

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Vorlagen-Nr.:	V/0796/2016
Auskunft erteilt:	Frau Arndts-Haupt
Ruf:	492 17 00
E-Mail:	ArndtsHM@stadt-muenster.de
Datum:	15.09.2016

Betrifft

Erweiterung der Aufgaben des Frauenbüros (Gleichstellungsstelle) im Bereich "Männer- und Jungenarbeit sowie Prüfauftrag für das kommunale Handlungsfeld Sexuelle Identitäten und Vielfalt (LSBTTI)

Beratungsfolge

29.11.2016 Ausschuss für Gleichstellung

Bericht

Bericht:

Mit Beschluss vom 24. Juni 2009 ist die Stadt Münster der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene beigetreten. Bisher wurden zwei Aktionspläne zur Umsetzung der Charta vorgelegt. Neben zahlreichen anderen Maßnahmen und Projekten ist dieser Bericht zur Erweiterung der Gleichstellungsarbeit u.a. Ergebnis eines Arbeitsauftrags im Rahmen der Charta.

Aufgrund der bestehenden Haushaltsituation sieht die Verwaltung zurzeit keine Möglichkeit, die von der Politik erbetene Erweiterung dieses Arbeitsbereichs finanziell darzustellen.

Die Verwaltung wird prüfen, ob im Rahmen der Aufstellung des Haushaltsplanentwurfes 2018 ein Vorschlag zur Erweiterung des Aufgabenbereiches mit entsprechender Finanzierung gemacht werden kann.

Kommunales Handlungsfeld „Männer in der Gleichstellung“

Mit der Vorlage V/0012/2016 „Europäische Charta zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene, Aktionsplan 2013 – 2015, Auftrag Nr. 9 Männer und Jungen in der Gleichstellung“ beauftragte der Rat die Verwaltung, zum Haushalt 2017 einen Umsetzungsvorschlag zur personellen Erweiterung der Gleichstellungsarbeit mit Blick auf Männer-, Jungen- und Genderarbeit vorzulegen.

Als Voraussetzung dafür wurde festgestellt, dass

- o in der Verwaltung und in der Zusammenarbeit mit allen gleichstellungsrelevanten Akteurinnen und Akteuren in Münster weiterhin zum Abbau der ungleichen Ressourcenverteilung zu Lasten von Frauen und Mädchen beigetragen wird;
- o frauen- und mädchenparteiliche Arbeit weiterhin als notwendig anzuerkennen ist;
- o männer- und jungenparteiliche Arbeit als komplementärer Baustein hinzugefügt und
- o dafür ein gemeinsamer fachlicher, organisatorischer und mit auskömmlichen Ressourcen versehener Rahmen geschaffen wird.

Analog zur bisherigen Arbeits- und Produktsystematik im Frauenbüro soll der dafür in Zusammenarbeit mit in diesem Bereich angesiedelten NGOs (Männernetzwerk Münster u.a.) entwickelte vorläufige Aufgabenkatalog folgende Arbeitsbereiche umfassen:

Mitwirkung und Unterstützung beim Produkt „Gleichstellung als Aufgabe der gesamten Stadtverwaltung“ (u.a., Europäische Charta, ggf. Entwicklung eines gesamtstädtischen Leitbilds „Gleichstellung“).

Mitwirkung im Bereich Organisations- und Personalentwicklung (z.B. Väterarbeit, männeruntypische Berufe)

Information und Beratung der Beschäftigten, Ansprechpartner für Anfragen der Mitarbeiter (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

Informationsarbeit, Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Männer- und Jungenarbeit (u.a. Männergesundheit in Kooperation mit dem Gesundheitsamt, Abbau von Geschlechterstereotypen)

Entwicklung und Unterstützung von männer- und jungenspezifischen Projekten (z.B. Jungentag, Boys' Day,)

Zusammenarbeit mit und Unterstützung von Männerorganisationen, männer- und jungenspezifischen Netzwerken, Projekte

Finanzielle Förderung von Männerprojekten, ggf. Trägern (ggf. Erarbeitung von gemeinsamen Richtlinien zur Verwendung der im Haushalt bereit gestellten Projektmittel, für Männer-, Frauen- und Genderprojekte)

Um eine solche Aufgabenstellung angemessen und qualitativ voll zu erfüllen ist die Einrichtung einer Planstelle (1 VZÄ) „Männer- und Jungenarbeit“ (E12 gd), sowie die Bereitstellung zusätzlicher Sachmittel in Höhe von 10.000 € pro Haushaltsjahr notwendig.

„Antidiskriminierung – Vielfalt der Lebensformen – LSBTTI“

Im Zusammenhang mit der Entwicklung dieses Konzepts wurde aus den im folgenden dargelegten Gründen zusätzlich das Erfordernis deutlich, auch neue Überlegungen im Bereich des kommunalen Handlungsfelds „Antidiskriminierung – Vielfalt der Lebensformen – LSBTTI“ zu berücksichtigen.

Aktuelle Situation

Seit zwei Ratsperioden ist der Ausschuss für Gleichstellung auch zuständig für den Arbeitsbereich ‚Situation von Menschen mit gleichgeschlechtlichen Orientierungen‘ (s. Zuständigkeitsordnung AGL 5.1.5).

Die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen hinsichtlich des Themenfeldes Antidiskriminierung haben in den vergangenen Jahren einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren. Die Akzeptanz der Vielfalt der sexuellen Orientierungen und ihre Präsenz im öffentlichen Diskurs haben unter dem Kürzel „LSBTTI“ (Lesben/ Schwule/ Transsexuelle/ Transgender/ Intersexualität) eine starke gesellschaftliche und politische Relevanz erhalten. Dies wird u.a. durch die explizite Ausrichtung des NRW –Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter, MGEPA ebenso wie durch das Antidiskriminierungsgesetz und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstrichen. Auch die Aktivitäten der entsprechenden Organisationen in Münster (u.a. CSD, KCM, Livas, Track) machen dies deutlich.

Parallel zu dieser Entwicklung hat sich auch die Zusammensetzung des Ausschuss für Gleichstellung insbesondere durch die Entsendung sachkundiger Bürgerinnen und Bürger aus den LSBTTI-NGOs deutlich verändert. In der Folge entstehen im Rahmen gleichstellungspolitischer Diskussionen und Beschlüsse des Ausschusses regelmäßig auch Fragen zum Thema LSBTTI.

In der Verwaltung zuständig für das Thema Antidiskriminierung ist seit 1995 das Sozialamt.

Ursprünglich wurde dort 1997/98 eine „Arbeitsstelle Antidiskriminierung“ mit je 2x 0,25 VZÄ im Bereich Sozialplanung eingerichtet, die folgende Aufgabenstellung (laut Internetseite) hat:

„Arbeitsstelle Antidiskriminierung

Die Arbeitsstelle ist eine Vermittlungs- und Koordinationsstelle zum Austausch von Sichtweisen und Interessen zwischen den schwulen und lesbischen Selbstorganisationen auf der einen und der Verwaltung, den politischen Gremien und anderen Institutionen auf der anderen Seite. Eine Beschwerdestelle oder Beauftragteninstanz ist sie jedoch nicht.

Wir wollen struktureller Diskriminierung vorbeugen und auf bekannt werdende Diskriminierungen reagieren.

Wir wollen schwul/lesbische Interessen auf kommunaler Ebene vermitteln.

Wir fördern Projekte zum Abbau von Diskriminierung gegenüber gleichgeschlechtlich orientierten Menschen.“

Daneben gibt es Trägerzuschüsse im Bereich des Kulturamts (KCM und LIVAS), des Gesundheitsamts (Aidshilfe) und des AKJF (track)

Aus verschiedenen Gründen (personelle und strukturelle Veränderungen in den NGOs, Personalwechsel im Sozialamt, Arbeitsbelastung, Konsolidierung) ist in den vergangenen Jahren im Sozialamt die praktische Aufgabenwahrnehmung in diesem Arbeitsbereich sukzessive zurückgefahren worden, insbesondere seit die zweite Arbeitsplatzinhaberin auf eine andere Stelle gewechselt hat. Die ursprünglich vorgesehenen Stellenanteile wurden im Rahmen der Konsolidierung aufgezehrt. Lediglich die verbliebenen Haushaltsmittel für Projektförderung (derzeit noch 1 500 €) werden von dort noch vergeben. Das Sozialamt sieht keine Kapazitä-

ten und sich in seinen Kernaufgaben auch nicht vorrangig zuständig, die Aufgabe erneut aktiv wahrzunehmen.

Anfragen und Hinweise zu Antidiskriminierungs - Fragestellungen an die Verwaltung bleiben deshalb derzeit im AGL zumeist unbeantwortet oder werden mit kurzen Auskünften erledigt. Das Sozialamt ist aus Kapazitätsgründen nicht regelmäßig in den Sitzungen des AGL vertreten.

Im Ergebnis ist das kommunalpolitische Arbeitsfeld Antidiskriminierung und Gleichstellung von LSBTTI trotz formaler Zuordnung in der Verwaltung faktisch nicht besetzt. Auch entsprechende Querschnittsaspekte (z.B. LSBTTI im Zusammenhang mit Inklusion und Integration) finden kaum gesamtstädtische Beachtung. Die aktuellen Erwartungen an dieses Arbeitsfeld und die Handlungsbedarfe steigen jedoch. Besonders deutlich wird dies durch wiederkehrende Anfragen zur LSBTTI-Thematik bei geflüchteten Menschen.

Die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), der Artikel 10 „Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen“ der Europäischen Charta sowie die im AGL formulierten Erwartungen weisen auf das Erfordernis eines geregelten verwaltungsseitigen Verfahrens hin. Auch muss für die wachsende und vielfältiger werdende Stadtgesellschaft die Aufgabe Antidiskriminierung im Rahmen der Fach- und Querschnittsaufgaben der Verwaltung fachlich und personell angemessen platziert werden.

Entsprechend der in Münster bewährten Zusammenarbeit von Verwaltung, Politik, gesellschaftlichen Gruppierungen und Netzwerken ist es dabei angezeigt, derartige Überlegungen frühzeitig mit allen Akteuren zu erörtern und notwendige Rahmenbedingungen und Ressourcen zu beschreiben um einen konsensualen Entschluss anzustreben. Die Klärung möglicher Lösungen ist als Prozess gut dafür geeignet, im Rahmen des 3. Aktionsplans zur Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene eingebunden zu werden.

Für die notwendigen Arbeiten wäre deshalb eine auf 18 Monate befristete Projektstelle im Frauenbüro/Gleichstellungsstelle bereit zu stellen (1/2 VZÄ E10 und Sachmittel in Höhe von c.a 12 000) mit dem Auftrag, ein entsprechendes Konzept unter Beteiligung der einschlägigen NGOs zu erarbeiten und Vorschläge für das weitere Verfahren zu entwickeln.

Bezeichnung des Amtes

Einhergehend mit den oben dargestellten Aufgabenerweiterungen kann in der Folge die Bezeichnung des zuständigen Amtes angepasst werden.

Übersicht über die möglichen finanziellen Auswirkungen

Die dargestellten finanziellen Auswirkungen setzen sich wie folgt zusammen:

Durchschnittliche Personalkosten E 12 Stelle 81 900 €/p.a.

Durchschnittliche Personalkosten 0,5 E 10 Stelle 33 435 €/p.a. (16 718 € für 6 Monate)

Zusätzlicher Sachmittelbedarf Arbeitsbereich Männer 10 000 €

Zusätzlicher Sachmittelbedarf Projekt 12 000 € für 18 Monate

Im Rahmen der Haushaltssystematik stellen sich die Finanzmittel (beispielhaft) auf Haushaltsjahre verteilt wie folgt dar:

Teilergebnisplan					
	Nr.	Bezeichnung	Haush.- jahr	Betrag €	Bemerkungen
Produktgruppe	0104	Gleichstellung von Frau und Mann	2017		
Zeile	11	Personalaufwendungen	2017	115.335	
Zeile	16	Sonstige ordentliche Aufwendungen	2017	18.000	
Zeile	11	Personalaufwendungen	2018	98.618	
Zeile	16	Sonstige ordentliche Aufwendungen	2018	14.000	
Zeile	11	Personalaufwendungen	2019	81.900	
Zeile	16	Sonstige ordentliche Aufwendungen	2019	10.000	
Zeile	11	Personalaufwendungen	2020	81.900	
Zeile	16	Sonstige ordentliche Aufwendungen	2020	10.000	

Fazit

Die personelle Erweiterung des bisherigen Frauenbüros bezogen auf die Gleichstellungsbedarfe von Männern würde den Schlusspunkt einer systematischen und im Rahmen von bürgerschaftlicher Mitwirkung erarbeiteten Strukturvorschlags darstellen.

Die konzeptionelle Aufbereitung des LSBTTI- Bereichs bezogen auf den kommunalen Handlungsrahmen würde eine sinnvolle, den aktuellen gesellschaftspolitischen Bedarfen entsprechende Ergänzung der gesamtstädtischen Antidiskriminierungsarbeit bedeuten.

Beides passt zum Profil Münsters als einer offenen, toleranten Stadt der Vielfalt. Rat und Verwaltung tragen damit den aktuellen und zukunftsbezogenen Bedarfen der wachsenden Stadt Rechnung und profitieren von der Wirkung, der sich stetig ausdifferenzierenden Stadtgesellschaft und ihrer Teilhabebereitschaft.

Gez.
Markus Lewe