

Dörthe Domzig, Leiterin des Amtes für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg, März 2011

## **Potenziale für mehr Gender Kompetenz in der Kommune:**

### **„Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“**

Diese Charta lädt eine ganze Stadt ein, mit deutlich sichtbarem Einsatz für unverzichtbare Grundwerte unseres Zusammenlebens einzustehen, sie lebendig zu halten und auch zu verteidigen. Sie bieten nicht nur Ansporn, sondern auch Anleitung, um im politischen Alltag zu mehr Verbindlichkeit und Verantwortlichkeit beim Thema Geschlechtergerechtigkeit in allen Schlüsseleinrichtungen einer Kommune zu kommen.

Die Charta macht europaweit in einer Zeit von sich reden, in der viel darüber gestritten wird, in welchem Ausmaß die Lebenschancen von Männern und Frauen noch durch traditionelle Geschlechtsrollenzuweisungen eingeschränkt und beeinträchtigt werden. Überall haben sich gravierende Veränderungen im Geschlechterverhältnis durchgesetzt.

Vertreterinnen und Vertreter aus 13 Mitgliedstaaten der Europäischen Union waren sich einig, dass es gerade in dieser Situation darauf ankommt, ein starkes Zeichen für die aktive Gestaltung des zu erlebenden sozialen Wandels zu setzen und das im Sinne der gleichen Teilhabe und der lebendigen Demokratie ohne Ausschluss.

#### **Ausgangspositionen der EU-Charta**

Dazu heißt es in der Charta: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie. Um dieses Ziel zu erreichen, muss dieses Recht nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur. Trotz vielfältiger formaler Anerkennung und zahlreicher Fortschritte ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alltag immer noch nicht Realität geworden. (...) Wenn wir eine Gesellschaft schaffen wollen, die auf Gleichstellung beruht, müssen Lokal- und Regionalregierungen die Gender-Dimension in ihrer Politik, Organisation und praktischen Arbeit umfassend berücksichtigen. In der Welt von morgen ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern auch der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg – nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.“ (s. Einleitung EU-Charta)

Der ständig zu beobachtenden Koexistenz von Fortschritt, Stagnation und ambivalenten Entwicklungen in der täglichen politischen Praxis, stellen kompetente AkteurInnen mit ihrer Charta ein Programm entgegen, das sowohl die Tragweite der Grundrechte und Grundwerte der Gleichberechtigung von Frauen und Männern für die kommunale Ebene herausarbeitet als auch die vielfachen Möglichkeiten aufzeigt, mit denen der erforderliche Wandel in den Kommunen unterstützt werden kann.

#### Zur Entstehung der europäischen Charta für die Gleichstellung

2005 hat der Rat der Regionen und Gemeinden Europas (RGRE) auf Initiative des Frauen-Ausschusses des RGRE unter dem Titel „Die Stadt der Gleichstellung“ eine Sammlung kommunaler Gleichstellungsprojekte veröffentlicht. Im Anschluss an dieses Projekt wurde unter der Federführung des Frauen-Ausschusses des europäischen RGRE die Charta von Frauen und Männern aus 13 Mitgliedstaaten der Europäischen Union entwickelt. Dies im Rahmen eines durch die EU-Kommission geförderten fünften Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Mitgearbeitet haben Beschäftigte der Städtetage, Politikerinnen und Frauenbeauftragte sowie Expertinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen und Wissenschaftlerinnen in den Jahren 2005 und 2006.

Die Charta wurde von den Gremien des europäischen Verbandes gebilligt. Das Präsidium der deutschen RGRE-Sektion hat sich am 29. November 2006 mit der Charta befasst und hierzu folgenden Beschluss gefasst:  
„Das Präsidium begrüßt die Aktivitäten des europäischen RGRE zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf kommunaler Ebene. Es erachtet die vom RGRE vorgelegte europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene als wertvolle Impulsgeberin für diesbezügliche Aktivitäten der Kommunen vor Ort – insbesondere im Hinblick auf das bevorstehende europäische Jahr der Gleichstellung 2007. Das Präsidium ist der Auffassung, dass es der Entscheidung jeder einzelnen Kommune überlassen sein muss, inwiefern bzw. in welchem Umfang sie sich durch Unterzeichnung der Charta konkret auf deren Umsetzung verpflichtet.“  
Die Deutsche Fassung der EU-Charta kann abgerufen werden unter: [http://www.rgre.de/pdf/charta\\_gleichstellung.pdf](http://www.rgre.de/pdf/charta_gleichstellung.pdf)

Diese Charta liefert einen guten Rahmen für einen qualifizierten kontinuierlichen Kommunikations-, Lern- und Optimierungsprozess, um eine transparente Praxis der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern an den Möglichkeiten des Lebens in einer Kommune zu erreichen und sie ist offen für eine breite Beteiligung kommunaler Akteurinnen und Akteure.

Mit dieser Broschüre soll es erleichtert werden, die Potenziale dieser Charta auf der kommunalen Ebene zu nutzen.

Denn auch hier spielen Frauen eine zentrale Rolle für Beschäftigung und Wachstum. Ihre Qualifikationen und Talente sind für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung erforderlich. Sie entscheiden darüber, ob wir einer Zukunft mit höherem Beschäftigungszuwachs, einem Schub mit neuer wirtschaftlicher Nachfrage, neuen Beschäftigungsverhältnissen im Dienstleistungsbereich, dem qualifizierten Abbau des Fachkräftemangels, neuen Beitragszahlerinnen für die Sozial- und Steuersysteme entgegensehen oder nicht.

Die renommierte Studie der Sozialforscherin Jutta Allmendinger „Frauen auf dem Sprung“ hat gezeigt: Frauen wollen eigenständig sein. Sie wollen ihr eigenes Geld verdienen und weder vom Geld des Partners noch vom Staat abgängig sein. Und sie wollen fair behandelt werden. Doch im Vergleich zu beispielsweise skandinavischen Ländern, stoßen die inzwischen bestens ausgebildeten Frauen in Deutschland auf fest etablierte Arbeits-, Einkommens- und Verwaltungsstrukturen, die am Modell der Kleinfamilie mit männlichem Allein- oder Haupternährer ausgerichtet sind. Dies und die ungleiche Beanspruchung von Frauen und Männern im Rahmen familiärer Verpflichtungen, bescheren der Mehrzahl der Frauen nicht nur unzureichende Möglichkeiten, das öffentliche Leben mitzugestalten. Frauen sind auch nicht entsprechend ihrer Möglichkeiten in das Erwerbsleben integriert, um hier auf einige der Spitzen des Eisberges vielfach verwobener Ursachen für die Schieflagen im Geschlechterverhältnis hinzuweisen.

Die kommunale Ebene ist wichtig für Gleichstellungspolitik. Sie ist der Ort, wo Demokratie am direktesten erfahren werden kann. Sie ist auch der Ort, an dem dieses Politikfeld von Gleichstellungs-, Chancengleichheits-, oder Frauenbeauftragten unterstützt, besondere Konzepte entwickelt hat, auf die aufzubauen sich lohnt und von

denen zahlreiche Impulse ausgegangen sind für eine größere Zukunftsfähigkeit unserer Städte und mehr Zivilität in unserer Gesellschaft. Wir sollten uns darüber im Klaren sein, dass von hier nicht allein die ehrgeizigen Ziele für Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden können. Dazu brauchen wir Bündnisse auf Landes- und Bundesebene mit Politik, Wirtschaft und Schlüsseleinrichtungen und wir brauchen neue gesetzliche Regelungen und Verbindlichkeiten in Politik und Wirtschaft.

Es ist allerhöchste Zeit, den längst erforderlichen sozialen Wandel zu vollziehen. Die Eu- Charta kann dafür einen wichtigen Beitrag leisten.

## **Häufig gestellte Fragen in Verbindung mit der EU-Charta:**

### **Wozu verpflichtet die EU-Charta die Unterzeichnenden?**

#### **Eine Kurzfassung für den ersten Blick:**

##### **Gleichstellung regelmäßig in den Blick nehmen:**

- Bekämpfung von Diskriminierungen und Benachteiligungen oder positiv formuliert:
- Sicherung der gleichen Teilhabe an den Möglichkeiten, Dienstleistungen und Produkten durch das
- Realisieren systematischer Zielgruppensensibilität.

##### **Zielgruppensensibilität nach Geschlecht differenziert:**

Zielgruppen immer nach Lebenslagen/ -formen und Geschlecht differenziert berücksichtigen:

- Kinder und Jugendliche,
- Ältere und alte Menschen,
- Menschen mit Behinderungen und unterschiedlichen gesundheitlichen Einschränkungen,
- Menschen mit Migrationsgeschichte,
- Menschen unterschiedlicher sexueller Identität,
- Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft und Art der Einbindung in Erwerbstätigkeit sowie Ausstattung mit eigenem Einkommen,
- Menschen mit unterschiedlichen Lebensformen wie zum Beispiel: Alleinlebende, Lebensgemeinschaften, Alleinerziehende, Lebensgemeinschaften mit Kindern beziehungsweise mit älteren Menschen.

##### **Worauf muss besonders geachtet werden (Handlungsbereiche)?**

- Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen,
- Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben,
- gleiche Teilhabe an öffentlichen Ressourcen für Frauen und Männer,
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen,
- Bekämpfen von geschlechtsspezifischer Gewalt.

### **Alle setzen Gleichstellung systematisch um:**

auf allen Hierarchieebenen und  
in allen Rollen, als

- Arbeitgeberin/Arbeitgeber,
- Dienstleisterin/Dienstleister,
- Auftraggeberin/Auftraggeber,
- (gegebenenfalls) politische Instanz.

### **Gleichstellungs-Aktionspläne regelmäßig erstellen:**

- Regelmäßig Gleichstellungs-Aktionspläne erstellen,
- Überprüfung und Weiterentwicklung des bereits Erarbeiteten,
- sukzessive alle gemäß dieser Charta relevante Themen aufgreifen,
- Meinungen von Expertinnen und Experten einholen,
- umfassende Einbeziehung von Frauen,
- für die breite Mitwirkung der ganzen Bandbreite lokaler Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung der EU-Charta sorgen,
- Veröffentlichung der Ergebnisse und Berichte an den Gemeinderat beziehungsweise Stadtrat und den Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) über die Umsetzung der beschlossenen Pläne,
- alle Beteiligten tragen die erforderlichen Sachstandsinformationen bei,
- Mitwirkung an einem europaweiten Evaluationsprozess, um die Fortschritte beurteilen und voneinander lernen zu können.

### **Was sind Vorteile des Konzeptes?**

#### **Die Definition von Zielen und Zielgruppen**

Die Charta vermeidet es, Geschlechterrollenklichses zu reproduzieren. Erklärte Absicht ist, kontinuierlich gegen Diskriminierung, Mehrfachdiskriminierung und Benachteiligungen anzugehen, sei es aufgrund von

- Rasse, Hautfarbe, genetischer Merkmale, ethnischer oder sozialer Herkunft,
- Sprache, Religion oder Glaube, politischer oder sonstiger Überzeugungen,
- Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit,
- Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Diese Definition von Zielen und Zielgruppen trägt klar dazu bei, dem verbreiteten Missverständnis entgegenzutreten, dass wir es bei der Politik für mehr Geschlechtergerechtigkeit mit den Frauen oder den Männern zu tun haben könnten. Vielmehr wird deutlich gemacht, dass wir zu einer Politik aufgefordert sind, die auf Lebenslagen und Lebensformen in Verbindung mit dem jeweiligen Geschlecht ausgerichtet ist oder, mit einem Wort auf den Punkt gebracht, die *Zielgruppensensibilität* praktiziert.

Diese explizite Zielgruppendifferenzierung eröffnet gleichzeitig die Perspektive, dass es bei der kommunalen Budgetplanung und -vergabe leichter wird, die Transparenz darüber zu vergrößern, wer tatsächlich von den kommunalen Mitteln profitiert, die ja zum Nutzen aller verwendet werden sollen.

### **Die Definition von Handlungsfeldern**

Die Charta belässt es nicht dabei, Anforderungen für grundsätzlich jedes politische Handeln als unteilbares Grundrecht zu formulieren (Bekämpfung von Diskriminierungen und Benachteiligungen oder positiv formuliert, der Sicherung der gleichen Teilhabe), sondern benennt in zahlreichen Paragraphen Handlungsbereiche, oder anders ausgedrückt Wirkungsziele, die aufgrund bekannter gleichstellungspolitischer Defizite besonders beachtet werden sollen.

Mit der Festlegung dieser Wirkungsziele fügt sich die Charta in den Kanon unserer besten umzusetzenden gesellschaftlichen Werte auf der kommunalen Ebene:

- eine lebendige Demokratie ohne Ausschluss,
- das Streben nach Gerechtigkeit,
- Diskriminierungsfreiheit und
- Gewaltfreiheit.

Basics also für eine prosperierende Gesellschaft, die ihre Probleme überzeugend löst und die von der Charta durch das Einfordern entsprechender Initiativen auf der kommunalen Ebene belebt werden.

### **Die Definition von Ebenen der Verantwortlichkeit**

Hier wird eine ganze Stadt ins Auge gefasst, um zur Umsetzung des erarbeiteten Programms beizutragen. Das ist nicht nur die Stadtverwaltung, sondern auch alle Schlüsseleinrichtungen einer Stadt und wie es heißt, „die ganze Bandbreite lokaler Akteurinnen und Akteure“. Dabei wird unterstrichen, dass die Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten auf allen Hierarchieebenen eingesetzt werden sollen. Wobei jeweils zu prüfen ist, aus welcher Rolle Beiträge geleistet werden können: als

- Arbeitgeberin, Arbeitgeber,
- Dienstleisterin, Dienstleister,
- Auftraggeberin, Auftraggeber,
- (ggf.) politische Instanz.

Deutlich zum Ausdruck kommt die realistische Einschätzung, dass Gleichstellungspolitik vor allem dann erfolgreich ist, wenn sie von den Schlüsseleinrichtungen einer Stadtgesellschaft mitverantwortet wird. Gleichzeitig wird sichtbar, auf wie vielen Ebenen Schlüsseleinrichtungen Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten haben. Alles zusammen ein möglicher moralischer Ansporn, der dann besonders gute Voraussetzungen für erfolgreiches Handeln bietet, wenn sehr öffentlichkeits-wirksame Akteurinnen und Akteure sich beteiligen und das Interesse wächst, sich nicht selbst auszuschließen.

Auch wenn möglicherweise sehr viel mehr zu einer ernsthaften Beteiligung erforderlich ist, so bietet diese Charta den Rahmen für gut begründete Einladungen für qualifizierte Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligungen zur Erarbeitung geeigneter Beiträge zur Umsetzung.

## Die Definition eines qualifizierten Handlungsrahmens

### 1. Organisation von Top-Down und Bottom-Up Prozessen

Die Charta bietet außerdem die nötige Steuerungsunterstützung für Gleichstellungspolitik durch klare sachliche Vorgaben und eine Zielorientierung, die alles andere als trivial ist:

Die Unterzeichnenden werden aufgefordert, in regelmäßigen Abständen „Gleichstellungs-Aktionspläne“ zu erstellen, welche die verfolgten Ziele benennen, wie auch Zielgruppen, Aktivitäten (im vorgegebenen definierten Rahmen) und eingeplante Ressourcen. Dazu sollen die Meinungen von Expertinnen und Experten eingeholt und für eine umfassende Einbeziehung von Frauen gesorgt werden.

Für die Unterzeichnenden verpflichtend ist, dass sukzessive alle gemäß dieser Charta relevanten Themen aufgegriffen werden und das bereits Erarbeitete überprüft und weiterentwickelt wird. Alle Unterzeichnenden verpflichten sich außerdem an einem europaweiten Evaluationsprozess mitzuwirken, um die Fortschritte beurteilen und voneinander lernen zu können. Die Gleichstellungs-Aktionspläne wie auch die Berichte über die Umsetzungsergebnisse werden regelmäßig dem Rat der Stadt und den Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) übermittelt.

### 2. Organisation von Rückkopplungsprozessen

Hier wird ein anschlussfähiger Rahmen geschaffen, um qualifiziert am Abbau relevanter Probleme im Geschlechterverhältnis auf der kommunalen Ebene zu arbeiten, der von größtem Allgemeininteresse ist. Dies auf dem Weg sehr breiter Kommunikations- und Mitwirkungsprozesse in allen Ebenen und Abteilungen der Stadtverwaltung und in privaten und zivilgesellschaftlichen Gruppen über die Anforderungen qualifizierter Gleichstellungspolitik in der Kommune und mit Hilfe geeigneter Vorgaben zur Generierung geeigneter praktischer Maßnahmen.

Die Charta bietet die Möglichkeit, erreichte Standards im Politikfeld Geschlechtergerechtigkeit zu dokumentieren und diese im nationalen und internationalen Kontext (Wettbewerb) zu würdigen und zu reflektieren. Die Verpflichtung zur Kontinuität bei der Erstellung von Rahmen- bzw. Aktionsplänen sowie der Evaluation der Erfolge, gibt Anlass zu der Hoffnung, dass mit europäischer Unterstützung ein Prozess kontinuierlichen Lernens und der Selbstverbesserung gesteuert werden kann, der auch die Erarbeitung eines geeigneten kommunalen Indikatoren- und Controllingsystems ermöglicht.

Mit dessen Hilfe könnte ein qualifiziertes Monitoring kommunaler Gleichstellungspolitik gelingen und damit wichtige Voraussetzungen für positive Veränderungen im Geschlechterverhältnis geschaffen werden durch

- transparente Darstellung für Parlament und Öffentlichkeit,
- klare Prioritätensetzung auf politischer Ebene und
- durch Stärkung der Ergebnisverantwortlichkeit von Verwaltung(en).

In den Mittelpunkt kann ein qualifizierter inhaltlich nachvollziehbarer Zusammenhang zwischen Mitteleinsatz und Wirkung bzw. Ergebnis für die Bürgerinnen und Bürger im Hinblick auf Gleichstellung rücken. Je transparenter und fokussierter die Darstellungsweise, umso besser werden die Informationen über deren Wirksamkeit. Eine gute Voraussetzung zur Stärkung von politischem Gestaltungswillen.

### Wer unterzeichnet die EU-Charta?

Es unterzeichnen die jeweiligen Spitzen einer Institution, eines Verbandes oder einer Gruppe. Für eine Stadtverwaltung übernimmt dies die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister.

Das Formular für die Unterzeichnung für Kommunen findet sich unter [http://www.rgre.de/pdf/formular\\_charta\\_gleichstellung.pdf](http://www.rgre.de/pdf/formular_charta_gleichstellung.pdf) bzw. im Anhang der Broschüre.

Diejenigen Kommunen, die sich zu diesem Schritt entscheiden, schicken die unterschriebene Erklärung an die Geschäftsstelle der Deutschen Sektion des RGRE (Frau Sondermann). Der europäische Dachverband wird von der Geschäftsstelle entsprechend informiert.

Im Anhang findet sich ein Beispielschreiben für eine Information an die Geschäftsstelle der Deutschen Sektion des RGRE.

Eine Liste der deutschen Unterzeichnerkommunen findet sich unter [http://www.rgre.de/pdf/Aufstellung\\_Staedte\\_Charta\\_Gleichstellung.pdf](http://www.rgre.de/pdf/Aufstellung_Staedte_Charta_Gleichstellung.pdf)

### Wird ein Beschluss des Gemeinderates / der Stadtverordnetenversammlung oder entsprechender politischer Kontrollorgane zur Unterzeichnung benötigt?

Ja, unbedingt. Keine Spitze kann ohne die nötige politische Unterstützung arbeiten. Außerdem ist Politik für Geschlechtergerechtigkeit immer auch ein Eintreten für lebendige Demokratie und in diesem Sinne auch nur in einer demokratischen politischen Kultur möglich. Im Anhang findet sich ein Beispiel für eine entsprechende Beschlussvorlage einer Kommune.

### Wer muss bei der Aufstellung des Gleichstellungs-Aktionsplans beteiligt werden?

Handelt es sich um eine Stadtverwaltung, die sich zur Umsetzung der Charta bekennt, dann sind unverzichtbar die Verwaltungsspitze, die Führungskräfte der Verwaltung und nach Möglichkeit interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beteiligen. Auch der Gemeinde- bzw. Stadtrat ist einzubeziehen, mindestens im Rahmen der beratenden Fachausschüsse, nach Möglichkeit auch im Rahmen von zusätzlichen Workshops. Im Sinne der Charta sind die Meinungen von Expertinnen und Experten (Fachverbänden, Vereinen und Initiativen) einzuholen und die umfassende Einbeziehung von Frauen zu erreichen.

Die Charta ist insgesamt als Einladung, Anleitung und Ansporn für eine ganze Stadt zu sehen, mit stetigem deutlich sichtbarem Einsatz für die breite Mitwirkung der ganzen

Bandbreite lokaler Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung der EU-Charta zu sorgen.

### **Muss bei der Unterzeichnung der EU-Charta schon ein Gleichstellungs-Aktionsplan aufgestellt oder fertiggestellt sein?**

Nein. Es reicht auch, zunächst einmal die Annahme der Charta und die Bereitschaft zur Umsetzung offiziell zu erklären bzw. deren Umsetzung in Auftrag zu geben. Die Charta sieht vor, dass man sich innerhalb eines zumutbaren Zeitraums (nicht mehr als zwei Jahre) ab Unterzeichnungsdatum mit einem so genannten Gleichstellungs-Aktionsplan auf Ziele und Prioritäten festlegt, sowie die geplanten Maßnahmen, die bereitzustellenden Ressourcen und die darin enthaltenen Verpflichtungen, an denen kontinuierlich gearbeitet und über deren Ergebnisse regelmäßig öffentlich berichtet wird.

### **Wer hat die Federführung bei der Aufstellung des Gleichstellungs-Aktionsplans?**

Am besten diejenigen, die das größte Interesse und Know-how haben, um die erforderlichen Prozesse zu unterstützen. Handreichungen für die erfolgreiche Umsetzung der Charta und Maßnahmeblätter, die den Arbeitsprozess strukturieren, können die Arbeit genauso erleichtern wie Zielvereinbarungsgespräche in unterschiedlichen Verantwortungsbereichen oder moderierte Workshops.

### **Muss ein Gleichstellungs-Aktionsplan alle Themen der EU-Charta auf einmal behandeln?**

Nein, es reicht, wenn die Themen Schritt für Schritt bearbeitet werden. Es ist allerdings durchaus sinnvoll, im regelmäßigen Prozess der Erstellung von Aktionsplänen in geeigneter Form auf die ganze Spannweite der gleichstellungspolitischen Themen hinzuweisen. Grundsätzlich sollen alle Themen aufgegriffen werden.

### **Wo gibt es Beispiele für Gleichstellungs-Aktionspläne?**

Vorschläge zur Gestaltung eines Gleichstellungs-Aktionsplans finden sich im Anhang.

Erste Gleichstellungs-Aktionspläne aus Deutschland liegen in Kaiserslautern, Mainz, Heidelberg, und im Kreis Steinfurt vor. Die Stadt Heidelberg hat bereits einen ersten Umsetzungsbericht und einen zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan vorgelegt ([www.heidelberg.de/eu-charta-gleichstellung](http://www.heidelberg.de/eu-charta-gleichstellung)).

Eine Übersicht über die Kommunen, die in Deutschland die Charta unterzeichnet haben, findet sich unter: [http://www.rgre.de/pages/rgre\\_charta\\_gleichstellung.htm](http://www.rgre.de/pages/rgre_charta_gleichstellung.htm)

### **Kann ein Gleichstellungs-Aktionsplan ohne zusätzliche Finanzmittel aufgestellt werden?**

Es ist unbedingt wünschenswert, mit zusätzlichen gezielten Maßnahmen auf konkrete gleichstellungspolitische Herausforderungen zuzugehen. Doch genauso kommt es darauf an, die ohnehin laufende Arbeit so zu gestalten, dass sie der erforderlichen geschlechterdifferenzierten Zielgruppensensibilität gerecht wird. In jedem Fall bietet die Charta die Chance, mit dem, was ohnehin getan wird, den größtmöglichen Beitrag für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit ganz verschiedener Zielgruppen zu erreichen.

### **Wer kontrolliert die Umsetzung der Gleichstellungs-Aktionspläne?**

Zunächst einmal tragen alle Beteiligten die korrekten erforderlichen Sachstandsinformationen bei und informieren die federführende Stelle. In Kommunen ist es üblich, in regelmäßigen Abständen Zwischenberichte über die erreichten Sachstände bei der Umsetzung des jeweils verabschiedeten Haushaltes zu erstellen. Insofern Gleichstellungs-Aktionspläne in Verbindung mit dem Gesamthaushalt der Kommune verabschiedet wurden, bietet es sich an, das Controlling des Haushaltes mit dem der Gleichstellungs-Aktionspläne zu verknüpfen. Letztendlich beurteilt die Bürgerschaft und die kommunalen Fachverbände, Vereine und Initiativen, was sie von dem jeweiligen Grad der Realisierung der EU-Charta halten.

An dieser Stelle ist es wichtig, dass Bürgerschaft, Expertinnen und Experten genauso wie Betroffene auch die erforderlichen Daten zur Kenntnis bekommen, mit deren Hilfe sie sich ein realistisches Bild davon machen können, inwiefern die getroffenen Maßnahmen auch einen Beitrag für die Ziele der Charta leisten. (Genauerer zu diesem Thema ist den Vorschlägen zur Erstellung von Gleichstellungs-Aktionsplänen im Anhang zu entnehmen.)

### **Welche rechtliche Bindung gehen Unterzeichnende der EU-Charta ein?**

Keine andere Bindung, als die, welche bereits durch das Deutsche Grundgesetz und übrige gleichstellungs- und antidiskriminierungspolitische Rechtslagen bestehen.

#### **Noch Fragen?**

Sie könne sich gerne an die folgenden Adressen wenden:  
Walter Leitermann ([www.rgre.de/pages/team.htm](http://www.rgre.de/pages/team.htm))  
Dörthe Domzig ([www.heidelberg.de/chancengleichheit](http://www.heidelberg.de/chancengleichheit))

#### **Anhang:**

- 1. Vorschläge zur Gestaltung eines Gleichstellungs-Aktionsplans**
- 2. Formular für die Unterzeichnung für Kommunen**
- 3. Information an die Geschäftsstelle der Deutschen Sektion des RGRE**
- 4. Beispiel für eine Beschlussvorlage einer Kommune**