



**100 Jahre Frauenwahlrecht
30 Jahre Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz**

Gipfeltreffen

**Dokumentation der Festveranstaltung
am 21. März 2018**

**Festung Ehrenbreitstein
in Koblenz**



*Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz*

100 Jahre Frauenwahlrecht

**30 Jahre Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz**

Gipfeltreffen

**Dokumentation der Festveranstaltung
am 21. März 2018**

**Festung Ehrenbreitstein
in Koblenz**

Impressum

Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz (LAG)

vertreten durch die Sprecherinnen: Manuela Hansel, Evi Julier, Birgit Löwer, Gabriele Mickasch, Beate Ullwer und Eva Weickart

www.frauenbeauftragte-rlp.de

Wir danken Frau Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder, Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig und Frau Prof. Ingeborg Henzler für die freundliche Überlassung ihrer Festreden und Grußworte. Die Rede von Prof. Dr. Hofmann-Göttig wurde von einem Ton-Mitschnitt transkribiert.

Titelfoto: Dietmar Guth, Koblenz

Fotos: Eva Weickart (Seite 7); ©Dietmar Guth (Seiten 9, 11, 14, 15, 16, 19)

Redaktion und Gestaltung: Eva Weickart, Frauenbüro
Landeshauptstadt Mainz

Rathaus | Jockel-Fuchs-Platz 1 | 55116 Mainz

Mainz 2018

Inhalt

Seite

Das Programm

Begrüßung für die LAG
Birgit Löwer und Eva Weickart

Grußwort
Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig
Oberbürgermeister der Stadt Koblenz (a.D.)

Grußwort
Dr. Christiane Rohleder
Staatssekretärin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration
und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz

Festvortrag
»Frauenpower in Zeiten des Networking«
Prof. Ingeborg Henzler
Präsidentin der Hochschule Koblenz a.D.

Pressemitteilung zum Jubiläum

Das Programm am 21. März



11.00 Uhr

- Jubiläumsfoto
- Begrüßung durch die LAG-Sprecherinnen **Birgit Löwer** und **Eva Weickart**
- Grußwort **Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig**, Oberbürgermeister der Stadt Koblenz (a.D.)
- Grußwort **Dr. Christiane Rohleder**, Staatssekretärin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz

12.00 Uhr

Festvortrag von **Prof. Ingeborg Henzler**, Präsidentin der Hochschule Koblenz a.D.
»Frauenpower in Zeiten des Networking«

Musikalische Umrahmung

Kammersängerin **Claudia Felke** und Pianist **Karsten Huschke** vom Theater Koblenz

Begrüßung

Birgit Löwer und **Eva Weickart**
LAG-Sprecherinnen



Meine sehr verehrten Damen und Herren,

im Namen der Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz darf ich Sie, gemeinsam mit meiner Sprecherinnen-Kollegin Eva Weickart, anlässlich des heutigen Gipfeltreffens auf der Festung Ehrenbreitstein sehr herzlich begrüßen.

Ich freue mich, dass Sie, sehr geehrte/r Herr Oberbürgermeister Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig, Frau Staatssekretärin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Dr. Christiane Rohleder, Frau Vorsitzende des Landesfrauenbeirates Gisela Bill, Frau stellvertretende Vorsitzende des Landesfrauenrates Margret Hilken, Frau Leiterin des Referates Frauenorganisationen, kommunale Gleichstellung und Gender Mainstreaming im MFFJIV Thea Rathgeber-Schmitt, Frau Prof. Ingeborg Henzler, Präsidentin der Hochschule Koblenz a.D. – unsere Festrednerin heute Frau Kammersängerin Claudia Felke vom Theater Koblenz, Herr Pianist Karsten Huschke vom Theater Koblenz, Frau Ingrid Noll, Mitglied im Landesfrauenrat, und Ihr, verehrte und liebe Kolleginnen, ich freue mich, dass Sie alle unsere



Einladung angenommen haben und unser Gipfeltreffen mit Ihren Grußworten, Ihrer Festrede, Ihren musikalischen Klängen bereichern.

Mit Ihrer Anwesenheit verleihen Sie, meine Damen und Herren, unserem Festakt eine besondere Strahlkraft! Gerne hätte ich auch Frau Dr. Heike Jung, die Leiterin der Abteilung Frauen im Frauenministerium begrüßt – leider ist sie erkrankt und so schicken wir ihr von hier aus unsere besten Genesungswünsche.

Gelten doch Gipfeltreffen gemeinhin als Orte für das Zusammentreffen führender Persönlichkeiten, um in luftiger Höhe und mit bestem Weitblick Politik, Frauenpolitik zu machen und strategische Pläne für die Zukunft zu schmieden.

Ob auf der Ebernburg in Bad Münster am Stein (1988), auf der Villa Ludwigshöhe in Edenkoben (2013) oder heute auf der Festung Ehrenbreitstein, die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz scheute sich in den zurückliegenden 30 Jahren ihres Bestehens nie auch noch so hohe Gipfel zu erklimmen – allein schon der Berge an Arbeit und der Themen wegen, die es zu erobern galt.

70 Jahre bevor sich hier in Rheinland-Pfalz die ersten Kolleginnen in einer eigenen Landesarbeitsgemeinschaft zusammenschlossen, hatten die Frauen in Deutschland endlich das Recht, zu wählen und gewählt zu werden.

Wo also treffen sich 100 Jahre Frauenwahlrecht und 30 Jahre LAG?

Genau: Auf der kommunalen Ebene!

Und nicht zu vergessen: bei der Selbstorganisation von Frauen.

Denn tatsächlich ist die Forderung weiter Kreise der ersten Frauenbewegung nach einem kommunalen Mitspracherecht viel älter als die Forderung nach dem aktiven und passiven Wahlrecht bei allen Wahlen auf allen parlamentarischen Ebenen.

So haben wir uns zu unserem Jubiläum auch etwas Besonderes überlegt, nämlich eine Broschüre, die den langen Kampf ums Wahlrecht und die politische Partizipation von Frauen in den Kommunen auf dem Gebiet des heutigen Rheinland-Pfalz in den Blick nimmt, von Kämpferinnen und Gewählten damals und heute erzählt. Gerade in diesem Jahr gibt es viele Veröffentlichungen zu 100 Jahren Wahlrecht.

Meist geht es dann um die Geschichte der damals führenden Frauenorganisationen und ihrer Vertreterinnen in Berlin, Hamburg oder München.

Doch nicht nur die richtig großen Großstädte waren und sind frauenpolitische Orte – das trifft für uns als LAG in Rheinland-Pfalz zu und für all die Kommunalpolitikerinnen gestern und heute.

Sicherlich wären die ersten Streiterinnen für ein kommunales Frauenwahlrecht bass erstaunt, dass auch weit über 100 Jahre später ausgerechnet in den Kommunalparlamenten der Frauenanteil mehr als zu wünschen übrig lässt.

Unsere Broschüre, die wir in einem kleinen Team von Kolleginnen von vorn bis hinten selbst verfasst und gestaltet haben, ist daher bis in die Gegenwart hinein eine wirkliche Regionalgeschichte.

Wir wollen damit einen ganz eigenen Beitrag zu all den Veranstaltungen und auch Feierlichkeiten rund ums Frauenwahlrecht leisten und breit in diesem Jahr in Rheinland-Pfalz streuen.

Selbst gemacht und selbst organisiert, das ist die LAG, das ist auch diese Veröffentlichung – inklusive eines Satzfehlers, den Sie in der gedruckten Ausgabe gern suchen dürfen...

Und ganz nebenbei erzählen wir auch unsere eigene LAG-Geschichte, zeigen womit sich die LAG seit 30 Jahren politisch beschäftigt – oder mit was wir beschäftigt wurden und werden.

Sie sind die ersten außerhalb der LAG, die diese Broschüre heute höchstpersönlich bekommen – ab heute können Sie unsere Sicht auf die Geschichte und frauenpolitische Gegenwart nachlesen und auch sehr gern teilen.



Wahlkämpfe

100 Jahre
Frauenwahlrecht im heutigen Rheinland-Pfalz

30 Jahre
Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten



Grüßwort

Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig

Oberbürgermeister der Stadt Koblenz (a.D.)



Meine sehr geehrten Damen, meine Herren,

als ich das Lied gerade hörte, [gemeint ist das Lied »Die Wahrheit vertragen sie nicht« von Georg Kreisler] da war ich doch froh, dass ich jetzt kurz vor dem 67sten Geburtstag stehe und noch nicht vor dem 80sten. Ich bin neugierig wenn es soweit ist, ob dann wirklich all diese Eigenschaften zum Vorschein kommen.

Ja, »Gipfeltreffen«, hat natürlich auch mit der Lokalität zu tun und ich darf Sie natürlich als Koblenzer Oberbürgermeister sehr herzlich, wie ich finde, in einem der schönsten Teile unserer Stadt hier oben begrüßen. Insbesondere da, wo wir gerade unser Gruppenfoto gemacht haben, ein seltener Ort, wo man normalerweise nie hin darf, das hat Herr Guth möglich gemacht, dieses Foto dort entstehen zu lassen. Es ist ein fantastischer Ort, um zu erleben, was Koblenz ist und da ist natürlich »Gipfeltreffen« äußerst passend.

»Gipfeltreffen« ist aber auch besonders passend was diesen Raum hier anbelangt. Im Jahr 2006 nämlich wurde kein geringerer als der in Koblenz geborene frühere französische Staatspräsident Valéry Giscard d'Estaing Ehrenbürger und die Festrede bei der Verleihung der Ehrenbürgerschaft hielt kein geringerer als der frühere Bundeskanzler Helmut Schmidt. Und Helmut Schmidt wurde gefragt, ob er bereit wäre auch noch zu einem Mittagessen hinzu zu

kommen - der Akt war also vormittags - und er sagte ja, aber nur dann, wenn er dabei auch rauchen dürfe. Dieses Mittagessen fand genau hier, in diesem Raum statt. Meine Frau und ich, wir waren schon da, ich war in der Zeit noch Staatssekretär, Helmut Schmidt kam hoch, ähnte wegen der Treppe, setzte sich in seinen Stuhl und machte einen Ausspruch den ich lebenslang nicht vergesse. Er lautete wörtlich: »Ist das ein Gefühl, wenn man mit wachem Verstand merkt, wie der Körper nachlässt.« Und nach diesem hochphilosophischen Satz griff er in die Tasche, packte seine Packung Reyno aus, zündete sich die erste Zigarette an und im Laufe des zweistündigen Mittagessens leerte er diese Packung komplett. Ich hab das ja früher schon im Fernsehen beobachtet, aber mitten bei einem Essen? Immer wenn er eine Zigarette aus hat, sie ausdrückt, schon nach der nächsten nestelt, eine Minute auf das Ding klopft, sie immer wieder in den Mund nimmt, aber nicht anzündet und man das ganze Essen mit nichts anderem beschäftigt ist als mit der Frage: Wann zündet er sie an? Das ist schon durchaus gewöhnungsbedürftig. Vor allen Dingen, wenn man ein ehemaliger Raucher ist und sich vorgenommen hat, niemals die Raucher zu verfolgen, woran ich mich gehalten habe, obwohl der Helmut Schmidt es einem nicht leicht gemacht hat, das muss man sagen.

Ja, so viel zum Thema »Gipfeltreffen« hier auf der Festung Ehrenbreitstein in diesem wunderbaren Lokal.

Nun habe ich mir natürlich überlegt, hast du denn eigentlich mit dem Thema zu tun um das es heute geht, 30 Jahre kommunale Gleichstellungsstellen in Rheinland-Pfalz und mir sind zwei Bezüge eingefallen, die ich doch gerne erzählen möchte.

In meiner wissenschaftlichen Zeit habe ich mich mit Wahlforschung beschäftigt und dabei insbesondere mit einem Instrument, nämlich der repräsentativen Wahlstatistik, also jener Sonderauszählung, der wir Hinweise entnehmen können nach Alter und Geschlecht. Und mit dieser Frage habe ich mich lange Zeit beschäftigt, im Jahre 1984 ein Buch geschrieben über das Wahlverhalten von jungen Leuten, »Die jungen Wähler« hieß das Buch und zwei Jahre später ein Buch geschrieben über das Wahlverhalten von Frauen. Dieses Buch hieß »Emanzipation mit dem Stimmzettel: 70 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland« und beschäftigte sich nicht nur mit der Einführung des Frauenwahlrechts, sondern auch mit der Frage:

»Was haben die Frauen eigentlich daraus gemacht?«

Das Buch ist mittlerweile 32 Jahre alt, ich habe gesehen, es ist bei Amazon immer noch erhältlich - kleiner Werbeblock - und ja, für das Buch habe ich mich in Archive bewegt, war im Deutschen Bundestag und habe mir die Debatten des alten Reichstages angeguckt, so aus den 80er, 90er Jahren des 19. Jahrhunderts, wo es immer wieder um die Frage der Einführung des Frauenwahlrechts ging. August Bebel war ja derjenige, der - auch hier ein Mann - für die Einführung des Frauenwahlrechts schon lange gestritten hatte, aber im Reichstag gab es dafür nie eine Mehrheit, nicht mal ansatzweise. Aber ich kann Ihnen sagen, bis zum heutigen Tage ist es ein Hochgenuss, diese früheren Debatten zu verfolgen, mit welchen Argumenten die Männer im Reichstag die Einführung des Frauenwahlrechts abgelehnt haben. Also die harmloseste Argumentation war, wenn gesagt wurde, die Einführung des Frauenwahlrechts führe zum Untergang Deutschlands. Das war die harmlose Variante. Es ging häufig viel konkreter zugange, die Leute befürchteten schlimmste Zustände in ihren jeweiligen Ehen und so weiter, und man konnte sich überhaupt nicht vorstellen, dass das jemals gut gehen könnte.

Ich habe mich dann natürlich auch mit der Kriegszeit beschäftigt und wage die These, das Frauenwahlrecht wäre dann auch 1918 nicht eingeführt worden, wenn nicht der Erste Weltkrieg gewesen wäre, in dem die Frauen - jetzt sage ich einen üblen Satz - ihren Mann gestanden haben. Sie waren einfach im Hintergrund tätig, sie hatten den Männern gezeigt, dass ohne sie nichts lief und das haben die Männer dann auch anerkannt und gesagt. Unter den Umständen bleibt uns nichts anderes übrig, zumindest in dieser historischen Phase.

Ob die Männer das später bereut haben, weiß ich nicht genau, aber in dieser historischen Phase wurde das anerkannt, das Frauenwahlrecht wurde eingeführt.

In der Folgezeit hieß es dann häufig »ja, jetzt haben sie das Frauenwahlrecht und jetzt ist ja auch gut«, so dass man sich mit der Frage, ob denn das dann auch alles gewesen ist, relativ wenig beschäftigt hat. Ein Thema bis in den heutigen Tag hinein, denn immer wieder wird man ja gefragt, muss man sich heute überhaupt noch mit Frauenfragen beschäftigen?

Und diese Frage, die wird auch uns immer wieder gestellt, wenn wir zum Beispiel den Internationalen Frauentag im Rathaus begehen, alle Jahre wieder mit einer Festveranstaltung.

Und dann bin ich biografisch beim zweiten Teil meiner Rede. Bevor ich Oberbürgermeister wurde vor acht Jahren war ich 19 Jahre Staatssekretär, darunter einige Jahre für Frauenfragen zuständig, parallel zur Tätigkeit als Staatssekretär für den Bildungsbereich.

In dieser Phase habe ich etwas Wichtiges gelernt: wenn ich mich zum Beispiel in Staatssekretärs-Konferenzen zu Wort meldete - Frau Kollegin Rohleder kennt das - dann wissen die Kollegen ja nicht genau, äußert er sich jetzt als Bildungs-Staatssekretär, hat also einen Milliarden-Etat zu verantworten mit zig-tausend Lehrerstellen und so weiter, also eine gewichtige Führungsperson. Aber er redet er für den Arbeitsbereich der Frauen, was man nicht so ernst nehmen muss?

Da sie das vorher nicht wussten - nee, so was damals, heute nicht mehr, ist ja klar, ich rede vor 20 Jahren - und dann habe ich immer folgendes Erlebnis gehabt: wenn ich dann also nicht als Bildungs-Staatssekretär sprach, sondern als Frauen-Staatssekretär, dann wurden unheimlich viele Witze gemacht, es wurde sehr viel zwischengerufen, zwischengeredet, und im Sinne von »(et) ist mal gut« und so weiter. Man merkte richtig eine kollektive Ablehnung des Themenbereichs war im Raume, übrigens, auch diese Lebenserfahrung habe ich gemacht, keineswegs nur durch die männlichen Kollegen, sondern auch durch die weiblichen Kollegen, weil es eine Phase gab, die ist natürlich jetzt auch längst vorbei, wo emanzipierte Frauen der Auffassung waren, die Emanzipation ist da, von Natur aus und man muss sich um diese Themen nicht mehr kümmern, wenn man hinlänglich emanzipiert ist, dann setzt man sich durch und Ende ist. So war das damals.

Und deswegen werde ich nicht müde betonen, dass ich der festen Überzeugung bin, dass es keineswegs Nostalgie ist, wenn man sich mit der Frauenfrage heute beschäftigt, sondern es immer noch eine Tatsache ist, dass die Gleichstellung zwischen Mann und Frau in unserer Gesellschaft nicht vollzogen ist, auch dann nicht, wenn sie im Grundgesetz eindeutig geregelt ist und die ganze Rechtsprechung in vielerlei Dingen das dann auch versucht hat, in die Verfassungswirklichkeit zu übersetzen.

Es kann keinen Zweifel daran geben, dass wir immer noch eine Benachteiligung von Frauen haben. Strukturell, da geht es um die Bezahlung, es geht um die Frage der Beteiligung in Führungsfunktionen, wobei dieses in der privaten Wirtschaft noch ausgeprägter ist als im öffentlichen Bereich. Im öffentlichen Bereich hat sich vieles verbessert, das gilt auch für die Zusammensetzung der Parlamente, wenngleich es da gerade einen Rückschlag gegeben hat, aber es ändert nichts daran, in den Bereichen ist es deutlich besser geworden. Wenn ich das vergleiche mit der Zusammensetzung von Vorständen von DAX-Unternehmen und mir dort angucke, dass Frauen allenfalls im Promille-Bereich vorkommen, dann wissen wir wovon die Rede ist. Selbst an Universitäten, wenn es um Führungsämter geht, war Frau Prof. Henzler, die ich

sehr schätze, immer etwas sehr Unikatäres, es gibt sehr wenige Präsidentinnen.

Und das ist so, je höher diese Funktionen sind, desto seltener kommt es vor, dass Frauen darin eine Rolle spielen. Eine große Ausnahme ist der mediale Bereich, das muss man wirklich sagen. Hier ist es wirklich so, dass mittlerweile Frauen die prägenden Gesichter der politischen Berichterstattung des Fernsehens geworden sind. Jeder hat sie in Erinnerung, das ist so. Aber auch im medialen Bereich ist es so, dass wenn es dann um die Führungsfunktionen geht und nicht mehr um die Gesichter, die man zeigt, Intendanten und Ähnliches, kommen Frauen praktisch nicht vor, nur vereinzelt.

Und insoweit irrt derjenige, der behauptet, dieses Thema gäbe es nicht mehr, es sei erledigt, es sei von vorgestern - oder er irrt sich gerne.

Dieser Tage habe ich eine E-Mail bekommen von einem Mann. Und der hat mir geschrieben, ob es nicht falsch ist, sich um die Frauen in besonderer Weise zu kümmern, ob nicht auch Männer benachteiligt würden. Dem habe ich geantwortet mit dem Satz »Wenn es Diskriminierungen aus geschlechtlichen Gründen geben sollte, dann sind diese zu verfolgen, unabhängig von der Frage, ob diese Diskriminierungsopfer Frauen oder Männer sind, aber es kann keinen Zweifel daran geben, dass es sich mehrheitlich immer noch um Frauen handelt, die diskriminiert werden. Was aber nichts daran ändert, dass Diskriminierung von Männern, weil sie Männer sind, genauso beklagenswert ist wie das für die Frauen auch gilt.«

Das gilt übrigens auch für die Frage der sexuellen Orientierung. Es kann gar keinen Zweifel geben, dass Diskriminierung von Frauen oder von Männern wegen homosexueller Orientierung genauso wenig statthaft ist und es völlig wurscht ist, ob es sich dabei um Frauen oder um Männer handelt.

Wir wollen einen diskriminierungsfreien Staat, frei nach dem Artikel 3 unseres Grundgesetzes, in dem niemand wegen seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Religion, seiner sexuellen Orientierung verfolgt, benachteiligt oder in irgend einer Form diskriminiert wird. Für mich ist dies eine der zentralen Bestimmungen des Grundgesetzes und deswegen endet mein Grußwort mit der Feststellung: Es ist nicht Sache der Frauen alleine, sich mit der Frauenfrage zu beschäftigen, sondern für jeden, der das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ernst nimmt, ist es ein Auftrag, solange es strukturelle Benachteiligung gibt. Und wenn diese sich mehrheitlich gegen Frauen richtet, ist es Aufgabe auch von Männern, gegen diese Diskriminierung vorzugehen. Sollten sich die Verhältnisse irgendwann mal ändern, gehe ich fest davon aus, dass die Frauen an der Seite von uns Männern

stehen, wenn es gegen die Diskriminierung von Männern geht.

Weil es geht eben darum, sicherzustellen, dass niemand in unserer Gesellschaft benachteiligt wird wegen all dieser Merkmale.

Vor diesem Hintergrund gibt es für mich allen Anlass, Ihnen zum 30. Geburtstag herzlich zu gratulieren. Ich weiß, wie umstritten die Einrichtung der Gleichstellungsstellen immer war, auch in der Kommunalpolitik, weil es dort immer auch um Ressourcen geht. Ich bin selber auch Kämmerer, natürlich wächst bei uns auch nicht der Honig von alleine.

Aber es ist ja keine Frage, diese Arbeit ist nötig, solange die Verhältnisse so sind und deswegen gehört es zu unserer verdammten Pflicht und Schuldigkeit, dafür zu sorgen, dass unsere Gleichstellungsstellen ihre Arbeit machen können, mit hinlänglich viel Personal, aber eben auch nicht zu viel, das ist auch klar, wie jeder andere sich auch nach der Decke strecken muss, muss man auch hier darauf achten, dass alles im Rahmen bleibt.

Das ist aber bei uns so, ich weiß, unsere Gleichstellungsstelle ist im Großen und Ganzen mit ihrem Personalchef nicht unzufrieden.

Weiterhin werden wir darauf achten wollen, dass auch im Öffentlichen Dienst Führungsämter auch durch Frauen hinlänglich besetzt werden. Jetzt kommt der Werbeblock für Koblenz: wir haben mal acht Fraktionen im Stadtrat gehabt, es sind jetzt nur noch sieben weil die Linken sich zerfleischt haben, zwei Frauen, die sich dann - ja, sind jetzt keine Fraktion mehr - aber in den Zeiten hatten wir fünf Fraktionsvorsitzende, also ist ein bisschen weniger deswegen geworden. Aber es ist nach wie vor so, dass bei uns die Frauen im Stadtrat ein sehr beachtliches Gewicht haben. Unser Stadtvorstand ist sauber quotiert, zwei Männer, zwei Frauen. Und in der Verwaltung haben wir wichtige Führungsämter zum Beispiel die Leitung der Kämmerei einer Frau oder die Geschäftsführertätigkeit bei den Stadtwerken, also wo es um das ganze Beteiligungsmanagement geht, auch eine ganz tüchtige Frau. Also, wir haben Frauen, die wirklich Führungsämter hervorragend ausüben. Und das ist dann auch eine Werbeveranstaltung für all jene Ewig-Gestrigen, die das den Frauen nicht zutrauen, was natürlich völliger Unsinn ist.

In dem Sinne also herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag! Halten Sie durch, auch dann wenn Sie es im Alltag immer wieder mit Vorurteilen zu tun haben, das ist vertraut. Aber ich bin der festen Überzeugung, die Arbeit der Gleichstellungsstellen ist weiterhin nötig und Sie haben es verdient, anerkannt zu werden, was jedenfalls hier bei uns in Koblenz selbstverständlich ist.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.



Blick in den Saal: links im Vordergrund Gisela Bill, Vorsitzende des Landesfrauenbeirates; Regina Noll, stellvertr. Vorsitzende des Landesfrauenrates



Mitglieder der LAG



Blick in den Saal



v.l.n.r.: Karsten Huschke, Kammersängerin Claudia Felke (beide Theater Koblenz), Thea Rathgeber-Schmitt, Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz

Grußwort

Dr. Christine Rohleder

Staatssekretärin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz



Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Prof. Dr. Hoffmann-Göttig,
sehr geehrte Frau Bill,
sehr geehrte Frau Hilken,
sehr geehrte Frau Prof. Henzler,
sehr geehrte Gäste,
und vor allem: liebe Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, denn Sie sind die wichtigsten Akteurinnen des heutigen Tages!

Ich freue mich sehr, dass ich bei Ihrer Jubiläumsfeier zu Gast sein kann und gratuliere Ihnen auch im Namen von Frau Ministerin Spiegel sehr herzlich zum 30. Jubiläum Ihrer LAG. Wie Sie sicher wissen, erwartet sie ihr viertes Kind und ist seit Kurzem in Mutterschutz. Sehr gerne habe ich ihre Vertretung übernommen, denn ein runder Geburtstag ist ein besonders schöner Anlass.

Außerdem gibt es - wie wir bereits gehört haben - in diesem Jahr mit 100 Jahre Frauenwahlrecht einen weiteren runden Geburtstag zu feiern. Sie verknüpfen heute beide Jubiläen miteinander und würdigen sie mit einer eigenen Broschüre. Damit machen Sie sich und vielen anderen ein ganz besonderes Geschenk.

Im Oktober steht noch ein drittes Jubiläum in Rheinland-Pfalz an. Dann wird der Landesfrauenrat 25 Jahre alt. Liebe Frau Hilken, wir freuen uns mit Ihnen auf das »silberne Jubiläum« Ihres großen Dachverbandes!

Die genannten Jubiläen bieten einen guten Anknüpfungspunkt, um einen Bogen zu spannen zwischen den drei Faktoren, die für die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung entscheidend sind:

- das Gleichstellungsrecht,
- die Gleichstellungsinstitutionen,
- und die Frauenorganisationen und Frauennetzwerke.

Der Blick in die Geschichte zeigt, wie sich diese Bereiche gegenseitig beeinflusst und befruchtet haben, und warum wir mit der Frauenemanzipation heute da stehen, wo wir stehen.

Das Frauenwahlrecht markierte 1918 den Anfang der rechtlichen Gleichstellung der Geschlechter. Es war ein historischer Wendepunkt, der die Frauen des beginnenden 20. Jahrhunderts aus der gesellschaftlichen Unmündigkeit befreit hat. Mit dem Frauenwahlrecht wurde die Hauptforderung der damaligen organisierten Frauenbewegung erfüllt. Allerdings bedeutete die Tatsache, dass Frauen endlich wählen durften und auch gewählt werden konnten, keineswegs, dass sie ihre Anliegen nun auch sehr schnell durchsetzen konnten.

Ganz im Gegenteil kam es unter den Nationalsozialisten zu einem Rückschritt hinsichtlich des Frauenwahlrechts. Das passive Wahlrecht wurde den Frauen wieder entzogen. Die rechtliche Gleichstellung ging nicht weiter voran, und bestehende Frauenvereine und -initiativen wurden zur Auflösung gezwungen.

Erst 1949 im Zusammenhang mit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland und dem ersten Grundgesetz konnte die nächste entscheidende Weiche für die Gleichberechtigung von Frauen gestellt werden. Die Aufnahme des hart umkämpften Art. 3 Abs. 2 ins Grundgesetz war ein großer Erfolg einiger Parlamentarierinnen, allen voran Elisabeth Selbert. Der schlichte Satz »Männer und Frauen sind gleichberechtigt« bot die verfassungsrechtliche Grundlage, dass nicht nur im öffentlichen, sondern auch im privaten Recht weitreichende Anpassungen vorgenommen werden mussten.

Die »Mütter des Grundgesetzes« hatten mit den neu gegründeten Frauenverbänden und vor allem den Gewerkschafterinnen verlässliche Verbündete. Vielen in Erinnerung bleibt der beispiellose außerparlamentarische Protest, den Elisabeth Selbert damals initiiert hat. Mit waschkörbeweisen Eingaben forderten Frauen aus ganz Deutschland ein Gleichberechtigungsgebot in der Verfassung. Letztlich war ihr öffentlicher Druck so immens, dass die Kritiker nachgeben mussten.

Übrigens wurde auch im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz ein Sitzungsraum nach Elisabeth Selbert benannt und erinnert so gerade an diesem für die Rechtspolitik wichtigen Ort an sie.

Mit der Grundgesetzänderung von 1994 erhielt die Frauenpolitik einen weiteren wichtigen Impuls: Gleichberechtigung wurde als Staatsziel formuliert, und 3 Abs. 2 GG wurde um einen deutlichen Handlungsauftrag an den Gesetzgeber erweitert: (»Männer und Frauen und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin«). Damit war verfassungsrechtlich fixiert, dass aktive Frauenförderung möglich ist. Für diesen Erfolg maßgeblich war ein fraktionsübergreifendes Bündnis von weiblichen Bundestagsabgeordneten. Aber auch die damals neu entstandenen staatlichen Gleichstellungseinrichtungen spielten eine große Rolle. Wieder bestätigte sich, Frauen brauchen bei allem, was sie durchsetzen wollen, starke Netzwerke und einen langen Atem.

Mitte der 1980er Jahre begann der Prozess der Institutionalisierung der Frauenbewegung. Themen wie Gewalt gegen Frauen, berufliche Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten oder politische Partizipation wurden immer stärker in politische Verbände und Institutionen verlagert.

In diese Zeit fällt auch die Geburtsstunde der kommunalen Gleichstellungsarbeit....Und mit Ihnen, liebe Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bekam sie im wahrsten Sinne »ein Gesicht«!

Am Anfang gab es sicher die ein oder andere Unsicherheit bei den kommunalen Entscheidungsträgern, was genau die Aufgabe einer FRAUENbeauftragten ist. Das hat sich zum Glück geändert. Mittlerweile wird Ihre Expertise und Ihr Sachverstand gerne genutzt, wenn es um Prozesse der Politikgestaltung oder um Strukturveränderungen geht. Umso wichtiger ist es, dass Sie für diese anspruchsvolle Arbeit gute Rahmenbedingungen vor Ort vorfinden.

Die ersten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden Mitte der 1980er Jahre bestellt. Dies geschah damals noch auf freiwilliger Basis ohne gesetzliche Verpflichtung. Jedoch haben viele Frauenverbände und –initiativen vor Ort diesen Prozess sehr früh befördert, indem sie sich verbündet und für ihre Kommune hauptamtliche Stellen gefordert haben.

Als 1994 Gleichstellung zur Pflichtaufgabe der Kommunen erklärt wurde, bestand Ihre LAG schon sechs Jahre. Sehr schnell hat sie sich zu einem der einflussreichsten Frauennetzwerke des Landes entwickelt, hat eigene Akzente gesetzt und hat aufmerksam und sachkundig die gleichstellungspolitische Entwicklung in Rheinland-Pfalz begleitet.

1991 wurde das damalige »Ministerium zur Gleichstellung von Frau und Mann« eingerichtet. Damit erhielt das Thema Geschlechtergleichstellung eine weitere politische Aufwertung. Zwischen dem Frauenministerium und der LAG entstand eine sehr stabile und fruchtbare Zusammenarbeit. Dafür danke ich Ihnen auch im Namen der Frauenabteilung ganz ausdrücklich.

Wir schätzen Sie als unsere wichtigsten Bündnispartnerinnen, wenn es darum geht, gleichstellungspolitische Anliegen in die Breite zu tragen. Aber genauso wichtig ist es, von Ihnen zu hören, wo Sie die Bedarfe vor Ort sehen. Dadurch unterstützen Sie uns, Maßnahmen auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Mädchen und Frauen zuschneiden:

- Seit Beginn sind Sie in die Durchführung des Girls' Day eingebunden und zu unverzichtbaren Partnerinnen vor Ort geworden.
- Beim Thema Wiedereinstieg in den Beruf sind Sie ein wichtiger Teil des Netzwerks, das erfolgreich die Arbeit unserer Beratungsstellen und anderer Unterstützungsstrukturen begleitet.
- Sie waren wichtige Eckpfeiler bei unserer gemeinsamen Kampagne für mehr Frauen in die Kommunalpolitik.
- Seit 2000 arbeiten wir eng vernetzt und abgestimmt im Rahmen von RIGG zusammen. Dank Ihres großen Engagements vor allem als Organisatorinnen und Leiterinnen der Regionalen Runden Tische konnte RIGG beständig weiterentwickelt werden und gilt als bundesweit vorbildlich.

Allein dieser kleine Ausschnitt unserer langjährigen Zusammenarbeit zeigt, dass sich der gemeinsame Einsatz lohnt und wir immer wieder weitere Bündnispartner und -partnerinnen für unsere Anliegen gewinnen konnten.

Sicher wünschen wir uns alle hin und wieder, wir wären schon weiter bei der Gleichstellung: Beim gleichen Entgelt, bei den gleichen Erwerbchancen, bei der gleichen Teilhabe an Führungs- und Entscheidungspositionen, bei der fairen Aufteilung von Familien- und Pflegearbeit oder beim Thema Gewalt gegen Frauen.

Auf der anderen Seite können alle frauenpolitischen Akteurinnen - in den Institutionen, in den Parlamenten und in den Verbänden – zufrieden auf das bisher Erreichte blicken. Gerade in den letzten Jahren ist die Gleichstellung ein gutes Stück vorangekommen. Ich denke an die Frauenquote, das Entgelttransparenzgesetz, die Sexualstrafrechtsreform, die Einführung des Elterngeldes (mit den »Vätermonaten«) oder auch an den Ausbau der Kinderbetreuung. Beim Sexualstrafrecht kann man sich kaum vorstellen, dass erst seit so kurzer Zeit wirklich gilt »nein heißt nein«. Das ist ein Meilenstein.

Auch nehme ich wahr, dass die klassische Rollenverteilung an Bedeutung verliert und sich besonders die jüngere Generation für alternative Rollenmodelle öffnet. Um diesen Bewusstseinswandel zu unterstützen, sehe ich Politik und Gesellschaft gefordert, weiter an den entsprechenden Rahmenbedingungen zu arbeiten und neue Rollenbilder zu etablieren. Auch die Medien spielen hier eine entscheidende Rolle.

Gefordert sehe ich uns auch darin, junge Menschen stärker in die Frauen- und Gleichstellungspolitik einzubinden. Unsere bewährten Kanäle führen uns hier oft nicht zum Erfolg. Junge Frauen und Männer kommunizieren anders – sehr häufig online über WhatsApp, Facebook, Twitter oder Blogs.

Gleichzeitig freue ich mich darüber, wie Frauen über die sozialen Netzwerke und Online-Medien neue Bündnisse schmieden und damit aktuellen Themen zusätzliche Aufmerksamkeit verleihen. Ich denke da beispielsweise an den Hashtag #aufschrei oder die aktuelle MeToo-Debatte.

Eine andere Entwicklung besorgt mich dagegen sehr. Eine wachsende antifeministische Stimmung macht sich breit, und besonders rechtspopulistische Kreise wettern gegen aufgeklärte und moderne Frauenrechte. Ich habe gehört, dass Sie bei der letzten gemeinsamen Jahrestagung das Thema ebenfalls auf der Tagesordnung hatten. Das freut mich, denn ich halte es für sehr wichtig, dass wir zu diesem Punkt im Gespräch bleiben.

Was früher eher ein Randproblem war, rückt in die Mitte der Gesellschaft. Wir müssen hier sehr wachsam sein und dürfen nicht zulassen, dass die Errungenschaften der Frauenemanzipation durch rückwärtsgewandte Kräfte wieder in Frage gestellt werden.

Auch der lange Kampf um Frauenrechte, über den wir heute Vieles gehört haben, verpflichtet uns, dass es hier kein »Zurück« mehr gibt!

In der Geschichte der Frauenbewegung gab es immer dann Fortschritte, wenn es ein gutes Zusammenspiel zwischen Politik, Gleichstellungsinstitutionen und den feministischen Impulsen der organisierten Frauen und ihrer Netzwerke gab. Das ist - wie ich finde - eine sehr ermutigende Erkenntnis für unsere zukünftige Zusammenarbeit, ...ganz nach dem Motto: »Gemeinsam sind wir stark«.

Ich möchte zum Schluss die Gelegenheit nutzen, um Ihnen im Namen der Landesregierung für Ihre anspruchsvolle und wertvolle Arbeit zu danken, die Sie in den Kommunen leisten. Wir brauchen engagierte Mitstreiterinnen wie Sie, die kritisch und konstruktiv mitwirken, wenn es darum geht, gute Lösungen für die Frauen in Rheinland-Pfalz zu finden. Vielen Dank dafür, Sie machen mit ihrer Arbeit Rheinland-Pfalz ein Stück besser.

Festvortrag

Prof. Ingeborg Henzler

Präsidentin der Hochschule Koblenz a.D.

»Frauenpower in Zeiten des Networking«

1. Einstimmung

Als ich vor mehr als Jahr und Tag zusagte, hier und heute zu sprechen, tat ich dies voll (Vor-)Freude, ... und war damals in Bezug auf unser Thema zwar nicht euphorisch, aber doch optimistisch und meinte, Sie aus Anlass dieses Festaktes selbstverständlich rundum beglückwünschen zu dürfen und positiv Bilanz ziehen zu können mit hoffnungsfrohem Ausblick.

Jetzt stehe ich vor Ihnen und kann tatsächlich zum Erreichten herzlich gratulieren!

Jedoch habe ich / hat Frau / hat Man(n)/ den Eindruck, dass wir zwischenzeitlich (noch) keineswegs im »Sommer« angekommen sind, (kalendarisch begann ja gestern der Frühling!), sondern dass wir uns bestenfalls im späten »Frühjahr« befinden, das sich derzeit - so der Eindruck - eher noch als (hoffentlich bald vorübergehender) Winter-Einbruch darstellt. Der Vergleich mit den (weltweiten) Klima- bzw. Witterungsbedingungen sei erlaubt, denn er zeigt meines Erachtens recht anschaulich, dass wir zwar allen Grund haben zu Dankbarkeit, gar Stolz sowie zu Hoffnung..., aber es ist noch keineswegs alles »vollbracht«, es gibt noch keine »Genug-Tuung« (im engeren Sinne des Wortes).

Es gilt vielmehr das Zitat von Dag Hammarskjöld: »Dem Vergangenen Dank, zum Kommenden: Ja!«

Einen schönen guten Tag, meine sehr geehrten Herren und Damen! Sie gestatten, dass ich Sie an dieser Stelle in toto (beziehungsweise kumulativ) begrüße.

2. Ausgangssituation

Zur Würdigung Ihres Jubiläums und somit Ihrer 30-jährigen erfolgreichen Tätigkeit als Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz wurde schon Vieles von vielen gesagt. Dem kann und will ich mich vollinhaltlich anschließen! Als Einstimmung zu meinem Thema möchte ich stakkatohaft ein paar Vorbemerkungen mit Zahlen, Daten, Fakten zur aktuellen Situation voranstellen. Wie die Statistiken zu den Frauenanteilen und den (bisherigen) Auswirkungen von Frauenquoten beweisen, liegt der Prozentsatz von Frauen in Vorständen bei mageren



acht Prozent, bzw. in Führungspositionen bei 22,5 Prozent; allerdings mit Ausschlägen in den verschiedenen Branchen, das heißt zum Beispiel im Gesundheitswesen (sowie im Handel und Verlagswesen) liegt der Anteil deutlich höher (bei 36 Prozent bzw. 25 Prozent). Allerdings stagnieren die Werte, (trotz einschlägiger Gesetzgebung!) seit 2016. Lediglich die Frauenrepräsentanz in Aufsichtsräten stieg im Vergleichszeitraum auf 33 Prozent.

Mit diesen Zahlen rangieren wir auf einem »traurigen, beklagenswerten« 10. Platz in der EU,weit abgeschlagen hinter den Skandinavien und den Benelux-Ländern.

Betrachtet man zudem die derzeitige politische »Groß-Wetterlage«, so kommt es mir mitunter vor, als behandle die GroKo das Thema Gleichberechtigung unter dem Blickwinkel der »armen betroffenen« Frauen, die »Opfer« im Kampf um Arbeitsplätze sind, denen nur durch gesetzliche Regulierungen zu einer Karriere verholfen werden kann.

Ich finde dies unter unserer Würde und absolut unzeitgemäß!!

Beobachtet man obendrein die Frage nach dem Frauenanteil in der Politik, so fällt auf, dass der Anteil des weiblichen Geschlechts im Bundestag rückläufig ist. In Bezug auf parteispezifische Besonderheiten fallen einem besonders natürlich AfD und auch CSU auf und ein. Die AfD weist nämlich - wen wundert's?! - mit deutlichen Abstand den geringsten Frauenanteil (16 Prozent) auf. Und im Hinblick auf das CSU-Personal titelte Spiegel-online kürzlich in köstlicher Manier: »Drei Lederhosen und ein Dirndl!«

Aber immerhin: Auch wenn es kein Digitalisierungs-Ministerium gibt, so ist doch mit Frau Dorothee Bär nicht nur eine junge kompetente und hoffentlich auch durchsetzung- und umsetzungsstarke Frau als Staatssekretärin im Kanzleramt und somit im Rang einer Staatsministerin verantwortlich für Digitales. (Dies ist - so meine ich - schon ein Zeichen und mehr als nur ein Feigenblatt!) Kurzum: Frauen sind insgesamt nach wie vor benachteiligt auf dem Arbeitsmarkt und anderswo...; die nötigen Veränderungen diesbezüglich gestalten sich bedauerlicherweise eher behäbig bis zum Teil sogar gegenläufig...; und auch die viel und heiß umstrittene #MeToo - Debatte meint eigentlich Altlasten und greift zu kurz, wenn sie nur sexuelle Übergriffe oder Belästigung am Arbeitsplatz meint ... vielmehr geht es auch dabei nach wie vor um Ungleichbehandlung und/bzw. Benachteiligung von Frauen. Womit wir beim Thema wären.

3. Gender und Diversity beziehungsweise Networking

Sprechen wir also zunächst über »gender« und »networking«...wobei nochmals ausdrücklich anzumerken ist, dass in der Gender-Bewegung bereits ziemlich viel erreicht worden ist, auch wenn die Frauenquote nach wie vor (mit vielen Pro's und Con's) in der Diskussion ist und noch nicht wirklich evaluiert werden kann. Eigentlich sind wir zwischenzeitlich ja auch in vielen Aspekten schon weiter und widmen uns daher verstärkt dem Diversity-Management. Jedoch: in beiderlei Hinsicht gibt es noch Defizite und obendrein weitere/neuere Herausforderungen im Hinblick auf zum Beispiel HRM (Human Resources Management), zu Deutsch: Personalarbeit in Zeiten des demographischen Wandels und der digitalen Umwälzungen. Und in diesem Zusammenhang ist networking, das heißt Netzwerkarbeit, seit vielen Jahren ebenfalls in aller Munde. Formelle und informelle Netzwerkarbeit gilt als moderne, also zeitgemäße, zudem vielversprechende, weil zeit- und kostengünstige zukunftssträchtige Form der Arbeitsorganisation, denn sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie

- gleichberechtigt,
- grenz/(en-)überschreitend und
- kreativ ist.

Zum besseren allgemeinen Verständnis hier nun zunächst einige grundlegende Definitionen:

4. Definitionen

Folgende Begriffe sollten vorab klargestellt werden:

4.1 Frauenpower (hier und heute)

Gemeint ist die »Macht« der Frauen, aber nicht im zum Beispiel hierarchischen Sinn, und schon gar nicht mit Blick auf Dominanz, sondern viel mehr im Sinne von zum Beispiel »(einer Sache) mächtig sein«, und zwar auf Grund spezifischer Fähigkeiten und Fertigkeiten, somit Kompetenzen, das heißt, etwas besonders gut zu können (und zu machen) - hier insbesondere im Vergleich zu Männern - , oder anders ausgedrückt: »einer Herausforderung auf Grund besonderer Befähigung gewachsen zu sein«zum Beispiel.

4.2 Networking

»In der Systemtheorie wird mit ‚Netzwerk‘ eine Menge von miteinander auf definierte Weise verbundenen, autonomen Objekten bezeichnet, die ein gesamtes System bilden«. Da halte ich es doch lieber einfacher und anschaulicher, ...denn vor einiger Zeit las ich in einer Einladung Folgendes:

(von »agarp«, das heißt Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration in Rheinland-Pfalz) »Netzwerke leben von Austausch, Beziehungen und gegenseitiger Unterstützung. Wichtig sind eine offene Kommunikation sowie Zeit, Freude und Interesse an (bestimmten) Themen und Menschen.«

Dementsprechend soll »Netzwerkarbeit Akteure/innen aus unterschiedlichen Bereichen zusammenbringen und Synergien schaffen durch die gemeinsame Bearbeitung von Themen«.

4.3 Networker/in:

Ein/e Networker/in ist also eine umgangssprachliche Bezeichnung für Menschen, die ein Beziehungsnetz (vgl. Soziales Netzwerk (Soziologie)) aktiv aufbauen und erweitern. Oftmals werden diese Beziehungen (danach) »gewinnbringend« eingesetzt. In diesem Zusammenhang kann »Networker/in« abwertend gemeint sein. Früher wurde dafür der Begriff der Vetternwirtschaft, (alias auch: Seilschaft) verwendet.

Unter der Tätigkeit des »netzwerkens« (networking) versteht man folgerichtig den Aufbau und die Pflege eines Beziehungsgeflechts einer mehr oder weniger großen Gruppe von (mit-)einander »verbundenen« Personen, die sich gegenseitig kennen, sich informieren, und sich manchmal - auch unabhängig von ihren Leistungen – zum Beispiel in ihrer Karriere gegenseitig fördern oder sich (gemeinsam) andere Vorteile verschaffen.

4.4 Digitalisierung

Alle reden von Digitalisierung, allerdings vielfach zu wenig konkret. In diesem Zusammenhang werden häufig die folgenden Begriffe genannt:

Digitale Transformation, cyber-physische Systeme, Industrie 4.0, Internet of Things, Disruption...

Dabei zu beachten sind, - besonders in der Arbeitswelt - drei Dimensionen:

- Digitalisierung der Prozesse,
- Digitalisierung der Produkte,
- Digitalisierung der Geschäftsmodelle.

Ohne im Einzelnen r darauf einzugehen, - dazu fehlt leider die Zeit –, ist festzustellen, dass bei allen drei Bereichen nicht mehr nur kontinuierliche Veränderungsprozesse angesagt sind, sondern teilweise sogar vielmehr disruptiver Wandel damit verbunden ist. Dies erfordert in Zukunft einen rapide zunehmenden sogenannten »change of mind«. Denn: Disruption muss im Kopf passieren ...und »mindset« und Management und Kultur einer oder mehrerer Person/en und einer ganzen Institution verändern. Dazu sind besondere Voraussetzungen erforderlich.

Die entsprechenden Erfolgsfaktoren dafür sind:

- Innovationskraft und Kreativität sowie
- Umsetzungskompetenz,
- (hohes) technisches und methodisches Wissen,
- Kundennähe sowie 
- Befähigung zum sog. Partnering, (das heißt Partnerschaft auf Augenhöhe und Vertrauenswürdigkeit).

Diese Erfordernisse werden noch überhöht von dem Mega-/Meta-Erfolgsfaktor Agilität.

5. Hypothese/n:

Man möchte meinen, dass Frauen auf Grund ihrer besonderen Stärken - im Vergleich zu Männern und deren (besonderen) Schwächen - die besseren Voraussetzungen mitbringen für das Netzwerken und die Digitalisierung, also geradezu prädestiniert dazu sein müssten, und zwar sowohl im Allgemeinen, als auch im Speziellen, das heißt im beruflichen Kontext. Somit müssten sie die Gewinnerinnen in Zeiten des Networking sein (können)!

Diese These gilt es zu erhärten, das heißt zu verifizieren oder gegebenenfalls zu falsifizieren. Das ist aber nicht trivial, da es sich eigentlich genau genommen um zwei Aussagen handelt, und nicht einfach um die Behauptung: »Frauen sind die besseren Networkerinnen!« Vielmehr gilt es einerseits zu untersuchen, ob Frauen wirklich besser geeignet sind für's Networking und zweitens geht es um die Frage, was sie daraus machen. (Quod erat/erit demonstrandum!)

Um das Ergebnis schon ein wenig vorweg zu nehmen: Frauen bringen tatsächlich sehr gute bis bessere Voraussetzungen mit, nutzen sie aber (noch) zu wenig!

6. Stärken (und Schwächen) von Frauen

Auf Grund ihrer Andersartigkeit zeichnen sich Frauen allgemein (im landläufigen Sinn) angeblich unter anderem durch folgende komparative Vorzüge gegenüber Männern aus:

- bessere Kommunikationsfähigkeit,
- mehr Empathie,
- stärkere Neigung zur Unterstützung/ Förderung anderer,
- größere Neugier,
- erhöhte Konfliktfähigkeit,
- mehr Kompromissbereitschaft.

Insofern könnte man durchaus von Stärken sprechen.

Demgegenüber betitelte eine Ausgabe von »Harvard Business Manager« Frauen mit den drei Schlagwörtern: »emotional, zickig, zu brav... «

Damit werden (bewusst) negative Klischeés über Frauen bedient, denen wir immer wieder (mehr oder weniger unreflektiert) in der Welt der Typologisierung von Frauen und Männern begegnen.

Und somit werden vermeintliche oder tatsächliche Schwächen benannt, die mitunter auch zu Stärken  »umgemünzt« werden können und vice versa. Bestimmte Eigenschaften können sowohl positiv, als auch negativ ausgeprägt sein beziehungsweise je nach Kontext und Situation. Zum Beispiel in puncto Neugier, aber vielleicht auch bei der Kompromissbereitschaft taucht etwas Ambivalentes auf, das gar nicht im Detail erklärt werden muss. Das gilt auch in Bezug auf die relativ stärkere Neigung zu Selbstzweifeln bei Frauen.

Diese Ambivalenz zeigt sich auch bei bestimmten Ergebnissen wie:

- Frauen sind fleißiger,
- Frauen lernen besser, sind bessere Schülerinnen,
- Frauen können eher/besser loben,

- Frauen stehen mehr zu ihren Fehlern, das heißt können sich /die Sache und andere eher in Frage stellen,
- Frauen sind flexibler;
- Frauen sind multi-tasking-fähig
- Frauen denken und handeln eher/häufiger intuitiv(er) (als vergleichsweise Männer) .

Übrigens: bei der bisherigen Betrachtung der Stärken (und Schwächen) der Frauen haben wir bislang überhaupt noch nicht gefragt, ob - und wenn ja, inwieweit - sich Frauen dieser Stärken (und somit ihrer Vorteile!!) bewusst sind und diese vergleichsweise vorteilhaft gegenüber Männern zum Ausdruck bringen und nutzen, das heißt für sich »gewinnbringend einsetzen« und »ausspielen«.

Kurzum, wir sind gar nicht mit der Frage nachgegangen, wo und wie, - zum Beispiel im beruflichen Umfeld -, Frauen diese ihre Stärken auch tatsächlich zu ihrem Vorteil ausleben. Dazu ein kurzer Exkurs:

Aus »Harvard Business Manager« vom Oktober 2013 geht hervor, dass Frauen deutliche Vorsprünge aufweisen gegenüber Männern in folgenden Bereichen (man/Mann höre und staune!):

- Organisation (+ 9 Punkte.)
- Kommunikation (+ 8 Punkte.)
- Marketing (+ 4 Punkte.)
- Führungsstärke und -strategischer Weitblick (+ 3 Punkte.)
- Sozialkompetenz und -Menschenführung (+ 2 Punkte.)

Weitere amerikanische Studien haben allerdings auch gezeigt, dass besonderen Befähigungen bei Frauen im Business, - speziell in Führungspositionen

- wenig different sind von denen der Männer. Jedoch haben Frauen die Nase vorn, wenn es darum geht, - Initiative zu ergreifen,
 - die eigene Weiterentwicklung zu betreiben,
 - Integrität und Ehrlichkeit zu zeigen
 - Bestehendes in Frage zu stellen
 - Andere zu inspirieren, zu motivieren und weiter zu entwickeln,
- (und natürlich!):
- Beziehungen aufzubauen sowie
 - Zusammenarbeit und Teamwork auszuüben .

Und doch: Achtung! Meine Damen (und auch Herren!): der Unterschied zu den Männern nimmt ab! Hinzu kommen die Hürden, die Frauen für sich selbst sehen. Diese beziehen sich auf das Gefühl fehlender Gleichwertigkeit ebenso wie auf (immer noch) stereotype Erwartungshaltungen. Aus der Sicht der Männer gibt es zugegebenermaßen noch

immer Vorurteile und Voreingenommenheit gegenüber Frauen sowie die Tatsache des Wissens um die schwächeren Netzwerke der Frauen gegenüber dem so genannten »old boys network«, was Frauen zu schaffen macht.

7. Vorteile des Networking und der Digitalisierung

Der Nutzen eines »gezielten« Networking liegt auf der Hand; die Vorteile sind unter anderem:

- mehr, schnellere, bzw. gezieltere, relevantere Informationen,
- mehr (reale und virtuelle) Kommunikations-/ Austauschmöglichkeiten,
- somit ggf. Wissensvorsprünge,
- leichter zugängliche/mögliche Unterstützung, zum Beispiel bei Problemlösungen, => insbesondere in Zukunft nicht zu unterschätzende Kreativitätsbündelungen für Innovationen, vor allem durch entsprechend gemischte (!) Netzwerke, (so wie last, but not least, besonders im so genannten social media management)
- Kosten- und Zeitersparnis.

8. Besondere Kompetenzen und ihre Nutzung

Es gibt aus anderen Studien auch noch weitere Stärken der Frauen, die obendrein vielleicht noch wesentlicher ins Gewicht fallen als komparative Vorteile, (die zum Teil bereits genannt wurden) und zwar von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu Männern, nämlich wie folgt (wer hätte das alles gedacht?? !!!):

- strategische Netzwerke (nach innen und außen) aufbauen (+ 14 Prozent)
- Authentizität (+ 13 Prozent)
- fachliche Kompetenz (+ 11 Prozent)
- Konzentration auf die Sache / Rationalität!!! (+ 11 Prozent)
- Blick für das Ganze (also: Ganzheitlichkeit) (+ 11 Prozent)
- Freundlichkeit und Charme (+ 11 Prozent)
- Vorbildfunktion für Mitarbeiter/innen (+ 9 Prozent)
- Konflikt – und Kompromissfähigkeit (+ 9 Prozent).

Festzustellen ist also summa summarum, dass Frauen über die notwendigen Kompetenzen für erfolgversprechendes Networking in Zeiten der Digitalisierung verfügen, diese jedoch viel zu wenig, das heißt zu zaghaft und verhalten nutzen. So wie Frauen nachweislich bis heute noch nicht in dem Ausmaß und mit den (positiven) Folgen vernetzt sind in der realen Welt, so sind sie es (vermutlich) auch noch nicht ausreichend in der digitalen Welt. Eine schweizerische Studie belegte Letzteres jedenfalls eindeutig.

[Und: Was die reale Welt anbelangt, so denke man nur daran, dass Frauen weit weniger als Männer in sogenannten Service-Clubs organisiert sind, (sofern dies dort überhaupt schon möglich ist)].

9. Von Gender über Diversity zur Netzwerkorganisation

In Zeiten der Globalisierung, des Networking und der Digitalisierung sowie somit auch zwingend notwendigen Ent-Hierarchisierung muss die Tendenz mehr und mehr zu so genannter Netzwerkorganisationen gehen. Damit gewinnt die strukturierte Gestaltung von internen und externen Kommunikationsbeziehungen vor allem dank der und durch die Alles mit Allem verbindenden IT-Möglichkeiten immens an Bedeutung.

Das heißt dann aber auch, dass Wettbewerb neu definiert werden muss... im Hinblick auf ein besseres Verständnis von Wett-Lauf... im Sinne nicht von ruinöser Konkurrenz, sondern im Sinne der angemessenen Nutzung von Win-Win-Situationen. Hierbei kommt es eben viel auf Austausch, auf wechselseitige Ergänzung, das heißt auf Komplementarität an, und nicht auf Kampf und falsch verstandene »kriegerische« Konkurrenz (mit »Siegern« und »Besiegten«).

Es gilt: Wett-Kampf ja, aber fair bitte, auf Augenhöhe, nicht martialisch. Als Beispiel diene der Sport, zum Beispiel die jeweilige National-Elf: => heterogen, bunt, verschiedenartig, denn: unterschiedliche Rollen erfordern unterschiedliche Kompetenzen. Entscheidend für den Erfolg ist bei alledem die Fähigkeit zum Teamwork, zum Fairplay, also das (optimale) Zusammenspiel der Kräfte.

10. Die besondere Rolle von Frauen in Zeiten des Networking

Die besondere Rolle ergibt sich quasi zwangsläufig aus ihrer herausragenden Neigung zur systematischen Beziehungspflege und aus ihrer vergleichsweise stärkeren Prädisposition zu Verbindung und Ausgleich. (Und zwar im Vergleich mit den atavistisch belegten männlichen Attributen als »Sammler und Jäger«, bei denen es – wie schon gesagt – mehr ums Kämpfen und um die Ordnung ging ... und zum Teil noch immer geht! In Bezug auf das wechselseitige Rollenverständnis ist denn auch noch die folgende Gegenüberstellung von Selbst- bzw. Fremdbildern bezeichnend:

- 34 Prozent der Frauen und sogar 57 Prozent der Männer sagen, dass »Frauen andere Sichtweisen und vielfältigeres Denken mitbringen«;
- 20 Prozent der Frauen, aber lediglich 3 Prozent (!!!) der Männer sagen: »Frauen arbeiten besser zusammen und sind integrativer«.
- (Nur!) 8 Prozent der Frauen, aber immerhin 11 Prozent der Männer sagen,
- »dass Frauen empathischer sind und über mehr interpersonelle Fähigkeiten verfügen«.

11. Möglichkeiten und Grenzen

Die Chancen (und Risiken) der Frauen liegen im privaten wie im öffentlichen Leben im Wesentlichen in den so genannten »4 K's«:

- Kommunikationsneigung,
- Kooperationsfähigkeit,
- Umgang mit Konkurrenz,
- Hang/Drang zur Karriere.

Dazu sei Folgendes angemerkt...

ad 1) Zur Kommunikationsneigung

»Männer wollen Lösungen, Frauen wollen reden...« sagt das Sprichwort. Gründe für die - nicht bessere, sondern ausgeprägtere - Kommunikationsfähigkeit der Frauen können in der genetisch bedingten Veranlagung gesucht und gefunden werden, da das Sprachzentrum der Frauen (trotz kleineren Gehirns) größer ist als das des Mannes. Aber: Von Hirnforschern/innen bis zu Psychologen/innen sind sich alle Wissenschaftler mehr oder weniger einig: Die wesentlichen Unterschiede liegen nicht so sehr in den Genen begründet als vielmehr in der unterschiedlichen Sozialisation der Geschlechter.

ad 2) Zur Kooperationsfähigkeit

(Dazu die Wirtschaftswoche vom 21.08.2013)
»Frauen stehen auf Kooperation, Männer auf Wettbewerb.«

Aussagen dazu lauten wie folgt: Männer geben sich (im Berufsleben) gern als Einzelkämpfer, Frauen arbeiten hingegen lieber im Team. Als Beleg dafür wird eine Studie von Peter Kuhn (Universität von Kalifornien/Santa Barbara) und Marie-Claire Villeval (Universität Lyon) herangezogen, nach der sich Frauen deutlich häufiger für die Bezahlung auf Basis von Gruppenleistung aussprechen als Männer. Aufschlussreich erscheinen in diesem Zusammenhang die Begründungen für diese unterschiedlichen Haltungen: Männer glauben häufig, dass ihre Kollegen die Aufgaben tendenziell schlechter erledigen würden als sie selbst, während Frauen

ihre Kollegin/nen meist für fähiger halten als sich selbst. Nicht zuletzt aus diesen und anderen Studien kann man Rückschlüsse ziehen auf die höhere Teambereitschaft und -fähigkeit bzw. auf die stärkere Kooperationsorientierung.

ad 3 Umgang mit Konkurrenz

Frauen konkurrieren - ebenso wie Männer - um berufliche Akzeptanz, um Anerkennung für Leistung, um gute Jobs etc. ..., aber sie konkurrieren eben nicht genauso, sondern anders!

Da viele Frauen - gelerntermaßen - ihr Selbstwertgefühl (in einer immer noch männerdominierten Berufswelt) nach wie vor insbesondere aus der Anerkennung durch die natürlich meist männlichen Vorgesetzten beziehen, gehen das Ausbleiben oder der Verlust von Anerkennung durch diese stets mit Frust einher.

Im »Ring« um die Aufmerksamkeit und Anerkennung in der Männerwelt ist Rivalität zwischen Frauen sozusagen naturgegeben, besonders schwierig, gar problematisch und geht daher häufig einher mit Gefühlen von Neid und Missgunst.

Wenn allerdings Frauen, - was ihnen doch grundsätzlich gegeben ist,

- Konkurrenz als Ansporn verstehen,
- Kollegialität walten lassen,
- ihre positive Prädisposition für »win-win«-Situationsen und »win-win«-Verhalten nutzen,
- ihrem »natürlichen«, ausgeprägteren Harmoniebedürfnis folgen,
- ihre Loyalität beweisen,
- ihre hohe Konflikt- und Kompromissfähigkeit ausleben.... und
- ihre übrigen Stärken stärken,

und dies alles im Geiste eines Fair-Play einsetzen würden, dann könnte, dann würde auch hier die »Bilanz« zu Einstellung und Verhalten im Konkurrenzfall durchaus zu Gunsten der Frauen ausfallen.

ad 4 zum Hang/Drang nach Karriere

Hierbei geht es nun um eine Erweiterung der »3 K's« zu einem »4. K«. Dies erlaube ich mir hier auszusparen, weil »Frauen und Karriere«: Das wäre nochmals einen eigenen Vortrag wert! Nur soviel sei angemerkt: Da Frauen sich vergleichsweise ungern im Job messen (lassen), machen sie auch folglich seltener Karriere. Studien zeigen in diesem Zusammenhang, dass Frauen wesentlich mehr Feedback benötigen, um motiviert zu sein für Karrierestreben!

Genug! - Mit den differenzierenden Bezeichnungen »Hang« beziehungsweise »Drang« ist in Bezug auf den signifikanten Unterschied zwischen Frau und Mann in puncto Karriere wenigstens andeutungsweise bereits viel ausgesagt!

12. Fazit

Ein Fazit verbietet sich: ich schließe stattdessen mit dem für mich typischen erstens, zweitens, drittens:

1. Die Gründe, weshalb sich ein Fazit verbietet, sind vielfältig, und liegen in unserem Zeitdruck einerseits und in der Sache andererseits, denn: das Thema ist hochkomplex ... und »alles ist im Fluss« ..., oder, wie Theodor Fontane gesagt hätte: »Das ist ein weites Feld...«

Aber mir ist am Ende noch ein Gedanke wirklich wichtig für die Zukunft:

Ein leider unterschätzter, immer wieder - auch von mir - vernachlässigter Gesichtspunkt betrifft nämlich die Frage, wie eigentlich die jungen Leute, die nachfolgenden Generationen unsere Sicht der Dinge, der Menschen und der Beziehungen einschätzen??!! Und dies ist und wird sicherlich deutlich ganz anders sein, als wir das heute sehen!!

Das wäre auch noch mal ein eigenes Kapitel für sich....

2. Selbstverständlich könnte ich zum Abschluss auch noch aus dem »Füllhorn« meiner eigenen Erfahrungen die eine oder andere treffliche Anekdote beisteuern zur Beweisführung meiner Ausführungen! Aber, die Uhr sagt, dass die Zeit drängt... Und also bleibt mir nur noch ...

3. Last, but not least appelliere ich noch an Sie... in Abwandlung eines Zitats von Thomas Carlyle: »Die Zeiten sind (zwar nicht) schlecht, aber wir sind dazu da, sie (noch) besser zu machen.«

Ad multos annos : - es ist zwar nicht mehr  Luther-Jahr - »Eine Frau ist der beste Gefährte für (s) Leben.«

Pressemitteilung zum Jubiläum



**Landesarbeitsgemeinschaft
der kommunalen Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten
in Rheinland-Pfalz (LAG)**

Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz (LAG) feiert Doppeljubiläum: 100 Jahre Frauenwahlrecht und 30 Jahre LAG

Mit 23 kommunalen Frauenbeauftragten fing 1988 alles an: sie trafen sich im September vor 30 Jahren in Neuwied zur Gründung einer eigenen Landesarbeitsgemeinschaft, um sich auch auf Landesebene Gehör verschaffen zu können und Einfluss zu nehmen. Heute ist die LAG der Zusammenschluss der 43 hauptamtlichen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz.

30 Jahre LAG, das sind 30 Jahre frauenpolitische Kompetenz, 30 Jahre gemeinsame frauenpolitische Arbeit und 30 Jahre frauenpolitische Mitsprache auf Landesebene. Damals wie heute aber ist die LAG eines: eigenständig und selbstorganisiert.

Grund genug für die LAG zu feiern, aber auch Grund genug, das eigene Jubiläum mit der Erinnerung an die Einführung des Frauenwahlrechts vor 100 Jahren zu verbinden und mit einer Festveranstaltung zu würdigen.

»Gipfeltreffen« der kommunalen Frauenpolitik

Auf Einladung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Koblenz, trafen sich am 21. März 2018 zahlreiche Mitglieder der LAG aus ganz Rheinland-Pfalz zum »Gipfeltreffen« auf der Festung Ehrenbreitstein.

»Hoch hinaus wollten die LAG-Gründerinnen vor 30 Jahren«, so Gastgeberin Gabriele Mickasch von der Gleichstellungsstelle der Stadt Koblenz, »da lag es für uns nahe, nach Koblenz einzuladen und uns von der Festung aus Weitblick zu bieten.«

Unter den Gästen und Rednerinnen der Veranstaltung waren neben dem Oberbürgermeister der Stadt Koblenz, Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig, auch die Staatssekretärin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz, Dr. Christiane Rohleder und die ehemalige Präsidentin der Hochschule Koblenz, Prof. Ingeborg Henzler.

Begrüßt werden konnten auch Vertreterinnen von rheinland-pfälzischen Frauenorganisationen, unter anderem Gisela Bill als Vorsitzende des Landesfrauenbeirates und die stellvertretende Vorsitzende des Landesfrauenrates Rheinland-Pfalz, Margret Hilken.

Den musikalischen Rahmen boten Kammersängerin Claudia Felke und der Pianist Karsten Huschke vom Theater Koblenz.

LAG-Broschüre »Wahlkämpfe« zum Doppeljubiläum

Im Mittelpunkt der Festveranstaltung stand nicht nur die eigene Geschichte der LAG, sondern auch der lange Kampf ums Frauenwahlrecht und politische Mitsprache auf kommunaler, regionaler oder nationaler Ebene. Mit der eigens für das Doppeljubiläum erstellten Broschüre mit dem Titel »Wahlkämpfe« erinnert die LAG an den nicht minder langen Kampf der ersten Frauenbewegung um (kommunal-)politische Partizipation auf dem Gebiet des heutigen Rheinland-Pfalz. Gemeinsam erarbeitet und gestaltet wurde die Veröffentlichung von einer fünfköpfigen Redaktionsgruppe aus den Reihen der LAG.

Ab dem 22. März 2018 ist die Broschüre kostenfrei bei den örtlichen Frauen- und Gleichstellungsbüros erhältlich.

In Kürze steht die Veröffentlichung auch auf der Internetseite www.frauenbeauftragte-rlp.de bereit. Von besonderer Bedeutung ist für die LAG die Erinnerung an die Zeit vor mehr als 100 Jahren, da bis heute ausgerechnet auf kommunaler Ebene die politische Repräsentanz von Frauen zu wünschen übrig lässt.

Zur Arbeit der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der LAG

Seit die ersten Frauenbeauftragten in Rheinland-Pfalz 1986 ihre Arbeit aufgenommen haben und zwei Jahre später die Gründung der LAG erfolgte, gehört eine Vielzahl von Themen zum ständigen Repertoire:

Förderung von Frauen im Öffentlichen Dienst, Frauen in der Kommunalpolitik, Gewalt an Frauen, Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Lohnungleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Finanzierung von Frauenberatungsstellen, Frauenesundheit, Frauenrenten, Sexismus und Frauen-feindlichkeit und viele mehr.

»Wir vertreten die kommunale Gleichstellungspolitik auf Landesebene und sind im Dialog mit gesellschaftspolitisch wichtigen Verbänden, Institutionen und Parteien und nehmen auf landesweite Gesetze und Richtlinien Einfluss«, stellte Gabriele Mickasch gemeinsam mit ihren Kolleginnen fest.

Geändert hat sich in den 30 Jahren der Status der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. »Heute arbeiten wir auf der Basis gesetzlicher Grundlagen wie der Gemeindeordnung oder der Landkreisordnung Rheinland-Pfalz und des Landesgleichstellungsgesetzes. Gleichstellung ist nicht mehr eine freiwillige Aufgabe der Kommunen, sondern zur Pflichtaufgabe geworden«, so die Sprecherinnen der LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rheinland-Pfalz.

Ein großer Fortschritt aufregend bleibt das Gebiet der Gleichstellungsbeauftragten dennoch, dafür stehen vielerorts Aufgabenerweiterungen wie beispielsweise Gender Mainstreaming oder Diversity Management.

Für Kontinuität in der Arbeit aber sorgt, dass eine Reihe von LAG-Mitgliedern bereits seit vielen Jahren tätig sind, einige wenige sogar fast von Anfang an dabei sind und auch lange Jahre als Sprecherinnen der LAG fungierten. So können auch neue Kolleginnen vom Wissen aus den Anfängen profitieren, aber vor allem auch neue Ideen einbringen und neue Perspektiven entwickeln.

Pressemitteilung zur Broschüre

Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rheinland-Pfalz (LAG): Broschüre zu 100 Jahre Frauenwahlrecht im heutigen Rheinland-Pfalz und zu 30 Jahren LAG erschienen

Frauen in die Kommunalpolitik! Daran arbeitet seit nunmehr 30 Jahren die LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, daran arbeiteten aber bereits vor mehr als 100 Jahren Frauen aus der damals bayerischen Pfalz, dem preußischen Norden zwischen Trier und Koblenz oder dem großherzoglich-hessischen Rheinhessen rund um Mainz. Um ihren langen Kampf fürs Frauenwahlrecht, um Mitsprache auf kommunaler Ebene gestern und heute und um die Verbindung zur eigenen LAG-Geschichte geht es in der nun veröffentlichten Broschüre »Wahlkämpfe. 100 Jahre Frauenwahlrecht im heutigen Rheinland-Pfalz und 30 Jahre Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten«.

Rund ein halbes Jahr hat ein fünfköpfiges Team aus den Reihen der LAG an der Publikation gearbeitet und die Geschichte(n) von Kämpferinnen und Gewählten damals und heute recherchiert und aufgeschrieben. Entstanden ist so ein einmaliger und ganz eigener Blick auf die frauen- und kommunalpolitische Vergangenheit und Gegenwart. Denn nicht nur die Metropolen im damaligen Deutschland waren frauenpolitische Orte.

Auch in den vor über 100 Jahren bestehenden unterschiedlichen Herrschaftsgebieten des heutigen Rheinland-Pfalz haben sich Frauen für eine Mitwirkung in der Kommunalpolitik engagiert und zusammengeschlossen.

Kostenlos erhältlich ist die 60-seitige Broschüre ab sofort bei den in den kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der LAG.

Im Internet abrufbar ist die Veröffentlichung unter www.frauenbeauftragte-rlp.de



Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz (LAG)
www.frauenbeauftragte-rlp.de
Mainz 2018