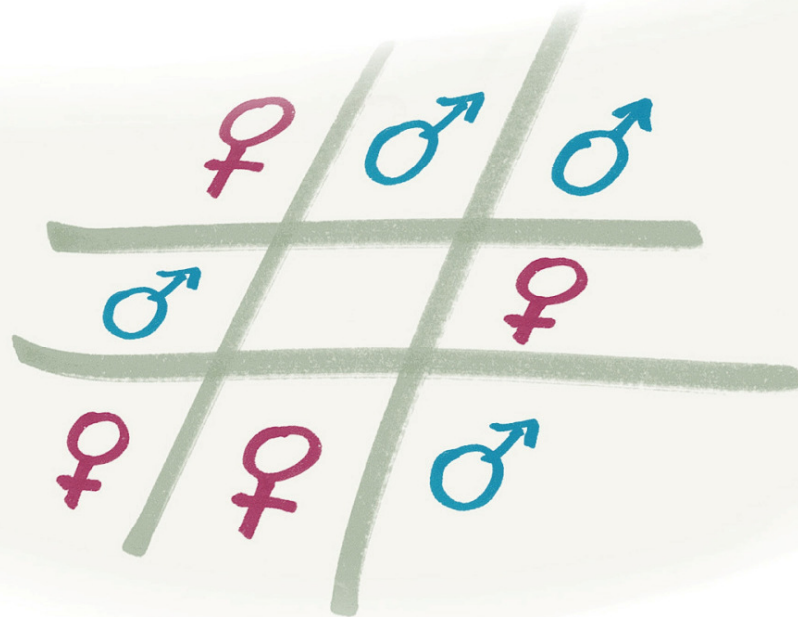




Landkreis Trier-Saarburg

Gleichstellungsstelle

für den Landkreis Trier-Saarburg



Kreisverwaltung Trier-Saarburg | Willy-Brandt-Platz 1

**Kreisverwaltung Trier-Saarburg
Anne Hennen
Gleichstellungsbeauftragte
Willy-Brandt-Platz 1
54290 Trier
Tel.: 0651-715253
E-Mail: anne.hennen@trier-saarburg.de
www.trier-saarburg.de**

Konzeption

für die

Gleichstellungsstelle

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	5
1.HINTERGRUND UND GESELLSCHAFTLICHER AUFTRAG	6
2. STATISTIK UND DEMOGRAFISCHER WANDEL	8
2.1 ERFASSEN VON STATISTISCHEN WERTEN.....	8
2.2 DEMOGRAFISCHER WANDEL	9
3. LEBENSLAGEN DER BÜRGERINNEN IM LÄNDLICHEN RAUM	10
4. ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG DER GLEICHSTELLUNGSSTELLE	13
4.1 BESCHREIBUNGEN DER ORGANISATION	13
4.2 ORGANISATIONS- UND PERSONALSTRUKTUR.....	13
4.3 BESCHREIBUNGEN DES ARBEITSPLATZES	13
5. ARBEITSFELDER UND ZIELGRUPPEN DER GLEICHSTELLUNGSSTELLE	14
5.1 ZIELGRUPPEN.....	14
6. LEITGEDANKEN UND GRUNDSÄTZE	16
6.1 BEACHTUNG VON GENDER- MAINSTREAMING.....	16
6.3 PROBLEMANALYSE UNTER GLEICHSTELLUNGSASPEKTEN	17
6.4 LEBEN UND ARBEITEN OHNE GEWALT.....	18
7. ZIELE UND MAßNAHMEN	19
ZUR FÖRDERUNG VON GLEICHSTELLUNG	19
8. PRAKTISCHE UMSETZUNG	21
9. VERNETZUNG VON ARBEITSKREISEN	23
10. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT DER GLEICHSTELLUNGSSTELLE	24
11. EVALUATION UND AUSBLICK	25

Vorwort



Als kommunale Gleichstellungsbeauftragte bin ich zuständig für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Landkreis Trier –Saarburg. Mein Aufgabengebiet umfasst nicht nur vielfältige verwaltungsinterne Aufgaben, sondern wirkt auch in die Kommune hinein.

Das im gesetzlichen Auftrag beschriebene Arbeitsfeld ist sehr umfangreich, so dass es mir erforderlich erschien meine Tätigkeit in einer Konzeption zu konkretisieren und meinen persönlichen Schwerpunkt herauszuarbeiten. Grundlage für Selbständigkeit und Existenzsicherung von Mädchen und Frauen sind Qualifizierung und Bildung, deshalb sehe ich in diesem Bereich den zentralen Schwerpunkt meiner Arbeit.

Die vorliegende Konzeption beleuchtet als erstes den historischen Hintergrund der Gleichberechtigung, um dann auf die Gesetzeslage, die gesellschaftlichen Veränderungen, den demografischen Wandel und die Lebenslagen der Frauen im Landkreis einzugehen.

Die in dieser Konzeption skizzierten Ziele der Gleichstellungsarbeit sind auf die Bedürfnisse der Frauen im ländlichen Raum zugeschnitten, können aber von der Gleichstellungsbeauftragten nicht in Eigenregie erfüllt werden. Sie sind vielmehr als Information und Forderung zu verstehen, die von Politik und Wirtschaft schrittweise umzusetzen sind, um Gleichstellung zu realisieren. Die Konzeption weist auf zu entwickelnde Maßnahmen hin und skizziert erste Schritte der praktischen Umsetzung.

Trier, im Januar 2009

Anne Hennen
Gleichstellungsbeauftragte

1. Hintergrund und gesellschaftlicher Auftrag

In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Doch 90 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts und sechzig Jahre nach Erklärung der Menschenrechte ist die Partizipation von Frauen hierzulande nicht verwirklicht. Recht und Realität sind nur selten deckungsgleich, das Recht kann einer gesellschaftlichen Entwicklung hinterherhinken in dem es legalisiert was längst Wirklichkeit ist. Ein Gesetz kann aber auch eine Entwicklung fördern und der Staat kann ferner das Recht nutzen, um sich klar zu einer Forderung und einem Wert zu bekennen.

Die Aussage in der Verfassung zur Gleichberechtigung ist eindeutig, aber der gesellschaftspolitische Alltag nicht. 1918 erstritten die Frauen das aktive und passive Wahlrecht. Im Jahr 1949 wurde nur auf Grund der starken Intervention von Elisabeth Selbert der Satz: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ ins Grundgesetz geschrieben und nicht wie ursprünglich vorgesehen der Artikel 3 der Weimarer Verfassung, der lautet: „Frauen und Männer haben grundsätzlich dieselben staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten“, übernommen.

Nach der Vereinigung Deutschlands entbrannte erneut eine Grundsatzdebatte zur Gleichberechtigung. Unklar war die Frage, ob es sich bei Artikel 3 des Grundgesetzes um eine Feststellung oder um ein Versprechen zur Gleichberechtigung handelt und sich dieses Grundrecht auf alle gesellschaftlichen Aufgaben bezieht. Die Antwort auf diese Fragen wurde 1994 in Artikel 3 um den wichtigen Satz ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Diese Ergänzung macht deutlich, dass es nicht nur um formale Rechte, sondern um gleiche Behandlung geht. Die geschilderten Ausführungen zeigen klar, dass das Recht zwar die Voraussetzungen schafft, aber nicht automatisch zur Gleichstellung führt.

Der Gleichheitsgrundsatz wurde in die Landkreisordnung aufgenommen. Die amtliche Begründung zu § 2 Absatz 9 Satz 1 Landkreisordnung lautet: "Die Begründung zu Art. 1 Nr. 2 gilt entsprechend. Ebenso wie die kreisfreien Städte haben die Landkreise Gleichstellungsstellen einzurichten und hauptamtlich zu besetzen, damit sichergestellt wird, dass die Verwirklichung des Verfassungsauftrags bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben erfolgt." (Kommunalbrevier Rheinland-Pfalz 2004).

In der Verwaltungsvorschrift zu § 2 Gemeindeordnung und in der Verwaltungsvorschrift zu § 2 Landkreisordnung werden für die Einrichtung und Ausgestaltung gemeindlicher Gleichstellungsstellen und für die Durchführung vergleichbarer Maßnahmen Hinweise und Empfehlungen gegeben.

Kommunale Gleichstellungsstellen erfüllen, nach ihrem Selbstverständnis und in der Regel auch nach ihrem Auftrag, vier formale Funktionen:

- Information und Beratung
- Konzeptionierung und Initiierung systematischer Gleichstellungspolitik
- Artikulation und Vertretung der Bedürfnisse und Interessen von Frauen
- Vermittlung zwischen Frauenbewegung, Bürgerinnen und Bürgern, Verwaltung und Politik.

2. Statistik und demografischer Wandel

2.1 Erfassen von statistischen Werten

Zur Wahrnehmung der gegenwärtigen Situation im Landkreis ist eine möglichst präzise Registrierung vorhandener Zahlen und Daten notwendig. Erster Handlungsschritt ist das Erfassen der statistischen Zahlen aller im Landkreis lebenden Bürgerinnen und Bürger. Am 31.12.2007 lebten im Landkreis 141.009 Menschen davon 71.481 Frauen, ein Anteil von 50,7%. Der Anteil der ausländischen Mitbürger lag bei insgesamt 6.449 Personen, davon sind 3.328 Personen weiblich, das heißt 51,6% der ausländischen Bürger sind Frauen. Im Landkreis standen in einem **sozialversicherungspflichtigen** Arbeitsverhältnis 40.805 Frauen und Männer, 18.959 Arbeitsverhältnisse wurden von Frauen ausgeübt. Beamtinnen, Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen werden in dieser Statistik nicht erfasst. (Stat. Landesamt 2007).

Laut einer Statistik des Mikrozensus sind in **Rheinland- Pfalz** 34,7 Prozent der Frauen (gemessen an der Gesamtzahl aller gemeldeten Unternehmen und Beschäftigten) als selbständige und mithelfende Familienangehörige tätig. Im Beamtenverhältnis stehen 34,7 Prozent der Frauen, als Angestellte sind 58,0 Prozent der Frauen tätig, 28,6 Prozent üben eine Tätigkeit als Arbeiterin aus, bei den Nichterwerbspersonen beträgt der Frauenanteil 57,1 Prozent (Mikrozensus Stat. Landesamt, Rheinland-Pfalz 2007/2008). Daten zum Anteil aller erwerbstätigen Frauen im ländlichen Raum werden statistisch für den Landkreis nicht erhoben.

Die Arbeitslosenquote der Frauen ist in unserem Kreis nur unmerklich höher als die Gesamtquote. Im August 2008 betrug die Gesamtquote für unseren Kreis 3,4%, der Frauenanteil lag bei 3,5%. Im Vergleich dazu die Zahlen aus Westdeutschland. Die Gesamtarbeitslosenquote betrug im August 2008 7,1%, die Arbeitslosenquote von Frauen betrug 7,5%. Bei der Agentur für Arbeit sind 2.266 Personen als arbeitslos gemeldet, davon 1.181 Frauen (Agentur für Arbeit in Trier 08/ 2008).

2.2 Demografischer Wandel

Der demografische Wandel ist eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit, er verlangt von uns allen die richtigen Weichenstellungen. Die demografische Entwicklung kann kurz- und mittelfristig weder umgekehrt noch aufgehalten werden und sie betrifft fast alle kommunalen Handlungsfelder.

Das Durchschnittsalter der Menschen in Rheinland-Pfalz liegt aktuell bei 42 Jahren und steigt im Jahr 2020 laut einer Prognose des Statistischen Landesamts auf 46 Jahre an. Der Anteil der unter 20jährigen fällt von 18,5% auf 15,6%, der Anteil der 60-79-Jährigen steigt von 19% auf 23,2%, der Anteil der 80-Jährigen steigt von 4,2% auf 7,5%. Ist der Bevölkerungsanteil von Männern und Frauen bis zu 75 Lebensjahren noch relativ gleich hoch, so steigt er ab diesem Alter rasant an. Betrachtet man den Anteil von Männern und Frauen ab dem 85. Lebensjahr, so stehen im Landkreis 701 Männern 2.071 Frauen gegenüber (Stat. Landesamt Rheinland-Pfalz).

Der demografische Wandel hat Auswirkungen auf viele gesellschaftliche Bereiche, einige Entwicklungen sind bereits absehbar, andere noch recht unklar. In den Bereichen von Produkt- Dienstleistungs-, Arbeits- und Immobilienmärkten, sowie in den Sozialversicherungs- und Bildungssystemen sind die Auswirkungen bereits spürbar.

Noch nicht absehbar sind die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Sozialisation von Frauen und Männer/ Mädchen und Jungen: Was sind die Rollenbilder der Zukunft, wer übernimmt die Pflege und Betreuung von Angehörigen, wie lassen sich die demografischen Veränderungen mit Familie- und Berufsarbeit vereinbaren? Ebenso offen ist der Einfluss von Zuwanderung. Wird es gelingen, eine tragfähige Diversity Gesellschaft zu installieren, Vielfalt als Bereicherung zu verstehen und zu erleben und Gemeinden zu schaffen, zu der sich Einheimische wie Zuwanderer zugehörig fühlen?

3. Lebenslagen der Bürgerinnen im ländlichen Raum

Schon seit geraumer Zeit wird die Arbeitswelt auf dem Lande nicht mehr ausschließlich durch die Landwirtschaft bestimmt. Nur noch ein sehr geringer Prozentsatz der Erwerbstätigen in Rheinland-Pfalz ist in der Landwirtschaft beschäftigt. Mobilität gilt vielmehr als *das* Kriterium des Lebens im ländlichen Raum.

Auch in unserem Landkreis ist eine Veränderung von Rollenbildern und Lebensvorstellung spürbar. Wir erleben eine kontinuierliche Zunahme pluraler Lebensformen. Nach wie vor ist es der Wunsch vieler junger Menschen eine Familie zu gründen. Die Lebensverläufe sehen dann oft anders aus: Eheschließungen sind seltener geworden und das Durchschnittsalter der Frauen liegt bei einer Heirat deutlich höher als noch vor 30 Jahren. Frauen sind heute im Schnitt bereits 29 Jahre alt, wenn sie ihr erstes Kind bekommen. Die Zahl der nichtehelich geborenen Kinder steigt, ebenso wie der Anteil allein erziehender Mütter. Eine der nachhaltigsten Veränderungen ist der allgemeine Rückgang der Geburtenrate.

Ebenso umwälzend ist der deutliche Anstieg der Lebenserwartung. Frauen haben derzeit eine Lebenserwartung von 81,6 Jahren, diese wird bis zum Jahr 2050 voraussichtlich auf 88,2 Jahre ansteigen. Die hohe Lebenserwartung und die geringe Zahl der Kinder führen dazu, dass die Kindererziehung Mütter heute nur noch in einer bestimmten Phase ihres Lebens in Anspruch nimmt. Die ersten 25 bis 30 Jahre ihres Lebens nutzen Frauen für ihre Ausbildung und berufliche Orientierung. Nach der Geburt eines Kindes und der Familienphase, haben sie in der Regel noch 30 bis 40 Lebensjahre vor sich. Familienarbeit und Kindererziehung sollten daher nicht ausschließlich das Leben prägen, sondern die Erwerbsorientierung muss eine steigende Bedeutung erhalten. Interessant ist, dass diese grundsätzliche Veränderung der Lebenseinstellung im Wesentlichen bei Frauen stattgefunden hat.

Trotz der strukturellen Veränderungen der Frauenarbeit in Landwirtschaft und Weinbau ist auch eine steigende Tendenz von Frauenerwerbstätigkeit in unserer Region feststellbar. Frauen und Mädchen im ländlichen Raum sind ebenso gut ausgebildet und qualifiziert wie Frauen in der Stadt.

Im Landkreis sind von insgesamt 19.632 Vollzeitbeschäftigten 13.118 Männer, ein Anteil von 67%. Bei den insgesamt 4.526 Teilzeitbeschäftigten beträgt der Anteil der Männer lediglich 10% (447 Personen). Hier ist das Verhältnis also genau umgekehrt.

Betrachtet man die Geschlechterverteilung bei den Beschäftigten nach Altersgruppen so zeigt sich ein Unterschied sowohl bei dem Anteil der unter 25-Jährigen als auch beim Anteil der über 50-Jährigen: in beiden Altersgruppen liegt der Anteil der Frauen deutlich unter dem jeweiligen Anteil der Männer (Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, **Erwerbstätige am Arbeitsort**).

Frauen sind deutlich stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer, 24% der Frauen und 18,6% der Männer sind laut Agentur für Arbeit als Langzeitarbeitslose registriert. Sowohl der Anteil der Teilzeitarbeitsuchenden als auch der Anteil der Berufsrückkehrer/innen ist bei den Frauen erheblich höher. Hier einige Zahlen zur Verdeutlichung: Der Anteil der weiblichen Berufsrückkehrerinnen liegt bei 8,9%, der Anteil der Männer bei 0,1%. Eine Teilzeitarbeit suchen 31,1% der Frauen und 1,9% der Männer (Agentur für Arbeit in Trier).

Viele Frauen wollen nach der Familienphase wieder in den Beruf einsteigen, können aber diese Vorstellungen im Alltag schwer umsetzen. Kulturell geprägte Rollenzuschreibungen führen zur traditionellen Teilung der Familienarbeit zwischen Männern und Frauen und entwickeln mit den Jahren eine erhebliche Eigendynamik, die so zur Wiedereinstiegshürde mutiert. Eine Untersuchung des Sinus Sociovision Instituts aus Heidelberg hat in einer repräsentativen Untersuchung vor allem folgende Aspekte für diese Hürde herausgefunden.

Die Berufsrückkehr ist ein über Jahre andauernder Prozess und der Erfolg ist von unterschiedlichen Faktoren abhängig.

- Nicht allein die Frau, sondern die gesamte Familie ist vom Wiedereinstieg betroffen, gegen den Willen der Familie und ohne die Unterstützung des Partners ist der Wiedereinstieg kaum zu bewältigen.
- Die Erwartungen von Frauen und Arbeitgeber sind oftmals konträr, das beginnt bei der Arbeitszeit, geht über die Frage von notwendigen Weiterqualifikationen bis hin zu den passenden Aufgabenprofilen.

- Das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase muss stärker in den Fokus der Unternehmen und Betriebe rücken und effizienter genutzt werden.

Der Landkreis Trier-Saarburg ist mit 1.091 Quadratkilometer der drittgrößte in Rheinland-Pfalz und der öffentliche Nahverkehr orientiert sich an fast allen Orten auf die zu befördernden Schulkinder, deren Schulzeiten und die Schultage. Am Wochenende und in den Ferien ist der öffentliche Nahverkehr weiter reduziert oder entfällt gänzlich und ist somit für eine erwerbstätige Frau nur begrenzt nutzbar. Frauen sind zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit in aller Regel auf ein eigenes Auto angewiesen, neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dies eine weitere Hürde zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Besonders eine PKW-Verfügbarkeit ist bei Frauen in die Altersgruppen ab 50 Jahre deutlich eingeschränkt.

4. Arbeitsplatzbeschreibung der Gleichstellungsstelle

4.1 Beschreibungen der Organisation

Der Landkreis Trier-Saarburg zählt rund 141.000 Einwohner und ist flächenmäßig der drittgrößte in Rheinland-Pfalz. Er gliedert sich in die Verbandsgemeinden Hermeskeil, Kell am See, Konz, Saarburg, Schweich, Ruwer und Trier-Land. Der Kreisverwaltung obliegt die Verwaltungshoheit für vier Städte und 99 Gemeinden. Enge Zusammenarbeit besteht zum kreisfreien Oberzentrum der Stadt Trier. Die Kreisverwaltung Trier-Saarburg mit ihren rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern versteht sich als Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger im Kreis. An der Spitze der Verwaltung steht der Landrat, der auch dem Kreistag als Vertretung der Bürger des Landkreises vorsitzt.

4.2 Organisations- und Personalstruktur

Die Kreisverwaltung gliedert sich in 17 verschiedene Ämter und Abteilungen. Die Gleichstellungsstelle wurde dem Amt 1 „Personal und Verwaltung“ zugeordnet, direkter Ansprechpartner ist der Geschäftsbereichsleiter für Verwaltung und weisungsberechtigt der Landrat.

4.3 Beschreibungen des Arbeitsplatzes

Der Stellenumfang für die Gleichstellungsstelle beträgt 19,50 Stunden/Woche und die Gleichstellungsbeauftragte ist die alleinige Stelleinhaberin. Zur Ausübung ihrer Tätigkeit steht ihr ein eigenes Büro zur Verfügung, für Teams und Besprechungen können die Konferenz- oder Besprechungsräume genutzt werden. Anfallende Dienstreisen werden erstattet. Für größere Veranstaltungen oder Seminare kann der Sitzungssaal im Haus genutzt werden.

Die Gleichstellungsstelle wird über den Kreishaushalt finanziert und verfügt über ein eigenes Budget. Zusätzlich stehen ihr alle vorhandenen sächlichen Dienstleistungen der Verwaltung zur Verfügung.

5. Arbeitsfelder und Zielgruppen der Gleichstellungsstelle

5.1 Zielgruppen

Als Bestandteil der Kommunalverwaltung ist die Gleichstellungsstelle zuständig für alle im Landkreis ansässigen Bürgerinnen und Bürger. Ihre Arbeit richtet sich vorrangig an alle im Landkreis lebende Frauen und Mädchen. Einmal wöchentlich wird eine zweistündige offizielle Sprechstunde angeboten, weitere Sprechzeiten werden individuell vereinbart. Zur beruflichen Förderung und Bildung von Frauen bietet die Gleichstellungsbeauftragte, teils in Kooperation mit anderen Bildungsträgern, Organisationen und den Kreisvolkshochschulen regelmäßig Weiterbildungsseminare und Fortbildungskurse an. Mit den Gleichstellungsbeauftragten der Verbandsgemeinden, der Frauenkommission, der Kreisvolkshochschule und den größeren ortsansässigen Frauenverbänden wird kooperiert. Die Arbeitsfelder der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten können grob wie folgt umrissen werden:

- Frauen im Erwerbsleben
- Frauen in der Berufsausbildung
- Frauen in Bildungseinrichtungen
- Frauen in Familie und Partnerschaft
- Frauen und Gewalt
- Frauen und soziale Sicherung
- Ältere Frauen,
- Migrantinnen
- Kultur, Koordination und Vernetzung

Inhaltlich besteht die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in einem konkret-praktischen Ziel, dem Abbau von Gleichstellungsdefiziten im örtlichen Lebensumfeld und einem strukturellen Ziel, der Veränderung von äußeren Bedingungen zur Verbesserung der Situation von Frauen in allen Lebensbereichen.

5.2 Beschreibung der exemplarischen Arbeitsfelder

Die Realität zeigt, dass in vielen Lebensbereichen die formale und tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht übereinstimmen. Kerngedanke des Politikkonzepts der Gleichstellung und sein zentrales politisches Ziel ist die Selbstbestimmung der Frauen über ihre eigenen Lebensbedingungen. Es geht um gleiche Teilhabe in allen Lebensbereichen unter Anerkennung sowohl der männlichen als auch der weiblichen Eigenschaften und spezifischen Fähigkeiten. Männliches und Weibliches sollten als zueinandergehörige Pole des Menschen akzeptiert und gefördert werden.

Die o.g. weit gesteckten Ziele spiegeln den großen Umfang der Aufgaben und Arbeitsfelder, in denen die Gleichstellungsbeauftragte tätig ist, wider. Sie erstrecken sich über alle Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und sind zudem ständigen gesellschaftlichen Veränderungen unterworfen. Dies bedeutet für die Gleichstellungsbeauftragte, dass sie sich konstant mit neuem Handlungsbedarf konfrontiert sieht.

6. Leitgedanken und Grundsätze

6.1 Beachtung von Gender- Mainstreaming

Gender Mainstreaming – dieser Begriff löst bis heute Irritationen aus, obwohl das Prinzip seit 1999 auch im Vertrag von Amsterdam verankert ist und in das 3. und 4. Aktionsprogramm der Europäischen Kommission für Chancengleichheit von Frauen und Männer aufgenommen wurde. Der Begriff Gender verweist auf die soziale Dimension des Geschlechts mit bestimmten Rollen- und Aufgabenzuschreibungen und nicht auf das biologische Geschlecht hin. Mainstreaming bedeutet Hauptströmung, im Sinne eines durchgängigen Prinzips für alle Politikbereiche, d.h. Chancengleichheitspolitik soll von der Neben- auf die Hauptstraße gebracht werden und zieht sich als roter Faden durch alle Planungen in den Organisationen, ähnlich wie sich kostenbewusstes Handeln in öffentlichen Verwaltungen als durchgängiges Prinzip etabliert hat. Die Frage wie Gender Mainstreaming in der Praxis umgesetzt werden kann, führt weiterhin in vielen Bereichen zu großer Verunsicherung. Ein noch immer mangelndes Bewusstsein für Frauen- und Geschlechterfragen ist eine der Ursachen dafür. Gender Mainstreaming ernst zu nehmen bedeutet, dass kein Lebensbereich ausgespart werden kann. Ohne konsequente Anwendung von Gender Mainstreaming ist die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit nicht denkbar. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming spielt deshalb in der Arbeitswelt ebenso eine Rolle, wie bei allen politisch administrativen Maßnahmen. Gender Mainstreaming ist ein neuer gesetzlicher Pflichtauftrag und verfolgt einen proaktiven Ansatz, d.h. bei allen kommunalen Planungs- und Entscheidungsebenen sind die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von Frauen und Männer im Voraus zu berücksichtigen und verdienen eine gesonderte Beachtung. Zuständig für die Beachtung der Genderaspekte sind alle Akteure in Politik und Verwaltung.

6.2 Qualitätssicherung der Frauenförderung

In den letzten Jahrzehnten konnte bereits einiges an gleichstellungspolitischer Arbeit umgesetzt werden aber es besteht nach wie vor Handlungsbedarf und es gilt, die zwischenzeitlich erreichte Qualität der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit zu sichern und auszubauen. Um den komplexen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft gerecht zu werden, reichen klassische Programme und Einzelfallberatungen nicht mehr aus. Für die Kommunen ist Frauenförderung von elementarer Bedeutung für die soziale Integration und Lebensfähigkeit ihrer Gemeinwesen. Denn Frauen sind auch die Organisatorinnen des Alltags, der Familien und der Nachbarschaft. Wenn sie diese Aufgaben nicht mehr wahrnehmen können, schlägt dies als zusätzliche Pflege-, Reparatur- und Notfalleistungen bei den Kommunen zu Buche.

Erforderlich ist eine institutionalisierte Frauenpolitik auf allen Handlungsebenen um

- die Interessen von Mädchen und Frauen in allen Bereichen dauerhafter zu implementieren,
- strukturelle Mängel, soziale Ungleichheiten zu beseitigen und nicht als privates Problem zu verstehen oder zu deuten,
- Politik im Interesse von Mädchen und Frauen ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und deren Umsetzung heraus zu arbeiten und
- institutionalisierte Mädchen- und Frauenpolitik zu sichern und zu vertiefen.

6.3 Problemanalyse unter Gleichstellungsaspekten

Betrachtet man die Punkte 2.1. und 2.2. lässt sich folgende Schlussfolgerung ziehen. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist mit einem prozentualen Anteil von 34.5% nicht befriedigend. 39% der Frauen beziehen ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch Angehörige oder stehen im Bezug sonstiger öffentlicher Leistungen, 21,2 % der Frauen erhalten eine Rente oder Pension (Zahlen stehen für Rheinland-Pfalz, konkrete Angaben für den Landkreis liegen nicht vor, Mikrozensus Stat. Landesamt). Gesellschaftliche Veränderungen und das neue Unterhaltrecht verlangen auch von Frauen ihren Lebensunterhalt aus eigener Kraft zu sichern.

Die Lebenserwartung von Frauen und Männern wird gravierend zunehmen, das bedeutet, wir müssen länger arbeiten und die Pflege von älteren Menschen wird zunehmen. Für Frauen bedeutet dies aufgrund der überwiegend vorherrschenden Rollenverteilung, dass sie nach der Familienphase, dann oftmals auch noch für ihre Eltern sorgen müssen. Dies kann ein zusätzlicher Hinderungsgrund sein, eine eigene Erwerbstätigkeit anzustreben.

Diese gesellschaftliche Veränderung bietet aber auch neue Chancen: Es eröffnet sich ein wachsender Arbeitsmarkt, der Dienstleistungsbereich in der Seniorenarbeit wird mehr qualifizierte Kräfte brauchen.

6.4 Leben und Arbeiten ohne Gewalt

Gewalt verletzt die Menschenwürde, kränkt, macht krank und zwingt oftmals auch zur Aufgabe des Arbeitsplatzes. Körperliche und seelische Gewalt findet überwiegend im engen sozialen Nahraum, oft in der Familie statt und kommt in allen gesellschaftlichen Schichten vor.

Gewalt kann dazu führen, dass Frauen nicht nur physisch sondern auch psychisch dauerhaft erkranken, nicht mehr ihren Lebensunterhalt sichern können und auf ständige Hilfe angewiesen sind. Zur Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten gehört deswegen neben der Ächtung von häuslicher Gewalt gegen Frauen und Kinder, auch den Gewalttätern die Inakzeptanz und Strafbarkeit ihres Handelns deutlich zu machen und die Opfer über vorhandene Schutz- und Hilfsmöglichkeiten aufzuklären.

7. Ziele und Maßnahmen

zur Förderung von Gleichstellung

Die Ziele zur Förderung von Mädchen und Frauen müssen einen direkten Bezug zu den aktuellen Lebenslagen der Mädchen und Frauen im Landkreis aufweisen. Zur Umsetzung der Ziele und zur Durchführung geeigneter Projekte sind adäquate Kooperationspartner erforderlich, sowie Politik und Wirtschaft gefordert. Mögliche Organisationen und Institutionen wie die Kreisvolkshochschule, die Landfrauenverbände, die Wirtschaftsförderung, die Agentur für Arbeit, die Handwerkskammer und die Industrie- und Handelskammer können unter anderen potenzielle Kooperationspartner zur Realisierung einzelner Aufgaben, Projekte und Ziele sein.

Folgende Beispiele kommen als mögliche Ziele in Betracht:

- Existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit Zukunft schaffen z.B. durch das Angebot von Wiedereinstiegsseminaren für Berufsrückkehrerinnen ins Erwerbsleben.
- den Einsatz neuer Technologien (DSL-Zugang oder alternative Internetzugänge) forcieren und damit die Schaffung von Telearbeitsplätzen und E-Learning ermöglichen
- Existenzgründungen fördern und speziell auf gründungswillige Frauen zugeschnittene Weiterbildungs- und Coachprogramme anbieten
- unter Einbeziehung eines vielfältigen Berufswahltrainings neue Alternativen für Mädchen und Frauen in der Berufsausbildung schaffen sowie männertypische Ausbildungsgänge für junge Frauen und frauentypische Ausbildungsgänge für junge Männer öffnen.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessern. Wertvolle Hilfen sind: die Errichtung und zeitliche Ausweitung von flexiblen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, alte Menschen und Pflegebedürftige, die Schaffung von Anreizen und Anerkennung einer paritätischen Arbeitsteilung von Frauen und Männern in der Familienarbeit und Daseinsfürsorge

sowie die Umsetzung weiterer familienpolitischer Maßnahmen (z. B. Unterstützung von Vätern in Elternzeit).

- Frauen bewusst in die Gestaltung der Stadt- und Dorfplanung (Ausgestaltung des öffentlichen Nahverkehrs, dem Bau von Kultur- und Freizeiteinrichtungen, Dorffinnenentwicklung etc.) mit einbeziehen.
- Die soziale Sicherung für Frauen (Unterhalt, Altersvorsorge, etc.) verbessern.
- Migrantinnen in den Gemeinde integrieren, z. B. durch Gründung von Integrationsvereinen sowie durch Hilfen zur Qualifizierung und zur Integration in den Arbeitsmarkt.
- Partizipation und Teilhabe von Frauen bei Kulturveranstaltungen, z. B. mit der Schaffung einer Frauenkulturwoche, der Förderung von Künstlerinnen, der geschichtlichen Aufarbeitung lokaler Frauengeschichte.
- Angebot von Informationsbörsen für örtliche Frauengruppen und –initiativen um so Koordination und Vernetzung zu ermöglichen.
- Weitere Möglichkeiten sind die Schaffung von Teilzeitarbeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Abschaffung ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse, gerechte Entlohnung und der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

8. Praktische Umsetzung

Zur Durchführung von Maßnahmen sollten Arbeitskreise, Unternehmensberatungen, Bildungsträger, Fachgremien und Ausschüsse für einzelne Aufgaben, Projekte und Seminare gewonnen werden, die diese in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle anbieten. Sinnvoll ist es auch ehrenamtlich tätige Personen mit einzubeziehen und zu prüfen, ob noch weitere Frauen und Männer motiviert werden können, sich für Gleichstellungsarbeit und Projekte zu engagieren. Bei der Initiierung und Durchführung eines Projektes ist es wichtig, eine Koordinationsstelle oder einen Steuerungsausschuss zu schaffen, der klare und eindeutige Aufträge an die Mitarbeiterinnen von Projekten geben kann. Im Vorfeld müssen die Zuständigkeiten und Kompetenzen geklärt und die notwendigen Arbeitsmittel und Finanzen vorhanden sein. Eine regelmäßige Berichterstattung und Öffentlichkeitsarbeit ist erforderlich.

Denkbare Projekte wären zum Beispiel:

- ⇒ bestehende Informations-, Beratungs- und Kooperationsdefizite in der Region sollen offen gelegt werden und Impulse geben für eine dauerhafte Verbesserung des Austausches von Informationen über frauenfördernde Angebote und Projekte im ländlichen Raum,
- ⇒ Die Initiierung von geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen.
- ⇒ Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten, die der besonderen Situation des ländlichen Raums Rechnung tragen und den Aufbau eines Betreuungsnetzes für Kinder in den Zeiten außerhalb der offiziellen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen sowie in den Ferien organisieren.
- ⇒ Die Vernetzung von relevanten Einrichtungen unterstützen, familienfreundliche Betriebe fördern sowie den Austausch von best-practice Beispielen forcieren.
- ⇒ Die Einrichtung eines mobilen Beratungsbüros.

⇒ Die Förderung von Existenzgründungen, z.B. durch die Schaffung von Mietwagenzentralen, die zur Stärkung der Mobilität und der Erweiterung von Dienstleistungen beitragen.

Ziel ist es, neben der Schaffung von neuen Arbeitsgelegenheiten die allgemeinen Lebensbedingungen von Frauen, Kindern und älteren Menschen im ländlichen Raum zu verbessern, neue Perspektiven zu eröffnen und ein angemessenes Netzwerk von Dienstleistungen einzurichten, um somit einer drohenden Landflucht entgegenzusteuern.

9. Vernetzung von Arbeitskreisen

Ein Netzwerk besteht aus Kontakten und Beziehungen zwischen Personen und Organisationen. Von fundamentaler Bedeutung sind der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses und die Schaffung entsprechender transparenter, materieller, ökologischer und sozialer Strukturen. Mit der Bildung eines Netzwerkes werden Vernetzungsstrukturen aufgebaut und die Durchsetzbarkeit von Chancengleichheit für Frauen wird verbessert, es entstehen Synergieeffekten durch Kooperation und Kontaktpflege mit anderen Einrichtungen.

Für eine konstruktive Umsetzung von Projekten könnten die Arbeitskreise *„Frauen und Arbeit“*, *„Frauenkommission“*, *Gleichstellungsbeauftragte der Region und der Verbandsgemeinden* und *„AK Integration Saarburg“* mit einander vernetzt werden. Jeder Arbeitskreis hat einen gesonderten Schwerpunkt, der Arbeitskreis *„Frauen und Arbeit“* steht für berufliche Qualifikation von Mädchen und Frauen, die *„Frauenkommission“* bearbeitet die politische und gesellschaftlichen Ebene, der Arbeitskreis *„Gleichstellung Region Trier“* zeichnet sich durch gemeinsame Planung, die Durchführung von gesellschaftsrelevanten Fortbildungsseminaren und Reflexion der regionalen Gleichstellungsarbeit aus. Der AK Integration steht für Qualifizierung und Eingliederung von Migrantinnen. Durch den Aufbau eines überregionalen Arbeitskreises könnten sich die o.g. genannten Gruppierungen mit ihren Ideen und Kompetenzen einbringen, Verantwortung übernehmen sowie entsprechende Gremienarbeit leisten.

10. Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsstelle

Die Konzeption legt dar, wie sich die Verantwortlichen die künftige Arbeitsgestaltung der Gleichstellungsstelle vorstellen, dazu gehört auch eine adäquate Öffentlichkeitsarbeit. Öffentlichkeitsarbeit hat sich im Verlauf des letzten Jahrzehnts in allen gesellschaftlichen Arbeitsfeldern zu einer zentralen Aufgabe entwickelt. Kommunikation muss aktiv organisiert werden, damit die Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Anliegen in der Öffentlichkeit wahrgenommen und verstanden wird. Öffentlichkeitsarbeit bedeutet: Arbeit in der Öffentlichkeit, Arbeit für die Öffentlichkeit und Arbeit mit der Öffentlichkeit. Eine gute und produktive Öffentlichkeitsarbeit muss systematisch geplant und umgesetzt werden. Sie ist eine eigenständige Aufgabe, die permanente Anstrengungen, Zeit und Arbeitskraft erfordert. Professionelle Öffentlichkeitsarbeit lässt sich am besten durch ein systematisches, konzeptionelles Vorgehen realisieren. Ziel der Öffentlichkeitsarbeit ist es, über die Gleichstellungsstelle zu informieren und über frauenspezifische Problemfelder aufzuklären. Gleichzeitig ist Öffentlichkeitsarbeit eine zentrale Voraussetzung, um gesellschaftliche Veränderungen herbei zu führen und die eigene Arbeit transparent zu machen.

Durch das Herausgeben von Pressemitteilungen, das Führen von Pressegesprächen und Interviews sowie das Erstellen von Publikationen (Faltblätter/ Infobroschüren) zu historischen und aktuellen Begebenheiten und Anlässen erfolgten erste offizielle Informationen über die Arbeit der Gleichstellungsstelle. In Planung ist die Gestaltung und der Auftritt einer eigenen Seite in der offiziellen Homepage der Kreisverwaltung. Durch Informationsveranstaltungen und öffentliche Aktionen wurden weitere zentrale und effektive Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit genutzt, um die Gleichstellungstätigkeit in der Öffentlichkeit vorzustellen.

11. Evaluation und Ausblick

Evaluation bedeutet allgemein die Beschreibung, Analyse und Bewertung von Projekten. Evaluation kann sich sowohl auf den Kontext die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, die Struktur, den Prozess als auch auf das Ergebnis das Endprodukt beziehen. Soll eine Konzeption die Qualität der Arbeit sichern, so ist sie in regelmäßigen Abständen (ca. alle 5 Jahre) auf ihre Aktualität zu prüfen und zu aktualisieren.

Nach einer festgesetzten Zeit der Umsetzung einzelner Projekte und Maßnahmen sind die Ergebnisse auszuwerten und auf ihre Zielerreichung hin zu analysieren. Dies geschieht mit Hilfe von Evaluationsbögen und durch individuelle Befragung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

Evaluation dient so der Überprüfung der Arbeitsmethoden und der Strukturen, ermöglicht die Feststellung von Korrekturbedarf und hilft bei der Ermittlung neuer Arbeitsschwerpunkte. Evaluation hilft bei der Entwicklung frauenfördernder Maßnahmen und ist somit ein wertvoller Markierungspunkt bei der Gestaltung und Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit.

Frauenförderung und Gleichstellung sind gesellschaftlich wichtige Aufgaben, hier hat bislang vor allem der Staat den Anstoß und die gesetzliche Verpflichtung übernommen. Aus den gesetzlichen Vorschriften werden aber erst dann gelebte Veränderungen wenn Frauenförderung und Gleichstellung vom Gesetzgeber als zentraler Bestandteil der Reformen verstanden und umgesetzt werden. Geschlechtergerechtigkeit ist ein prozesshafter Vorgang und muss immer wieder neu gestaltet und mitgedacht werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte dankt allen Frauen, die ihr bei der Erarbeitung der vorliegenden Konzeption mit Rat und Tat zur Seite standen und somit zum Gelingen der Gleichstellungsarbeit beitragen.