilt, sind einer Kostenreduzierung beim Lohn Grenzen gesetzt. Bei den Stundenverrechnungssätzen werden meist günstige Preise bei Ausschreibungen angeboten. Den Gebäudereinigungs-Unternehmen bleibt nur noch eine Stellschraube für die Preissenkung: Erhöhen der Reinigungsleistung pro Stunde.

Eine Steigerung der Reinigungsleistung (Quadratmeter pro Stunde) ist in gewissem Umfang durch Verbesserung des Personaleinsatzes, durch gute Reinigungsgeräte, leistungsfähige Maschinen und geeignete Materialien möglich. Sie wird von professionellen Unternehmen genutzt. Aber auch bei einer solchen Optimierung gibt es hinsichtlich der Flächenleistung Grenzen. Und zwar dann, wenn die Leistungsfähigkeit des - mittlerweile im Akkord arbeitenden und oft schlecht bezahlten - Reinigungspersonals ausgeschöpft ist.

PERSONAL OFT ÜBERFORDERT

Hat das Gebäudereinigungs-Unternehmen mit hohen Flächenleistungen kalkuliert, um einen niedrigen Gesamtpreis zu erzielen und so den Zuschlag zu bekommen, sieht sich das Personal oft nicht in der Lage, diese Leistungsvorgaben zu erfüllen. Die Folge ist, dass Böden und Inventar schlecht oder an manchen Tagen gar nicht gereinigt werden. Beschwerden der Raumnutzer wie beispielsweise der Lehrer und Schulleiter gehen dann an die Ver-

antwortlichen des Gebäudemanagements. Sanktionen gegen das Gebäudereinigungs-Unternehmen führen oftmals zum Streit, in den Gutachter eingeschaltet werden müssen. Dabei ist zu klären, ob die Böden sauber sind und ob die Leistung nach den vertraglichen Vereinbarungen in Qualität und Umfang erbracht wird oder noch zu erbringen ist. Möglicherweise müssen Raumnutzer monatelang in schlecht gereinigten oder hygienisch bedenklichen Räumen arbeiten.

Um die Qualität der Gebäudereinigung zu gewährleisten, sollte die Kommune als Auftraggeberin bei der Bewertung der Angebote neben dem Preis die Flächenleistung in der Weise berücksichtigen, dass ungewöhnlich hohe Flächenleistung den Gebäudereinigungs-Unternehmen keinen Vorteil im Wettbewerb bringt. Damit kann vermieden werden, dass mit einem besonders niedrigen Preis eine schlechte Reinigungsqualität eingekauft wird. Zudem wird erreicht, dass zu dem vereinbarten Preis auch die ausgeschriebene Leistung erbracht wird.

PROBLEM REINIGUNGSHÄUFIGKEIT

Wenn die Preise für externe Reinigungsleistungen nicht ständig gesenkt werden können, wie kann die Gemeinde oder Stadt dennoch Kosten bei der Gebäudereinigung reduzieren? Dies geht bestenfalls durch Strecken der Reinigungsintervalle. Die vermeintlich einfache Methode, dreimal wö-

chentliche Reinigung auf zweimal wöchentliche Reinigung zu reduzieren, funktioniert ohne Änderung weiterer Faktoren allerdings nicht. Wird seltener gereinigt, sammelt sich bei gleich bleibender Verschmutzung mehr Schmutz an durch den längeren Zeitraum zwischen zwei Reinigungen. Der Schmutz haftet fester am Bodenbelag. Es wird mehr Zeit für die einzelne Reinigung beansprucht, der gewünschte Einsparungseffekt tritt kaum ein.

Eine Absenkung der Reinigungsfrequenz muss mit organisatorischen, technischen oder Verhaltensänderungen einhergehen, welche die Verschmutzung vermindern. Dies kann etwa durch Befestigung von Parkplätzen und Gehwegen zu den Gebäuden oder durch größere Schmutzfangmatten und häufige Reinigung dieser Matten geschehen. Das Nutzerverhalten hat großen Einfluss auf die Verschmutzung oder die Sauberkeit der Gebäude - und damit auf die Reinigungskosten.

Bei Neubau und Renovierung von Gebäuden sollten Bodenbeläge verstärkt unter dem Gesichtspunkt geringer Verschmutzungsanfälligkeit und leichter Reinigung ausgewählt werden. Es gibt viele Möglichkeiten, auf die Reinigungskosten Einfluss zu nehmen. Hierzu bietet die Kommunal- und Abwasserberatung NRW GmbH Städten und Gemeinden umfassende Beratung an, um bei der Ausschreibung von Gebäudereinigungsleistungen marktgerechte Preise zu erzielen und eine gute Reinigungsqualität sicherzustellen. ●





▲ Historische Gebäude - hier die Innenstadt von Höxter - eignen sich meist nicht für konventionelle Wärmedämmung

Denkmal muss kein „Klimakiller“ sein

Denkmalgeschützte Gebäude energetisch zu sanieren, erfordert großen technischen Sachverstand und maßgeschneiderte Lösungen, ist aber aus Expertensicht durchaus möglich

Das rustikale Fachwerkhaus, die Gründerzeitvilla, der Siedlungsblock aus den 1920er-Jahren - alle prägen ihre Umgebung durch eine markante Fassade. Doch was das Auge erfreut, ist für das Klima eher ein Problem. Eine solch markante Außenhaut kann nicht mit Dämmplatten zugeklebt werden. Ebenso wirken Solarzellen zwischen Erkern und Türmchen oder auf traditionell eingedeckten Ziegeldächern wie ein Fremdkörper.

Wie Klimaschutz und Denkmalschutz in Einklang gebracht werden können, treibt zurzeit die Fachwelt um. Hauseigentümer, an deren Immobile das „Denkmal“-Emblem prangt, bedrängen zunehmend die Denk-

malbehörden, weil sie ihre Gebäude energetisch sanieren wollen. Der Grund liegt nahe: Nur so lassen sich langfristig Heizkosten sparen. Außerdem folgen sie damit einem Trend der Zeit, den Ausstoß des Treibhausgases Kohlendioxid bei der Nutzung von Gebäuden zu senken.

Die Experten in den Denkmalämtern sehen den Energiespareifer mit gemischten Gefühlen. Alles, was zur Wärmedämmung außen angebracht werden soll, würde höchstwahrscheinlich den Charakter des Denkmals beeinträchtigen, wenn nicht gar zerstören. Doch wenden sich einsichtige Hausbesitzer - in fester Dämmabsicht - der Innenwand zu, lauern ebenso große Gefah-

ren. Falsche Isolierung kann die Bauphysik aus dem Gleichgewicht bringen und langfristig das Mauerwerk schädigen.

GROßER INFORMATIONSBEDARF

Derzeit finden landauf landab Tagungen zu diesem Thema statt. Anfang November 2009 diskutierten mehr als 100 Fachleute auf Einladung der Arbeitsgemeinschaften Historische Stadt- und Ortskerne in NRW in Monschau über das „Ob“ und „Wie“ energetischer Maßnahmen an Denkmälern. Dabei wurde deutlich, dass die jüngsten gesetzlichen Standards in Sachen Wärmedämmung bei denkmalgeschützten Gebäuden praktisch nicht zu erfüllen sind. Allerdings lässt sich dieses Manko durch Einbau einer CO₂-neutralen Heizung - Biogas oder Holzpellets - wieder ausgleichen.

Wärmedämmung zur Vermeidung von Energieverlust und Aufbau von Solaranlagen zur Gewinnung von Energie sind meist Hauptstreitpunkte mit den Denkmalbehörden. Dabei ist die Montage von Solarkollektoren oder Photovoltaikanlagen auf Denkmälern in Nordrhein-Westfalen nicht grundsätzlich untersagt. Nach § 9 des NRW-Denkmalschutzgesetzes muss eine solche Anlage lediglich geprüft und genehmigt werden. Wenn gestalterische und baustatische Aspekte nicht dagegen sprechen, steht der „Solarernte“ auf dem Denkmal nichts im Wege.

Selbst wenn die Denkmalpfleger wegen massiver Beeinträchtigung des Erscheinungsbildes ihr Veto einlegen, gibt es oft Alternativen. So lassen sich Kollektoren auf Nebengebäuden anbringen, oder sie finden unauffällig Platz in Höfen, wo sie von öffentlichem Grund nicht einsehbar sind. Bei manchen Industriedenkmalen lässt sich die komplette Dachfläche mit Solarpaneelen abdecken, ohne dass dies den Gesamteindruck stören würde.

SOLARANLAGEN OHNE GENEHMIGUNG

Freilich sehen sich manche Denkmalbehörden mit dem Aktionismus investitionswilliger Bürger konfrontiert. Wenn einmal zwei oder drei Solaranlagen in einem denkmalgeschützten Bereich vorhanden sind, fällt es schwer, weiteren Interessenten den Aufbau zu versagen. Doch ist es gerade die Häufung von Solaranlagen, welche einem denkmalgeschützten Ensemble das charakteristische Aussehen

nimmt. Eine ohne Genehmigung errichtete Solaranlage entfernen zu lassen, ist jedenfalls ein mühsames Verfahren - und oft politisch nicht opportun.

Gestalterische Aspekte sprechen auch in den meisten Fällen gegen eine Außendämmung denkmalgeschützter Gebäude. Das Profil einer reich mit Stuck verzierten Stadthaus-Fassade ließe sich - wenn überhaupt - nur unter enormen Kosten mit gängigem Dämmmaterial nachbauen. Zudem würden sich die Proportionen bei Fenster- und Türöffnungen sowie Dachüberständen zum Nachteil verändern. In Einzelfällen können sich Denkmaleigentümer die großzügige Bauweise vergangener Tage zunutze machen. So lassen sich Hohlräume zwischen Außenhaut und Innenschale mit Isolationsflocken auffüllen.

Selbst bei „unsichtbaren“ Baumaßnahmen wie der Innendämmung hat die Denkmalpflege ein gewichtiges Wort mitzureden. Aus gutem Grund: Denn hier können durch Verwendung falschen Materials oder bei schlampigem Einbau gravierende Schäden entstehen. Im schlimmsten Fall gerät durch Nässe und Fäulnis die Standfestigkeit in Gefahr. Fachwerkbau und Häuser mit Holzbalkendecken sind besonders betroffen, weil darin Schimmelpilz aus früheren Feuchtigkeitsschäden selbst nach Jahrzehnten wieder aktiviert werden kann. Weil meist über das verbaute Material und seine Eigenschaften wenig bekannt ist, sind solche Sanierungsmaßnahmen besonders schwierig.

INNENDÄMMUNG WIRKSAM

Unter Fachleuten gilt als ausgemacht, dass ein Innendämmputz nicht stärker als fünf bis sechs Zentimeter aufzubringen

*Sanierung und
Wärmedämmung
historischer
Fachwerkhäuser
erfordert viel
Ingenieurwissen und
handwerkliche
Sorgfalt*

ist. Aber dennoch kann eine solche Schicht die Isolationswirkung der Wand um gut 15 Prozent verbessern. Die technische Herausforderung liegt darin, das Eindringen von Wasserdampf von innen in die gedämmte Wand zu verhindern. Denn der Dampf würde im - tendenziell kälteren - Mauerwerk kondensieren und Feuchtigkeitsschäden bis hin zur Schimmelbildung hervorrufen.

Die Wirkung einer Innendämmung steht und fällt also mit dem sorgfältigen Einbau von Sperrfolien. Besonders kritisch sind hier die Anschlüsse an Fenstern, Türen und sonstigen Einschnitten der Wand. Ingenieure und Architekten wissen aus leidvoller Erfahrung, dass dies ein Schwachpunkt bei vielen Projekten energetischer Sanierung ist - vor allem im Denkmalsektor.

Wenn der Innendämmung technisch und bauphysikalisch Grenzen gesetzt sind, so bedeutet dies noch nicht das Ende energetischer Ertüchtigung. Bei Fenstern können beispielsweise enorme Verbesserungen erzielt werden. Isolationsverglasung, die auch in historische Rahmenformen eingepasst werden kann, liegt nicht weit von den Dämmwerten konventioneller Mauern entfernt. Allerdings muss für die fehlende „natürliche Luftzirkulation“ durch undichte Fenster ein Ausgleich geschaffen werden. Sonst erzeugt ein Übermaß an Wasserdampf in der Innenraumluft Feuchtigkeit und Schimmel.

GUTE DURCHLÜFTUNG

Daher raten Sanierungsexperten durchaus zu fest installierten Abluftanlagen. Dabei wird durch schwache Ventilatoren in den Räumen ein Unterdruck erzeugt, der durch Ritzen oberhalb der Fensterscheiben ständig Luft ansaugt. Die Abluft wird durch Rohre nach außen geblasen.



FOTO: CHRISTOF WELKE

Hygienische Probleme treten dabei nicht auf, weil keine Luft aus dem Röhrensystem wieder in einen Wohnraum gelangt. Wenn es gelingt, hierbei noch eine Wärmerückgewinnung einzubauen, lässt sich der Energieverbrauch des Gebäudes um weitere Prozentpunkte senken. Allerdings - und hier kommt wieder die Ästhetik ins Spiel - müssen Luftauslässe bei Denkmälern ebenfalls zur Genehmigung vorgelegt werden.

Rein quantitativ betrachtet könnte man das Problem „Klimaschutz und Denkmalschutz“ beiseite schieben. Lediglich gut 2,8 Prozent der Gebäude in Deutschland stehen unter Denkmalschutz. Mehr als vier Fünftel davon sind in privater Hand. Rein rechtlich gesehen können die ständig verschärften Energiegesetze den Denkmälern nichts anhaben. Denn die Energieeinsparverordnung (EnEV) ist auf Baudenkmäler nicht anwendbar. Wenn die Substanz oder das Erscheinungsbild beeinträchtigt würden oder ein unzumutbar hoher Aufwand entstünde, müssen die Anforderungen der EnEV nicht erfüllt werden. Gleichwohl sind sich Denkmaleigentümer und Denkmalpfleger einig, dass auch die historische Bausubstanz zum Klimaschutz beitragen kann. (mle)

Weitere Informationen:

Arbeitsgemeinschaften Historische
Stadt- und Ortskerne in NRW
Ostwall 1 (Stadthaus)
59555 Lippstadt
Tel. 02941-980-432

Internet:
<http://historische-stadt-ortskerne-nrw.de>
www.hist-stadt.nrw.de

FOTO: LEHRER



▲ Das „Denkmal“-Schild zeichnet ein Gebäude aus, bringt aber Verpflichtungen mit sich

EEG Erneuerbare-Energien-Gesetz

Handkommentar, Herausgegeben von RA Dr. Jan Reshöft, LL.M., 3. Auflage 2009, 718 S., geb., 98,- Euro, ISBN 978-3-8329-4218-2

Am 1.1.2009 trat das neue EEG in Kraft, mit dem die Bedingungen für die Erzeugung von Strom aus Erneuerbaren Energien deutlich verbessert werden. Infolge der Neuregelung ergeben sich zahlreiche neue Rechtsfragen, zu deren Klärung der Kommentar beiträgt. Antworten finden sich unter anderem zu den folgenden Themen:

- die Festlegung auf ein unabdingbares gesetzliches Schuldverhältnis zwischen Anlagen- und Netzbetreiber
- die Regelung zur Bestimmung des richtigen Netzverknüpfungspunktes
- der Umfang der Netzausbauverpflichtungen des Netzbetreibers
- das neue Einspeisemanagement
- die detaillierten Regelungen zur Direktvermarktung
- das so genannte Anlagensplitting
- die Anwendbarkeit des EEG 2009 auf Bestandsanlagen

Mit dem von RA Dr. Jan Reshöft, LL.M. herausgegebenen Kommentar zum EEG, der nun in 3. Auflage erscheint, liegt eine umfangreiche Kommentierung des neuen Gesetzes einschließlich der einschlägigen Ausführungsverordnungen vor. Der Kreis der Autoren setzt sich aus Rechtsanwälten zusammen, die mit der Materie durch ihre langjährige Beratungspraxis bestens vertraut sind. Der Kommentar ist eine gute Handreichung für Behörden, Anlagenbetreiber und Energieversorger. Az.: II/1 be-ko

Beihilfenrecht Nordrhein-Westfalen

Unterstützungsgrundsätze, Vorschussrichtlinien, Kommentar von Karl-Heinz Mohr, Ministerialrat a. D., und Horst Sabolewski, Regierungsdirektor im Finanzministerium des Landes NRW, (78. Ergänzungslieferung, Stand Juni 2009, 350 Seiten), Loseblattaussage inkl. Zugang zur Online-Datenbank, Grundwerk ca. 2.950 Seiten, DIN A 5, in zwei Ordnern, 128 Euro bei Fortsetzungsbezug (168 Euro bei Einzelbezug). ISBN 978-3-7922-0153-4, Verlag Reckinger, Siegburg (www.reckinger.de)

Die 78. Ergänzungslieferung zum Beihilfenkommentar Nordrhein-Westfalen berücksichtigt schwerpunktmäßig die Neufassung des Landesbeamtengesetzes (LBG), insbesondere auch die neue Ermächtigungsvorschrift zum Erlass der Beihilfenverordnung in § 77 LBG. Darüber hinaus wird auf Grundlage der Vorgaben der Rechtsprechung zu zahlreichen Zweifelsfragen - z.B. zu wissenschaftlich anerkannten bzw. nicht anerkannten Heilbehandlungen - Stellung genommen. Hinzuweisen ist auch auf das neue Leistungsverzeichnis des Finanzministeriums für ärztlich verordnete Heilbehandlungen. Schließlich wurden die das Beihilfenrecht ergänzenden Regelungen,

wie u.a. das Krankenhausentgeltgesetz, die Bundespflegegesetzverordnung, die Arzneimittel-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses sowie das Versicherungsaufsichtsgesetz auf den neuesten Stand gebracht. Ein neues, umfangreiches Stichwortverzeichnis und eine überarbeitete Hilfsmittelübersicht runden die 78. Ergänzungslieferung ab.

Der Kommentar enthält u.a. die Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, die BVOAng, die Unterstützungsgrundsätze und die Richtlinien über die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen mit ausführlichen Erläuterungen und vielen Beispielen für die praktische Handhabung der Vorschriften. Ferner sind sämtliche Ausführungsbestimmungen sowie Verordnungen, Erlasse und Gebührenordnungen abgedruckt, die bei der Festsetzung einer Beihilfe von Bedeutung sind. Die Datenbank „Rechtsprechungssammlung zum Beihilfenrecht des Landes Nordrhein-Westfalen“ bietet den Abonnenten des Kommentars kostenfreien Zugriff auf wichtige in der Kommentierung zitierte Gerichtsentscheidungen.

Az.: I/1 047-00-1

Praxis der Kommunalverwaltung

Landesausgabe Nordrhein-Westfalen, Ratgeber für die tägliche Arbeit aller Kommunalpolitiker und der Bediensteten in Gemeinden, Städten und Landkreisen; (Loseblattsammlung incl. 3 Online-Zugänge, auch auf CD-ROM erhältlich). Schriftleitung: Johannes Winkel, Leiter der Abteilung Kommunale Aufgaben im Innenministerium Nordrhein-Westfalen. KOMMUNAL- UND SCHUL-VERLAG, 65026 Wiesbaden, Postfach 3629, Telefon (0611) 88086-10 Telefax (0611) 88086 77; www.kommunalpraxis.de; info@kommunalpraxis.de. Die vorliegende (nicht einzeln erhältliche) Lieferung enthält: 408. Nachlieferung, Oktober 2009, 63,70 Euro.

J 9 – Soziale Pflegeversicherung (Sozialgesetzbuch XI). Von Verbandsdirektor Roland Klinger. Die Überarbeitung berücksichtigt die jüngsten Änderungen des Pflegeversicherungsgesetzes vom 28.5.2008. Darstellungsteil und Anhänge wurden entsprechend umfassend aktualisiert. Neu hinzugekommen als Anhang 4 ist außerdem das Pflegezeitgesetz ebenfalls vom 28.5.2008.

K 31a – Waffenrecht. Von Ltd. Ministerialrat a. D. Kurt Meixner.

In den Beitrag wurde die letzte Änderung des Waffengesetzes vom 26.3.2008 eingearbeitet. Die wichtigsten Änderungen betreffen die §§ 20 (Erwerb und Besitz von Schusswaffen durch Erwerber infolge eines Erbfalls), § 24 (Kennzeichnungspflicht, Markenanzeigepflicht), §§ 30 bis 33 über das Verbringen und die Mitnahme von Waffen oder Munition nach, aus oder durch Deutschland in andere Mitgliedstaaten der EU oder in Drittstaaten, § 42 (Verbot des Führens von Waffen bei öffentlichen Veranstaltungen). Daneben wurde die neueste Rechtsprechung eingearbeitet.

K 31b – Sprengstoffrecht. Von Ltd. Ministerialrat a. D. Kurt Meixner.

Mit dieser Überarbeitung des Beitrags wurde ein neues Urteil des VGH Mannheim zu § 8 a (Zuverlässigkeit) des Sprengstoffgesetzes eingearbeitet. Die Kommentierung zu § 53 (Inkrafttreten) SprengG wurde wegen der Übergangsregelungen aktualisiert. Neu aufgenommen wurde der Text der Kostenverordnung zum Sprengstoffgesetz.

Az.: I/3

Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen

NEU: Held/Winkel (Hrsg.). Kommentar, 2. Auflage, 2009, 666 Seiten, kartoniert, Format 16,5 x 23,5 cm, ISBN 978-3-8293-0891-5, Preis 59,00. KOMMUNAL- UND SCHUL-VERLAG, 65026 Wiesbaden, Postfach 3629, Telefon (0611) 8808611 Telefax (0611) 8808671; www.kommunalpraxis.de; info@kommunalpraxis.de.

Die Kompakt-Kommentar erläutert die Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen aktuell, zuverlässig und praxisnah. Berücksichtigt ist die Reform des Kommunalverfassungsrechts mit deren erheblichen Änderungen. So werden künftig Bürgermeister für die Dauer von sechs Jahren gewählt, womit die Wahlen von Rat und Bürgermeister spätestens nach der Kommunalwahl im Jahre 2009 auseinanderfallen werden. Gleichzeitig hat der Gesetzgeber den Verantwortungsbereich von Rat und Bürgermeister neu voneinander abgegrenzt und die Rechte des Rates, der Fraktionen und der einzelnen Ratsmitglieder gestärkt. Ausgeweitet sind die Möglichkeiten der Städte und Gemeinden zur interkommunalen Zusammenarbeit. Hingegen wurden im Bereich des Gemeindefinanzrechts erkennbar höhere Hürden geschaffen. Im geänderten § 27 sind die Voraussetzungen für die Bildung eines Integrationsrates geregelt.

Der handliche Praxis-Kommentar ist für die ehrenamtlich tätigen Ratsmitglieder wie für die Angehörigen der hauptamtlichen Kommunalverwaltung eine wertvolle Arbeits- und Orientierungshilfe im Umgang mit den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen kommunaler Selbstverwaltung. Als anschaulicher, informativer und kompetenter Ratgeber ist das Werk jederzeit hilfreich in der kommunal(politischen) Alltagsarbeit.

Die Herausgeber, Ministerialdirigent a.D. Friedrich Wilhelm Held und Ministerialdirigent Johannes Winkel, verfügen über langjährige Erfahrungen in der Leitung der Abteilung „Kommunale Angelegenheiten“ im nordrhein-westfälischen Innenministerium. Sie werden unterstützt von einem renommierten Autorenteam, das aus dem Leitenden Ministerialrat a.D. Ernst Becker, Stadtkämmerer Lars Martin Klieve, Ministerialrat Detlev Plückhahn, Stellvertreter des Präsidenten der Gemeindeprüfungsanstalt NRW Jörg Sennewald und Oberkreisdirektor und Landrat a.D. Rechtsanwalt Dr. Rudolf Wansleben besteht.

Az.: I/3

Vogelschutzgebiete in NRW nicht mehr strittig

Die Europäische Kommission hat die Vogelschutzgebiete in Nordrhein-Westfalen anerkannt. Nach der Einstellung des Verfahrens zum Schutzgebiet „Untere Niederrhein“ habe Brüssel ein weiteres Vertragsverletzungsverfahren eingestellt, teilte NRW-Umweltminister Eckhard Uhlenberg mit. Seit 2001 sind den Angaben zufolge zahlreiche neue Vogelschutzgebiete ausgewiesen worden wie etwa die „Hellwegbörde“ und die „Wahner Heide“. Die EU forderte das Land NRW zuletzt 2006 auf, diese Gebiete zu vergrößern und weitere Gebiete auszuweisen. In Nordrhein-Westfalen gibt es insgesamt 27 Vogelschutzgebiete mit einer Gesamtfläche von 154.824 Hektar.



EUROPA-
NEWS

zusammengestellt von
Barbara Baltsch,
Europa-Journalistin,
E-Mail: barbara.baltsch@
kommunen-in-nrw.de

Wettbewerb zum Europäischen Jahr 2010

Der Wettbewerb stellt das Europäische Jahr 2010 zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung in den Mittelpunkt. Schüler und Schülerinnen sind aufgerufen, sich kreativ mit diesem Thema zu beschäftigen. Die Bandbreite der möglichen Wettbewerbsbeiträge reicht dabei von verschiedenen Methoden der Bildgestaltung über den Kurzfilm oder die Inszenierung bis hin zum Essay oder der Reportage. Daneben gibt es die Möglichkeit, ein Spiel zu entwickeln, einen EU-Projekttag zu planen oder eine Medien-Kampagne zu entwickeln. Der Einsendeschluss variiert je Bundesland zwischen dem 1. Februar und dem 15. Februar 2010. Weitere Informationen gibt es auf der Internetseite www.europaeischer-wettbewerb.de.

Vertrag von Lissabon in Kraft

Als letztes Staatsoberhaupt der Europäischen Union hat der EU-kritische tschechische Präsident Vaclav Klaus am 3. November 2009 den Vertrag von Lissabon unterzeichnet. Kurz zuvor hatte das Verfassungsgericht in Brno (Brünn) den EU-Reformvertrag für vereinbar mit tschechischem Recht erklärt. Nach der Ratifizierung durch Klaus kann der Vertrag von Lissabon nun am 1. Dezember 2009 in Kraft treten. Mit dem Vertrag wird auch die Stellung der Regionen und Kommunen im politischen System der EU aufgewertet sowie die Rolle ihres institutionellen Vertreters in Brüssel, des Ausschusses der Regionen, gestärkt.

European Green Capital Award

Nachdem im Februar dieses Jahres Stockholm und Hamburg zu Europäischen Umwelthauptstädten für die Jahre 2010 und 2011 gekürt wurden, hat die Suche für 2012 und 2013 begonnen. Der „European Green Capital Award“ wird an Städte verliehen, die sich durch eine besonders umweltgerechte Stadtplanung auszeichnen. Bewerbungen können sich alle europäischen Städte mit mehr als 200.000 Einwohnern. Bewertet werden etwa lokale Initiativen zur Bekämpfung des globalen Klimawandels, nachhaltige Abfallbewirtschaftung, Schutz von Natur und biologischer Vielfalt, Verkehr, Luft- und Wasserqualität. Einsendeschluss ist der 1. Februar 2010. Weitere Informationen im Internet unter http://ec.europa.eu/environment/europeangreencapital/index_en.htm.

Deutsch-Polnischer Journalistenpreis

Mit dem Deutsch-Polnischen Journalistenpreis werden journalistische Beiträge ausgezeichnet, die das Wissen von Deutschen und Polen übereinander erweitern sowie zu einem besseren Verständnis des Nachbarlandes in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur führen oder das Alltagsleben der Nachbarn vermitteln. Der Preis wird in den Kategorien Fernsehen, Hörfunk und Print vergeben und ist mit jeweils 5.000 Euro dotiert. Bewerbungen können sich deutsche und polnische Journalisten, Sender und Verlage mit Beiträgen, die zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2009 veröffentlicht wurden. Einsendeschluss ist der 15. Januar 2010. Weitere Informationen gibt es auf der Internetseite www.deutsch-polnischer-journalistenpreis.de.

Günther Oettinger als EU-Kommissar nominiert

Der baden-württembergische Ministerpräsident Günther Oettinger wurde von der neuen Bundesregierung als nächster deutscher EU-Kommissar nominiert. Oettinger ist seit April 2005 Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg und seit Februar 2006 stellvertretendes Mitglied im Ausschuss der Regionen. Auf europäischer Ebene setzte er sich in den vergangenen Jahren unter anderem für die Erstellung einer eigenen EU-Donastrategie ein. Bisheriger deutscher EU-Kommissar war der SPD-Politiker Günter Verheugen. Er ist Vizepräsident der Europäischen Kommission und zugleich für Industrie sowie Unternehmen zuständig.

Anordnung zur Erhöhung der Kindergartenbeiträge

Die kommunalaufsichtliche Anordnung der Bezirksregierung Düsseldorf an die Stadt Oberhausen, die Kindergartenbeiträge in den höheren Einkommensgruppen um 20 Prozent zu erhöhen, ist rechtmäßig (nichtamtlicher Leitsatz).

VG Düsseldorf, Urteil vom 30. Oktober 2009
- Az.: 1 K 3437/07 -

Mit dem Urteil hat die 1. Kammer des Verwaltungsgerichts Düsseldorf die Klage der Stadt Oberhausen gegen die kommunalaufsichtliche Anordnung der Bezirksregierung Düsseldorf, die Kindergartenbeiträge in den höheren Einkommensgruppen um 20 Prozent zu erhöhen, abgelehnt. Zur Begründung führte sie aus, die kommunalaufsichtliche Anordnung der Bezirksregierung sei rechtmäßig. Nach Wegfall der Landeszuschüsse im Jahr 2006 sei die Stadt Oberhausen, die schon seit Jahren nicht mehr über einen ausgeglichenen Haushalt verfüge, nach der Gemeindeordnung verpflichtet, die finanzielle Mehrbelastung in zumutbarem Umfang an die Eltern weiterzugeben. Dem habe sich der Rat der Stadt jedoch verweigert, weshalb die Bezirksregierung im Wege der Kommunalaufsicht habe einschreiten dürfen. Da die nach Einkommensstufen gestaffelten Kindergartenbeiträge seit 1993 unverändert geblieben seien und darüber hinaus die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten verbessert worden sei, seien die vorgenommenen Erhöhungen der Finanzsituation der Stadt Oberhausen angemessen. Gegen das Urteil kann beim Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen Antrag auf Zulassung der Berufung gestellt werden.



GERICHT
IN KÜRZE

zusammengestellt
von Hauptreferent
Andreas Wohland,
StGB NRW

Kommunales „Baukindergeld“

Die Entscheidung der Stadt Ennepetal, den Erwerb von Baugrundstücken durch Familien mit Kindern nicht allgemein, sondern nur in zwei bestimmten Baugebieten und lediglich beim Kauf städtischer Grundstücke durch einen kommunalen Zuschuss - das so genannte Baukindergeld - zu fördern, ist nicht zu beanstanden (nichtamtlicher Leitsatz).

VG Arnsberg, Urteil vom 2. September 2009
- Az.: 1 K 1054/09 -

Die Klage einer Ennepetalerin, die den Zuschuss in Höhe von 7.500 Euro für ein außerhalb der beiden Baugebiete gelegenes Grundstück erstreiten wollte, das sie zudem von einem privaten Bauträger erworben hatte, wies das Verwaltungsgericht Arnsberg mit dem Urteil ab.

In den Entscheidungsgründen führte das Gericht aus: Da die für die Förderung aufgestellten Kriterien in zweierlei Hinsicht nicht erfüllt seien, habe die Klägerin keinen Anspruch auf den Zuschuss, den die beklagte Stadt als freiwillige Leistung gewähre. Die Beschränkung der Förderung auf den Erwerb städtischer Grundstücke innerhalb bestimmter Bebauungsplangebiete verstoße entgegen der Auffassung der Klägerin nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz. Bei der Gewährung von Subventionen bestehe eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Eine zulässige Differenzierung könne auf jeder sachbezogenen Erwägung beruhen; nur evident unsachliche Regelungen seien zu beanstanden.

Die hier vorgenommene Beschränkung sei schon aus fiskalischen Gründen sachlich gerechtfertigt. Eine räumlich uneingeschränkte Förderung innerhalb des gesamten Stadtgebietes würde zu weitgehend unüberschaubaren Leistungsansprüchen führen. Auch die Limitierung der Förderung auf den Erwerb städtischer Grundstücke liege im Haushaltsinteresse der Stadt. Es treffe nicht zu, dass die Bezuschussung des Kaufs städtischer Baugrundstücke mit städtischen Haushaltsmitteln eine unzulässige Veräußerung gemeindlicher Vermögensgegenstände unter Wert sei, wie die Klägerin geltend gemacht habe. Selbst wenn unterstellt würde, dass diese Praxis unzulässig sei, könnte durch eine Ausweitung der Bezuschussung auf den Kauf jeglicher, also auch nicht-städtischer Baugrundstücke keine Abhilfe geschaffen werden.

Hinzu kam, dass das von der Klägerin erworbene Grundstück in einer durch Bebauungsplan festgesetzten privaten Grünfläche liegt. Allerdings hatte die beklagte Stadt in der Vergangenheit dort bereits ein Wohnbauvorhaben im Wege der Befreiung zugelassen. Das Gericht wies darauf hin, es sei nicht erkennbar, dass ein durchsetzbarer Anspruch auf erneute Befreiung für ein weiteres Wohnhaus in der Grünfläche bestehen sollte. Letztlich ließ das Gericht jedoch offen, ob auch die ungesicherte Bebaubarkeit des Grundstücks einem Zuschussanspruch der Klägerin entgegensteht.

Verbot von Internet-Glücksspiel

Das Veranstellen öffentlicher Glücksspiele im Internet kann in Nordrhein-Westfalen verboten werden (nichtamtlicher Leitsatz).

OVG NRW, Beschluss vom 30. Oktober 2009
- Az.: 13 B 736/09 -

Die in Gibraltar ansässige Antragstellerin, nach eigenen Angaben weltweit größter Veranstalter von Sportwetten, bietet neben solchen Wetten weitere Glücksspiele, u. a. Casinospiele, im Internet an. Die Bezirksregierung Düsseldorf (Antragsgegnerin) als insoweit für Nordrhein-Westfalen allein zuständige Behörde untersagte der Antragstellerin, im Internet öffentliches Glücksspiel im Sinne des Glücksspielstaatsvertrags zu veranstalten. Gegen dieses sofort vollziehbare Verbot erhob die Antragstellerin beim Verwaltungsgericht Düsseldorf Klage und beantragte zugleich, die Vollziehung des Verbots vorläufig auszusetzen. Diesem Antrag gab das Verwaltungsgericht nur insoweit statt, als sich das Verbot auf Gebiete außerhalb Nordrhein-Westfalens erstrecke. Gegen diese Entscheidung haben sowohl die Antragstellerin als auch die Antragsgegnerin Beschwerde eingelegt, über die das Oberverwaltungsgericht nunmehr mit dem Beschluss zulasten der Antragstellerin entschieden hat.

Zur Begründung hat es ausgeführt: Bei verständiger Würdigung des Verbots werde der Antragstellerin die Veranstaltung öffentlichen Glücksspiels nur insoweit untersagt, als das Angebot in Nordrhein-Westfalen abrufbar sei und damit von Nordrhein-Westfalen aus eine Teilnahme am Glücksspiel ermöglicht werde. Dieses Verbot sei nach dem Glücksspielstaatsvertrag gerechtfertigt; der Glücksspielstaatsvertrag sei seinerseits mit dem Grundgesetz und mit dem Europarecht vereinbar.

Nach dem Glücksspielstaatsvertrag könne die zuständige Behörde u. a. die Veranstaltung unerlaubter Glücksspiele untersagen. Diese Voraussetzungen seien hier erfüllt. Die Antragstellerin veranstalte in Nordrhein-Westfalen per Internet Glücksspiele, weil dort die Möglichkeit zur Teilnahme geboten werde. Das Veranstellen von Glücksspielen im Internet sei verboten und damit unerlaubt.

Das im Glücksspielstaatsvertrag vorgesehene Verbot stelle zwar einen Eingriff in die durch das Grundgesetz geschützte Berufsfreiheit dar. Dieser sei aber gerechtfertigt. Er diene dem legitimen Ziel, die Bevölkerung, insbesondere Kinder und Jugendliche, vor den Gefahren der Glücksspielsucht und der mit Glücksspielen verbundenen Folge- und Begleitkriminalität zu schützen, und sei verhältnismäßig.

Das Verbot beschränke zwar zugleich auch den europarechtlich geschützten freien Dienstleistungsverkehr. Diese Beschränkung sei aber, wie sich aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ergebe, gerechtfertigt, weil sie den zuvor genannten zwingenden Gründen des Allgemeininteresses diene und nicht unverhältnismäßig sei.

Der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts ist unanfechtbar.

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 02 11/45 87-1
Fax 02 11/45 87-211
www.kommunen-in-nrw.de

Hauptschriftleitung

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernd Jürgen Schneider

Redaktion

Martin Lehrer M. A. (Leitung)
Telefon 02 11/45 87-230
redaktion@kommunen-in-nrw.de
Barbara Baltsch
Debora Becker (Sekretariat)
Telefon 02 11/45 87-231

Abonnement-Verwaltung

Stephanie Hilkhausen
Telefon 0211/4587-243
stephanie.hilkhausen@kommunen-in-nrw.de

Anzeigenabwicklung

Krammer Verlag Düsseldorf AG
Goethestraße 75 • 40237 Düsseldorf
Telefon 02 11/91 49-4 55
Fax 02 11/91 49-4 80

Layout

KNM Krammer Neue Medien
www.knm.de

Druck

D+L REICHENBERG GmbH
46395 Bocholt

Gedruckt auf
chlorfrei gebleichtem Papier

Die Zeitschrift erscheint monatlich mit zwei Doppelnummern jeweils im Februar und Juli. Das Abonnement (Einzelpreis 78 € komplett, Mindestlaufzeit 1 Jahr) ist unbefristet und kann jederzeit begonnen werden. Bestellungen nur beim Städte- und Gemeindebund NRW, Kaiserswerther Str. 199-201, 40474 Düsseldorf, Internet: www.kommunen-in-nrw.de. Die Abonnementgebühr wird während eines Jahres anteilig für die dann noch bezogenen Hefte sowie im März für das gesamte Jahr in Rechnung gestellt. Das Abonnement kann jeweils zum 15. eines Monats - wirksam zum 1. eines Folgemonats - schriftlich gekündigt werden. Für die bei Kündigung während des Kalenderjahres nicht mehr bezogenen Hefte wird die Abonnementgebühr anteilig zurückerstattet. Kein Buchhandelsrabatt. Die mit dem Namen des Verfassers veröffentlichten Beiträge geben die persönliche Meinung des Verfassers wieder. Nachdruck oder elektronische Wiedergabe nur mit Genehmigung der Schriftleitung.

ISSN 0342 - 6106



Themenschwerpunkt

Januar / Februar 2010:

Ländliche Wege