



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Materialien zur Gleichstellungspolitik

**"Kooperation zwischen
feministischen Beratungsstellen
gegen sexuelle Gewalt
und Gleichstellungsbeauftragten"**

Nr. 103/2003



Kooperation zwischen feministischen Beratungsstellen gegen sexuelle Gewalt und Gleichstellungsbeauftragten

Eva-Maria Nicolai

Regine Derr

*Forschungsprojekt zur Qualitätssicherung in den
Mitgliedsorganisationen der Bundesarbeitsgemeinschaft feministischer
Projekte gegen sexuelle Gewalt
an Mädchen und Frauen*

*Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend*

September 2003

BAG-FORSA - Bundesarbeitsgemeinschaft feministischer Projekte gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen e.V.
- Forschungsprojekt Qualitätssicherung –

Ansbacher Str. 62c

10777 Berlin

Telefon: 030 / 469 88 99 8

Fax: 030 / 219 167 38

info@bag-forsa.de

www.bag-forsa.de

Kooperation zwischen feministischen Beratungsstellen gegen sexuelle Gewalt und Gleichstellungsbeauftragten

Eva-Maria Nicolai (Projektleiterin)

Regine Derr (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Berlin, 2003

Alle Rechte vorbehalten.

© 2003 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin/Bonn

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Inhalt

<u>Dank</u>	5
<u>Einleitung</u>	7
<u>Methodisches Vorgehen</u>	10
<u>Thema sexuelle Gewalt</u>	14
<u>Schwerpunkte der Zusammenarbeit</u>	15
<u>Ressourcen für die Institutionen übergreifende Zusammen arbeit</u>	17
<u>Zeitdimension</u>	19
<u>Beispiele und Faktoren gelingender Zusammenarbeit</u>	23
<u>Beispiele und Faktoren weniger gelungener Zusammenarbeit</u> ...	28
<u>Meinungsverschiedenheiten</u>	35
<u>Systemkorrespondenz</u>	38
<u>Unterschiede der Zusammenarbeit aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten</u>	42
<u>Besonderheiten des Arbeitsansatzes der fem. Beratungsstellen</u>	44
<u>Inwiefern kommt die Zusammenarbeit den Nutzerinnen zugute?</u>	48
<u>Fremdbeurteilung</u>	50
<u>Bilder</u>	53
<u>Wünsche für die Zusammenarbeit</u>	55
<u>Anmerkungen</u>	58
<u>Zusammenfassung der Ergebnisse</u>	60
<u>Literatur</u>	67

Dank

Ohne die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen der Bundesarbeitsgemeinschaft feministischer Projekte gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen und die Bereitschaft ihrer KooperationspartnerInnen, mit uns ein Interview zu führen, hätten wir dieses Projekt niemals durchführen können. Wir, die Forscherinnen, bedanken uns bei allen Einrichtungen und GesprächsteilnehmerInnen für ihr Entgegenkommen, sich - trotz knapper personeller und zeitlicher Ressourcen - für die Interviews zur Verfügung gestellt zu haben.

Die Offenheit und das uns entgegengebrachte Vertrauen schätzen wir sehr, denn nicht immer ist es leicht, auch unbequeme Überlegungen öffentlich zu formulieren.

Die vorliegende Broschüre gewährt Anonymität, und doch hoffen wir, dass Sie sich in der einen oder anderen Passage wiederfinden.

Ganz besonders bedanken wir uns beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, ohne dessen finanzielle Unterstützung des Projektes zur Qualitätssicherung in den Mitgliedsorganisationen der BAG-FORSA die vorliegende Untersuchung nicht möglich gewesen wäre.

Prof. Dr. Barbara Kavemann ermöglichte uns sowohl im Vorfeld des Qualitätsprojektes als auch bei der Entwicklung des Leitfadens für das ExpertInneninterview durch ihre umfangreichen Hinweise und Ratschläge kompetente Rückkoppelung und Unterstützung.

Wir danken Brigitte Brost, die sich für ein Testinterview der vorliegenden Untersuchung zur Verfügung stellte.

Franziska Jantzen danken wir für ihre Moderation der Workshops, der es in der knapp bemessenen Zeit der Zusammenkünfte der Qualitätsgemeinschaft immer gelang, größtmögliche Effizienz der Diskussionsprozesse zu gewährleisten, ohne die Bereitschaft der Teilnehmerinnen zur konstruktiven Mitarbeit zu verlieren. Die Hinzuziehung einer externen Moderation der Workshops erwies sich für das Projekt als vorteilhaft für die Einhaltung der dialogischen Struktur zwischen Forscherinnen und Qualitätsbeauftragten.

Für ihre zügige und gewissenhafte Transkription danken wir Heike Stange.

Dorothee Pöllmann unterstützte uns mit fundierten redaktionellen Anmerkungen.

Last but not least gilt unser ganz besonderer Dank Heidemarie Schneider, die uns nicht nur als zuverlässige Verwaltungskoordinatorin in unserem kleinen Team ergänzte, sondern die uns ebenfalls mit konstruktiver Kritik und anregenden Gedankenanstößen als Kollegin stets zur Seite stand.

Wir danken Franzi und Schatzi, die oft auf uns verzichten mussten.

Berlin, August 2003

Eva-Maria Nicolai
(Projektleiterin
Projekt Qualitätssicherung)

Regine Derr
(wissenschaftliche Mitarbeiterin
Projekt Qualitätssicherung)

Einleitung

Finanziert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend startete die Bundesarbeitsgemeinschaft feministischer Projekte gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen (BAG-FORSA) im August 2001 ein Forschungsvorhaben zur Qualitätssicherung in den Mitgliedsorganisationen.

In diesem Rahmen wurden drei wissenschaftliche Erhebungen durchgeführt:

1. Daten zur Organisationsstruktur der beteiligten Projekte
2. Daten zu Kooperation und Vernetzung der Organisationen
3. Daten zur Sicht der Nutzerinnen auf ihren Beratungsprozess

Auf dieser Basis konnte eine Bestandsaufnahme der Tätigkeiten sowie der Rahmenbedingungen für Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität in den Fachberatungsstellen gegen sexuelle Gewalt vorgenommen werden. Darüber hinaus ermöglichten die Untersuchungen Interpretationen und Empfehlungen für die weitere Arbeit in den Mitgliedsorganisationen der BAG-FORSA.

Die vorliegende Broschüre enthält Ergebnisse der Erhebung zu den Kooperationsbeziehungen.

An acht Standorten der Bundesrepublik Deutschland fanden insgesamt zwanzig Leitfaden gestützte Interviews mit Mitarbeiterinnen der fem. Beratungsstellen, der Jugendämter, Kriminalpolizei, anderer psychosozialer Beratungsstellen sowie mit kommunalen Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten statt.

Ziel der Interviews war die Erfassung des Außenblickes und ein Abgleich von Innen- und Außenblick auf die Arbeit der fem. Beratungsstellen sowie auf die Kooperationsbeziehungen vor Ort:

Wie wird die Arbeit der Beratungsstellen durch die Kooperationspartnerinnen eingeschätzt? Stimmt die Selbsteinschätzung der Organisationen überein mit den Erfahrungen und Meinungen kooperierender Institutionen und umgekehrt? Wie funktioniert die Zusammenarbeit der Einrichtungen? Welche Faktoren erweisen sich dabei als förderlich? An welchen Punkten kommt es zu Schwierigkeiten? Wo gibt es Verbesserungspotential für die Zusammenarbeit zum Nutzen der beteiligten Institutionen und, damit verbunden, zum Wohle der Ratsuchenden?

Kriterien für Prozess- und Ergebnisqualität wurden gewonnen und stehen mit dieser Broschüre allen beteiligten Organisationen zur Verfügung.

Die Frage nach den *Ressourcen* für die Institutionen übergreifende Zusammenarbeit diente der Erfassung von Zeit- und Arbeitskontingenten sowie von persönlichen und finanziellen Kapazitäten der unterschiedlichen Einrichtungen. Die Ergebnisse skizzieren die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Vernetzungsarbeit.

Ausgehend von der Hypothese, dass sich Zusammenarbeit im Laufe der Jahre verändert, war ihre Entwicklung Gegenstand der Interviews. Auf der Basis einer Rückschau konnten die Interviewpartnerinnen somit den *Ist-Zustand* der Zusammenarbeit fokussieren.

Um eine Annäherung an die konkreten Kooperationsbeziehungen zu ermöglichen, baten die Forscherinnen um Darstellung sowohl eines ‚guten‘ als auch eines ‚weniger guten‘ Beispiels. Damit wurden gleichermaßen *förderliche und hinderliche Faktoren* für gelingende Zusammenarbeit als Grundlage für Veränderungspotentiale erfasst.

Die Frage nach dem *Umgang mit Meinungsverschiedenheiten* und Interessensgegensätzen erfasste das Kommunikationsverhalten der unterschiedlichen Einrichtungen und die damit verbundene Bereitschaft zu vertrauensbildenden Maßnahmen und Offenheit.

Die Frage, inwiefern die z. T. sehr unterschiedlichen *Organisationsstrukturen* der Einrichtungen (hierarchisch/basisdemokratisch) miteinander korrespondieren, diente der Einschätzung von möglichen, daraus resultierenden, Differenzen.

Die Interviews gaben nicht nur Gelegenheit, eigene Schwerpunkte der Arbeit und *Besonderheiten* der Herangehensweise an das Thema ‚sexuelle Gewalt‘ darzustellen, sondern sie ermöglichten auch, die jeweilige Tätigkeit der Kooperationspartnerinnen zu beschreiben.

Allen Interviewpartnerinnen fiel es allerdings außerordentlich schwer, Mutmaßungen darüber zu äußern, wie denn die Kooperationspartnerinnen die eigene Arbeit beurteilen könnten.

Da davon ausgegangen werden kann, dass vernetztes Handeln nur dann erfolgreich ist, wenn es sich für alle Beteiligten lohnt, interessierte die Forscherinnen, welcher besondere *Nutzen für ratsuchende Mädchen und Frauen* aus den untersuchten Kooperationsbeziehungen erwächst.

Um die Darstellung der Zusammenarbeit zwischen fem. Beratungsstellen und ihren Partnerinnen abzurunden, baten die Forscherinnen, Aspekte der Kooperationsbeziehungen durch symbolische Bilder zu beschreiben.

Der Soll-Zustand der Kooperationsbeziehungen wurde durch die Frage nach den Wünschen an die Zukunft erfasst.

Die vorliegenden Ergebnisse der Erhebung zu den Kooperationsbeziehungen der feministischen Fachberatungsstellen werden zunächst innerhalb der Qualitätsgemeinschaft der BAG-FORSA diskutiert, um in der Folge ihren Niederschlag bei der Formulierung von internen Standards der Arbeit gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen zu finden.

Als wichtige Grundlage für die Beurteilung der gegenwärtigen Vernetzungsstrukturen vor Ort dienen sie darüber hinaus der professionellen Weiterentwicklung von wirksamen Unterstützungsangeboten für Mädchen und Frauen, die von sexueller Gewalt betroffen sind.

Mehrfach wurden wir von den kooperierenden Einrichtungen auf den Nutzen weiterer direkter Gespräche sowie der Förderung einer vernetzten Dialogstruktur hingewiesen.

Wir hoffen auf die Möglichkeit eines Austausches auch nach dem Ende des Forschungsprojektes zur Qualitätssicherung in den Mitgliedsorganisationen der Bundesarbeitsgemeinschaft feministischer Projekte gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen.

Aus Gründen der sprachlichen Homogenität benutzen wir in der vorliegenden Broschüre durchgängig die weibliche Form zur Bezeichnung von Personen (Männern und Frauen). Nur in Fällen, in denen es für die Verständlichkeit unerlässlich ist, differenzieren wir nach Geschlecht.

Die folgenden Ausführungen stellen die Ergebnisse der Interviews vor, die drei ausgewählte Kooperationsbeziehungen zwischen fem. Fachberatungsstellen und Gleichstellungsbeauftragten an unterschiedlichen Standorten der Bundesrepublik zum Inhalt haben.

Der gesetzliche Auftrag, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu verwirklichen, wird von den Kommunen auf verschiedene Weise und in unterschiedlichem Ausmaß umzusetzen versucht. Entsprechend tragen die dafür zuständigen Stellen bzw. Mitarbeiterinnen unterschiedliche Bezeichnungen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Anonymisierung verwenden wir im folgenden für ihre Gesamtheit den Begriff „Gleichstellungsbeauftragte“, auch in Fällen, in denen unsere Interviewpartnerinnen ihren Auftrag nicht alleine ausführen.

Methodisches Vorgehen

Stichprobenauswahl

Bei der qualitativen Sozialforschung geht es bei der Auswahl von Untersuchungseinheiten nicht um eine maßstabsgetreu verkleinerte Abbildung der Grundgesamtheit, sondern um eine kriteriengesteuerte Entscheidung, die theoretisch bedeutsame Merkmalskombinationen möglichst umfassend berücksichtigt.

(Vgl. Kelle/Kluge 1999:53)

Die für die Fallauswahl relevanten Kriterien bestimmten wir anhand der Untersuchungsfragestellung, anhand theoretischer Vorüberlegungen und anhand des vorhandenen Vorwissens über das Untersuchungsfeld. Diese Strategie der Stichprobenziehung bzw. des Sampling wird auch als selektives Sampling bezeichnet. (Vgl. Kelle/Kluge 1999:47)

Auswahl der Kooperationspartnerinnen

Wir baten unsere Einrichtungen, uns jeweils zwei Institutionen zu nennen, mit denen sie im Besonderen zusammenarbeiten.

Die vier am häufigsten genannten Kooperationspartnerinnen, nämlich das Jugendamt, andere psychosoziale Beratungsstellen, die Kriminalpolizei und Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte wurden in die Untersuchung einbezogen. Nicht berücksichtigte Kooperationspartnerinnen der Nennungen waren Frauenhäuser, das Gesundheitsamt, eine Klinik, Rechtsanwältinnen, unterschiedliche soziale Dienste sowie die Staatsanwaltschaft.

Auswahl der Beratungsstellen

Welche Kooperationsbeziehungen mit einer der am häufigsten genannten Gruppen der Kooperationspartnerinnen in die Untersuchung einbezogen wurden, richtete sich nach den Kriterien

- Größe der Beratungsstelle,
- Größe der Stadt,
- Standort in östlichen/westlichen Bundesländern,
- Vorliegen einer Kooperationsvereinbarung.

Größe der Beratungsstelle

Die Größe der Beratungsstelle hat u. E. insofern Einfluss auf die Kooperationsbeziehungen, als höhere Arbeitskapazitäten eine flexiblere Aufgabenteilung ermöglichen.

Zur Einordnung der Beratungsstellen in „große“ und „kleine“ wurde der Median der Wochenstunden (Beratung und Verwaltung) der an der Erhebung teilnehmenden Einrichtungen berechnet. Er beträgt 85, folglich verfügen 50% der Einrichtungen über weniger als 85 Wochenstunden und werden daher als „klein“ bezeichnet. 50% der Einrichtungen verfügen über mehr als 85 Wochenstunden und gelten damit als groß.

Größe der Stadt

Je größer eine Stadt ist, desto mehr bestehen unterschiedliche Möglichkeiten für das Eingehen von Kooperationsbeziehungen.

In einer kleineren Kommune oder einer ländlichen Region sind die vorhandenen Einrichtungen stärker aufeinander angewiesen. Die Anzahl von Mitarbeiterinnen eines Bereichs ist überschaubar und daher besser zu erreichen, ggf. zu überzeugen.

Hier fallen verbindliche Kooperation und offene Kommunikation leichter, da nicht eine Vielzahl von Einrichtungen um die begrenzten Mittel weniger Ressorts konkurrieren. Hat eine Einrichtung jedoch kein Kooperationsinteresse, wirkt sich dies umso gravierender aus. (Vgl. Kavemann et al. 2001:335f.)

Vor diesem Hintergrund nahmen wir für die Erhebung eine grobe Einteilung in große und kleine Kommunen vor: Entsprechend der vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen Einwohnerzahlen werden Städte mit weniger als 100 000 EinwohnerInnen als „klein“ bezeichnet, Städte mit einer Einwohnerzahl von über 100 000 als „groß“.

Neue und Alte Bundesländer

Die feministischen Beratungsstellungen gegen sexuelle Gewalt in den Neuen Bundesländern arbeiten unter anderen Bedingungen als ihre Kolleginnen im Westen, was u. E. Auswirkungen auf ihre Kooperationsbeziehungen beinhaltet.

Umgang mit dem Thema sexuelle Gewalt in der DDR

Während das Thema sexuelle Gewalt im Westen Deutschlands Mitte der achtziger Jahre durch das Engagement der Frauenbewegung öffentliche Aufmerksamkeit erhielt, wurde es in der DDR so gut wie nicht bearbeitet. (Diedrich 1998:13)

Sexuelle Gewalt sollte als „*Randerscheinung und zeitweiliges Überbleibsel*“ eines kapitalistischen Gesellschaftssystems wahrgenommen werden. Beratungsangebote gab es nur in geringem Umfang, auf dieses Thema spezialisierte Beratungsstellen gar nicht. (Hörold et al. 1998: 29)

Einer intensiven Öffentlichkeits- und Gremienarbeit kommt daher heutzutage eine große Bedeutung zu.

Feminismus Ost-West

Einige Kritikpunkte im Diskurs der westdeutschen Frauenbewegung trafen nicht oder nicht gleichermaßen auf die Lebensumstände der Frauen in der DDR zu.

Daher stößt der westliche Feminismus in den Neuen Bundesländern auf Skepsis. (Vgl. Oelze 1998:6; Diedrich 1998:8)

Diese Haltung betrifft feministische Beratungsstellen, die zum Thema sexuelle Gewalt arbeiten, in besonderer Weise: Laut Oelze ist in Ostdeutschland die Meinung weit verbreitet, „Feminismus sei eine dogmatische Ideologie und neu-modischer Kram aus dem Westen – was dann nicht selten gleich auf den sexuellen Missbrauch mit übertragen wird“. (Oelze 1998:6)

Aufbau der freien Wohlfahrtspflege in den östlichen Bundesländern

Die Förderpolitik von Bund, Ländern und Kommunen zum Aufbau der Freien Wohlfahrtspflege in den östlichen Bundesländern bevorzugte deren Spitzenverbände. Selbstorganisierte Einrichtungen und Vereine erhielten dagegen häufig nur finanzielle Zuschüsse für ihnen übertragene Aufgaben, nicht aber institutionelle Förderung für administrative und organisatorische Arbeit. (Vgl. Angerhausen 1998:291)

Vorliegen einer Kooperationsvereinbarung

Kooperationsvereinbarungen, die der Klärung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten dienen, die die Rahmenbedingungen für die Nutzung von und den Umgang mit Kooperationsbeziehungen definieren und auf ein abgestimmtes Angebot von Hilfen abzielen, können die Qualität interinstitutioneller

Zusammenarbeit entscheidend verbessern.

Die Stichprobenauswahl basierte auf den Daten der Erhebung zu den strukturellen Rahmenbedingungen, die auch die Frage nach interinstitutionellen Kooperationsvereinbarungen berücksichtigt hatte.

Die oben skizzierten unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Arbeit der Fach-einrichtungen gegen sexuelle Gewalt wollen wir in der vorliegenden Broschüre nicht analysieren.

Wir bezogen sie in die Stichprobenauswahl der teilnehmenden Organisationen mit ein, um etwaige Verzerrungen der Untersuchung möglichst gering zu halten.

Thema sexuelle Gewalt

Da in den Städten und Gemeinden der von uns interviewten Gleichstellungsbeauftragten mittlerweile eine Infrastruktur von fem. Beratungsstelle, anderen Beratungsstellen und Frauenhäusern vorhanden ist, wenden sich nur noch sehr wenige von sexueller Gewalt betroffene Frauen an die Gleichstellungsbeauftragten, die dann von dieser an die Beratungsstellen bzw. Frauenhäuser vermittelt oder in Einzelfällen sogar begleitet werden. Die Übernahme der fallbezogenen Arbeit durch die fem. Beratungsstellen wird von den Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich als sinnvolle Arbeitsteilung im Interesse der Nutzerinnen begrüßt.

Häufiger sind die Gleichstellungsbeauftragten mit dem Thema sexuelle Gewalt in der Öffentlichkeitsarbeit, z.B. durch Informationsveranstaltungen u.a. zum Gewaltschutzgesetz, der Weiterbildung und als Expertinnen für das Thema innerhalb der Verwaltung befasst.

Besonders wenn es um die Förderung der fem. Beratungsstelle geht, setzen sich die Gleichstellungsbeauftragten für die fem. Beratungsstelle ein.

Dennoch ist das Thema sexuelle Gewalt in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten eines von vielen.

Schwerpunkte der Zusammenarbeit

Vermittlung betroffener Frauen

Die Gleichstellungsbeauftragten verweisen betroffene Frauen an die fem. Beratungsstelle. *„Mein Auftrag ist es, auf diese gut ausgebildeten Frauen, die hier arbeiten hinzuweisen, Mut zu machen, sich dorthin zu wenden.“*

Lobbyarbeit für die Finanzierung der fem. Beratungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragten setzen sich in politischen Gremien (Stadtparlament, Landkreis, Jugendhilfeausschuss, Gleichstellungsausschuss) für die finanzielle Unterstützung der fem. Beratungsstelle ein.

In einem Fall stellt die Gleichstellungsbeauftragte selbst Mittel für die fem. Beratungsstelle zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragte fungiert zudem für die fem. Beratungsstelle als „Türöffnerin“ in politischen Gremien.

Zwei Gleichstellungsbeauftragte beteiligten sich an der Organisation öffentlicher Veranstaltungen zur Unterstützung der fem. Beratungsstelle.

Öffentlichkeitsarbeit zum Thema sexuelle Gewalt

Zur gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit von Gleichstellungsbeauftragten und fem. Beratungsstelle gehören Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag und zum Gewaltschutzgesetz.

Eine Gleichstellungsbeauftragte zeigte eine Ausstellung zum Thema sexuelle Gewalt, an deren Auswahl und Rahmenprogramm die fem. Beratungsstelle wesentlich beteiligt war.

In einer Kooperation gab es gemeinsame Bemühungen um die Veröffentlichung von Kontaktadressen für Frauen im örtlichen Telefonbuch.

Arbeitskreise

Die Kooperationspartnerinnen sind gemeinsam in verschiedenen Arbeitskreisen vertreten, in denen u.a. die Themen Intervention bei Gewalt an Frauen und Kindern und das Gewaltschutzgesetz, aber auch allgemeinere Themen wie Fundraising und die lokale Ausbildungssituation für Mädchen behandelt werden.

Weitere Bereiche der Zusammenarbeit

Eine fem. Beratungsstelle schickt Frauen, die sich weiterqualifizieren wollen, zur Gleichstellungsbeauftragten.

Eine Gleichstellungsbeauftragte setzt sich für die Ehrung der Arbeit der fem. Beratungsstelle durch die Stadt ein.

Ressourcen für die Institutionen übergreifende Zusammenarbeit

Die Frage nach den Ressourcen für die Institutionen übergreifende Zusammenarbeit diene der Erfassung von Zeit- und Arbeitskontingenten sowie von persönlichen und finanziellen Kapazitäten der unterschiedlichen Einrichtungen. Die Ergebnisse skizzieren die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Vernetzungsarbeit.

Gleichstellungsbeauftragte

Alle Gleichstellungsbeauftragten betonen die Wichtigkeit der Vernetzung mit anderen Einrichtungen vor Ort für die eigene Arbeit mit dem Ziel, Mädchen und Frauen zu helfen. Ihrer Ansicht nach besteht ein gegenseitiges Aufeinander-Angewiesen-Sein der kooperierenden Einrichtungen, das durch Ressourcenknappheit noch verstärkt wird.

Eine Gleichstellungsbeauftragte sieht die personelle Ausstattung ihres Arbeitsbereiches der Höhe der kommunalen Einwohnerzahl entsprechend als ausreichend an.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte hingegen beklagt, nicht genügend Zeit für Vernetzungsarbeit zu haben.

Eine Gleichstellungsbeauftragte gibt an, dass die für ihre Arbeit bereitgestellten Kapazitäten gerade ausreichen, um die Arbeit zu ermöglichen. Mit einer Aufstockung der Kapazitäten könnte sie sehr viel mehr Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit durchführen. Dies hält sie jedoch unter den gegenwärtigen Bedingungen, unter denen sie „*alle Not*“ hat, die ihr zur Verfügung stehenden Mittel zur Förderung von Vereinen und Verbänden zu sichern, für unmöglich.

Bei der Frage der strukturellen Ressourcen geht es neben der Wertschätzung der externen Vernetzung innerhalb der *eigenen* Einrichtung auch darum, welche Möglichkeiten die Gleichstellungsbeauftragte hat, ihre Anliegen im Hause selbst durchzusetzen.

Die Ansiedelung einer Gleichstellungsstelle direkt bei der kommunalen Verwaltungsspitze ermöglicht einer Gleichstellungsbeauftragten einen guten Zugang zu Informationen und wird von ihr als Zeichen einer Würdigung ihrer Arbeit gesehen. „*Ich bin nicht das letzte Rad am hintersten Wagen.*“

Für die *externe* Vernetzungsarbeit erfährt eine Gleichstellungsbeauftragte keinerlei Wertschätzung oder Interesse seitens ihrer Verwaltung, schon gar nicht für die Arbeit mit dem „*Klientel*“ der autonomen Frauen.

Feministische Beratungsstellen

Auch die fem. Beratungsstellen betonen den wichtigen Stellenwert von Kooperation in ihrer und für ihre Arbeit. *„Wir sind grundsätzlich der Meinung, dass wir alle von diesem Vernetzungsgedanken leben und ganz schnell weg vom Fenster sind, wenn wir das nicht hinkriegen.“*

In keiner der fem. Beratungsstellen gibt es eine festgelegte Stundenanzahl oder einen genau bestimmten Anteil der Arbeit für Vernetzungsarbeit.

Eine fem. Beratungsstelle kommt mit ihrem Zeitbudget aus und hat das Verhältnis von Beratungsarbeit und Mitarbeit in Arbeitskreisen in ein für sie stimmiges Verhältnis gebracht.

Eine weitere fem. Beratungsstelle tut im Bereich der Vernetzung, was ihrer Ansicht nach getan werden muss, fügt dem jedoch hinzu, dass die Zeit für Vernetzung eigentlich nie ausreicht. Es gibt Zeiten, in denen der Arbeitsanfall so hoch ist, dass es den Mitarbeiterinnen kaum noch möglich ist, an Vernetzungsgremien teilzunehmen und andere Zeiten, in denen ein intensives Engagement für Kooperationsbeziehungen möglich ist. Bei zeitlichen Engpässen werden als weniger wichtig angesehene Termine verschoben oder abgesagt. Angesichts der hohen Zahl von Gleichstellungsbeauftragten im Zuständigkeitsgebiet setzt die Beratungsstelle ihre begrenzten Kapazitäten nach den Kriterien der räumlichen Nähe und des Nutzens für die Beratungsstelle ein, zu dem auch die Öffentlichkeitswirksamkeit der Vernetzung zählt.

Eine andere Beratungsstelle hat eine Liste von Stellen oder Institutionen erstellt, bei denen sie sich nach und nach vorstellen will.

Während für die fem. Beratungsstellen das hauptsächliche Hindernis für Zusammenarbeit in einem Mangel an Zeit besteht, klagen die Gleichstellungsbeauftragten darüber hinaus teilweise über zu geringe finanzielle Mittel für gemeinsame Projekte sowie die fehlende Wertschätzung ihrer Zusammenarbeit mit Einrichtungen wie den fem. Beratungsstellen innerhalb der Verwaltung.

Zeitdimension

Um mögliche typische Verläufe der Zusammenarbeit zu erfassen, forderten wir unsere Interviewpartnerinnen auf, die von ihnen erinnerte Entwicklung der Zusammenarbeit über die Zeit zu schildern. Auf Basis dieser Rückschau konnten die Interviewpartnerinnen den Ist-Zustand der Zusammenarbeit fokussieren.

Gleichstellungsbeauftragte

Eine Gleichstellungsbeauftragte berichtet, dass die ersten Jahre der Zusammenarbeit mit der fem. Beratungsstelle von langanhaltenden Auseinandersetzungen gekennzeichnet waren.

Diese Meinungsverschiedenheiten bezogen sich auf

- interne Konflikte der fem. Beratungsstelle, die ihr den Ruf einbrachten, „*ein Haufen zänkischer Frauen*“ zu sein,
- die Art und Weise, in der die fem. Beratungsstelle die Beschränkung ihres Angebots auf Mädchen und Frauen in der Öffentlichkeit vertrat,
- personelle Überschneidungen von Vorstand und Angestellten der fem. Beratungsstelle sowie
- die Haltung der fem. Beratungsstelle, jeglicher Kritik an ihrer Arbeit mit dem Hinweis auf die Wichtigkeit des Themas der sexuellen Gewalt zu begegnen.¹

“Also, wenn alles immer mit dieser Wichtigkeit der Sache, der Inhalte entschuldigt und begründet wird, das ist aus meiner Sicht nicht in Ordnung und das bin ich auch nicht bereit zu akzeptieren.“

Die Gleichstellungsbeauftragte betont, dass sie nur bestimmte Vorgehensweisen der fem. Beratungsstelle beanstandet, nie jedoch deren Beratungsarbeit in Frage stellt. Inzwischen sieht sie trotz immer wieder auftretender Auseinandersetzungen die Ebene einer guten fachlichen, sachlichen und gleichberechtigten Zusammenarbeit erreicht. Diese Feststellung wird jedoch durch Ausführungen eingeschränkt, in denen sie kritisiert, dass die fem. Beratungsstelle alle diejenigen, die der Arbeit gegen sexuelle Gewalt nicht höchste Priorität einräumen, als inkompetent einstuft.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte beschreibt die Zusammenarbeit mit der fem. Beratungsstelle als „*sporadisch*“ und „*punktuell*“. Die fem. Beratungsstelle

¹ Diese Kritikpunkte werden in Kapitel ‘Beispiele und Faktoren weniger gelungener Zusammenarbeit’ ausführlicher behandelt.

meldet sich nur dann bei ihr, wenn sie Geld benötigt, beklagt sie.

Durch die gemeinsame Teilnahme an einem Arbeitskreis ist die Zusammenarbeit häufiger und inhaltlich besser geworden. Die Gleichstellungsbeauftragte vermutet jedoch, dass diese Zusammenarbeit wieder beendet sein wird, wenn es nicht mehr um das Thema sexuelle Gewalt geht.

“Also, wenn es so um inhaltliche Arbeit geht oder so, finde ich die Einrichtung sehr zurückhaltend, was Kooperationspflege angeht. Ich empfinde das immer als so ein bisschen einseitig.“

In der Beschreibung ihres Verhältnisses zur fem. Beratungsstelle kritisiert die Gleichstellungsbeauftragte, dass

- die fem. Beratungsstelle zu wenig Öffentlichkeitsarbeit mache, was es ihr erschwere, sich innerhalb der Stadtverwaltung für sie einzusetzen,
- die fem. Beratungsstelle sich weigere, ihr die Zahlen über ihre Arbeit bereitzustellen, die sie für die Unterstützungsarbeit der Beratungsstelle benötige,
- die fem. Beratungsstelle ein Schreiben an die Verwaltungsspitze sandte, ohne die Gleichstellungsbeauftragte darüber zu informieren.²

„Wenn man schon diejenigen hat, die, sag´ ich mal, Lobbyträgerinnen sind und sich für das Thema einsetzen, dann würde ich die auch versuchen einzuspannen, aber ... dann auch kontinuierlich und nicht immer nur, wenn sie etwas wollen. Und das finde ich ein bisschen schade.“

In der dritten Kooperation hat sich die Zusammenarbeit nach Aussage der Gleichstellungsbeauftragten inhaltlich weiter entwickelt. Dabei ist die finanzielle Absicherung der fem. Beratungsstelle ein immer wiederkehrendes Thema in der Kooperation. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Gefühl, dass die fem. Beratungsstelle die Kooperation mit ihr sucht und eine gegenseitige Wertschätzung besteht.

² Diese Kritikpunkte werden in Kapitel ‘Beispiele und Faktoren weniger gelungener Zusammenarbeit’ ausführlicher behandelt.

Eine Gleichstellungsbeauftragte gesteht der fem. Beratungsstelle ausdrücklich anfängliche Fehler zu und räumt eigene ein. *„Die mussten sich ja auch erst mal finden. Die mussten auch ihre Erfahrungen machen. Ich konnte ja nicht von mir behaupten, ich mach's besser. Sicher sind da auch Fehler passiert am Anfang.“*

Feministische Beratungsstellen

In der Wahrnehmung einer fem. Beratungsstelle hat sich die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten stetig stabilisiert. Während die Beraterinnen anfänglich sehr über das ihrer Ansicht nach mangelnde Engagement der Gleichstellungsbeauftragten speziell für Frauen enttäuscht waren, stellen sie inzwischen eine deutliche Zunahme ihres Einsatzes fest.

In einer anderen Kooperation hat die fem. Beratungsstelle inzwischen das Gefühl, sich jederzeit mit Fragen an die Gleichstellungsbeauftragte wenden zu können, auch wenn kein regelmäßiger Kontakt besteht. Die fem. Beratungsstelle sieht das Maß, in dem sie von der Gleichstellungsbeauftragten in Projekte eingebunden wird, als Zeichen zunehmender Wertschätzung.

Nach Ansicht der fem. Beratungsstelle hat sich die Gleichstellungsbeauftragte zunehmend emanzipiert und ihren Stand in der Politik verbessert. Dies wird von den Beraterinnen sehr begrüßt.

Im Erleben der dritten fem. Beratungsstelle ist die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich und ohne große Schwankungen.

Schlussfolgerungen

Es fällt auf, dass die Gleichstellungsbeauftragten die Entwicklung der Zusammenarbeit über die Zeit wesentlich ausführlicher und als deutlich konfliktreicher beschreiben als die fem. Beratungsstellen. Dies lässt auf eine größere Unzufriedenheit in der Kooperation schließen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sehen ihre Unterstützungsarbeit für die fem. Beratungsstellen erschwert durch:

- einen schlechten Ruf der fem. Beratungsstelle als Einrichtung mit großen internen Konflikten,
- ein strategisch ungeschicktes Auftreten der fem. Beratungsstelle,
- eine zu geringe Öffentlichkeitsarbeit der fem. Beratungsstelle,
- die Weigerung, gewünschte Unterlagen zu erstellen (Zahlen),

- eine mangelnde Managementkompetenz der fem. Beratungsstelle,
- die Haltung der fem. Beratungsstelle, die Wichtigkeit des Themas der sexuellen Gewalt mache sie über jede Kritik erhaben,
- die Überzeugung der fem. Beratungsstelle, ihr Thema und ihre Arbeit sei wichtiger als die der anderen Mädchen- und Frauenprojekte.

Zwei fem. Beratungsstellen empfanden zu Beginn der Kooperation das frauenpolitische Engagement der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihre politische Durchsetzungsfähigkeit als nicht zufriedenstellend, was sich jedoch zu ihrer Freude zum Positiven verändert hat.

Die Schilderungen der Entwicklung der Zusammenarbeit enthalten nur bei einer Gleichstellungsbeauftragten auch Selbstkritik.

Beispiele und Faktoren gelingender Zusammenarbeit

Unsere Interviewpartnerinnen wurden gebeten, jeweils einen gelungenen und einen weniger gelungenen Fall der Zusammenarbeit zu schildern. Damit wurden gleichermaßen förderliche und hinderliche Faktoren für gelingende Zusammenarbeit als Grundlage für Veränderungspotentiale erfasst. Die weniger gelungenen Beispiele werden im nächsten Kapitel behandelt.

Gleichstellungsbeauftragte

In einem Beispiel traten bei einer von der fem. Beratungsstelle organisierten großen Tagesveranstaltung kurzfristig Finanzierungsschwierigkeiten auf, weil vorherige Zusagen wieder in Frage gestellt wurden. Die fem. Beratungsstelle ließ sich auf den Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten ein, nochmals auf die Geldgeber zuzugehen. *„Und das empfand ich damals als sehr positiv, dass da nicht wieder gleich diese Eingeschnappt-Haltung eingenommen wurde.“* Durch diese gemeinsamen Anstrengungen konnte die Veranstaltung schließlich doch stattfinden, worüber die Gleichstellungsbeauftragte eine *„gewisse Genugtuung“* empfand.

Voraussetzung für diese erfolgreiche Zusammenarbeit war insbesondere die klare **Ergebnisorientierung** darauf, die Durchführung der Veranstaltung zu sichern. Um dieses Ziel zu erreichen, einigten sich die Kooperationspartnerinnen auf eine **gemeinsame Strategie**, hinter der vorherige Enttäuschungen zurück gestellt wurden.

Indem sich die Gleichstellungsbeauftragte für die Finanzierung der Veranstaltung der fem. Beratungsstelle einsetzte, zeigte sie eine **Wertschätzung** deren Arbeit.

In einem weiteren Fall legten die Kooperationspartnerinnen im Jugendhilfeausschuss gemeinsam ihre Argumente für das Fortbestehen der fem. Beratungsstelle dar. Dadurch konnte eine Kompromisslösung gefunden werden.

Auch in diesem Beispiel setzte sich die Gleichstellungsbeauftragte für die fem. Beratungsstelle ein und so konnte durch die **Absprache einer Strategie** zumindest ein Teilerfolg erzielt werden.

In einer Kooperation wurde eine Ausstellung von der Gleichstellungsbeauftragten und der fem. Beratungsstelle gemeinsam vorbereitet und durchgeführt. Ein Vortrag der fem. Beratungsstelle im Rahmenprogramm der Ausstellung bewies der

Gleichstellungsbeauftragten, dass die Mitarbeiterinnen der fem. Beratungsstelle auf ihrem Fachgebiet qualifiziert sind und die in der Bevölkerung vorhandenen Vorurteile auf sie nicht zutreffen.

„Sowohl die Vorbereitung als auch die Durchführung, das hat sehr gut geklappt und hat mir dann auch noch mal gezeigt anhand dieses Vortrags, dass die Frauen auch qualifiziert sind. Und diese Vorurteile, die es in der Bevölkerung gibt, für mich da in dieser Gruppe nicht vorfindbar sind. Das war einfach auch eine gelungene Kooperation.“

In dieser Zusammenarbeit trugen eine **gute Kommunikation und Arbeitsteilung** zu einer gelungenen Vorbereitung und Durchführung der Ausstellung bei.

Im Rahmenprogramm stellte die fem. Beratungsstelle ihre Fachkompetenz unter Beweis und erfuhr dadurch zunehmende **Wertschätzung** durch die Gleichstellungsbeauftragte.

Als sehr gut bezeichnet eine Gleichstellungsbeauftragte die Organisation einer Informationsveranstaltung zum Gewaltschutzgesetz, an der, neben anderen Mädchen- und Frauenprojekten, auch die fem. Beratungsstelle beteiligt war. Die intensive inhaltliche Auseinandersetzung bei der Vorbereitung der Veranstaltung ermöglichte einen tieferen Einblick in die inhaltliche Arbeit der fem. Beratungsstelle. Auch die Frage, wer in die Veranstaltung miteinbezogen werden sollte und an wen sich die Veranstaltung richten sollte, wurde gut abgesprochen.

„Auch die Frage, welche Leute ziehen wir mit ins Boot und an wen wenden wir uns eigentlich (...) alles, was damit zusammenhängt, ist eigentlich sehr gut gelaufen.“

Zu den bereits genannten Faktoren gelungener Zusammenarbeit kommt in diesem Beispiel eine **intensive inhaltliche Zusammenarbeit** hinzu, die über den konkreten Anlass hinaus das **Verständnis** und die **Wertschätzung** der Arbeit der Kooperationspartnerin fördern.

Eine Gleichstellungsbeauftragte bezeichnet das Verhältnis zur fem. Beratungsstelle von **Offenheit**, einer „gewissen“ **Verbindlichkeit** und **Vertrautheit** gekennzeichnet.

Feministische Beratungsstellen

Eine fem. Beratungsstelle empfand die Gleichstellungsbeauftragte als sehr große und engagierte Unterstützung, als es im Jugendhilfeausschuss um existenzielle Belange der Beratungsstelle ging. Vorherige Unstimmigkeiten zwischen den Kooperationspartnerinnen spielten in diesem Zusammenhang keine Rolle mehr.

„Da war sie für uns doch eine sehr große Unterstützung und Hilfe und sehr

engagiert auch.“

Dieses Beispiel wurde ebenfalls von der Gleichstellungsbeauftragten beschrieben. Die fem. Beratungsstelle hebt in ihrer Schilderung ergänzend die **Ergebnisorientierung** hervor, die vorherige Unstimmigkeiten zwischen den Kooperationspartnerinnen in den Hintergrund treten ließ, um das gemeinsame, vorrangige Ziel zu erreichen.

Eine fem. Beratungsstelle fühlt sich von der Gleichstellungsbeauftragten gut in der Öffentlichkeit vertreten. Dies ist ihr auch deshalb wichtig, da Frauen dadurch der Weg zur Beratungsstelle erleichtert wird.

Kennzeichnend für dieses Beispiel gelungener Kooperation ist die **gegenseitige Wertschätzung** der Kooperationspartnerinnen: Die fem. Beratungsstelle schätzt die kompetente Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und fühlt sich dadurch ihrerseits in ihrer Arbeit wertgeschätzt.

Eine Gleichstellungsbeauftragte hat die fem. Beratungsstelle für eine städtische Ehrung ihrer Arbeit vorgeschlagen und setzt sich aktiv dafür ein. Dies empfindet die fem. Beratungsstelle als große Anerkennung. Sie wird von der Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich über den Stand des Auswahlverfahrens informiert. Neben der durch die Gleichstellungsbeauftragte erfahrenen **Wertschätzung** spielt bei diesem Beispiel der **gute Informationsfluss** eine herausragende Rolle für die Zufriedenheit der fem. Beratungsstelle in der Kooperation.

Eine Gleichstellungsbeauftragte beteiligte die fem. Beratungsstelle wesentlich an der Auswahl und dem Rahmenprogramm einer Ausstellung.

Eine weitere fem. Beratungsstelle freute sich über die Anfrage der Gleichstellungsbeauftragten, eine Veranstaltung im Rahmen einer Reihe anzubieten, da es ihr wichtig ist, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen durchzuführen. Die fem. Beratungsstelle hebt auch die gemeinsame Organisation dieser Veranstaltung positiv hervor.

Eine fem. Beratungsstelle hat das Gefühl bei „*wichtigen Sachen*“ von der Gleichstellungsbeauftragten einbezogen zu werden.

Die Mitarbeiterin einer fem. Beratungsstelle bezeichnet es als sehr wichtig, die Gleichstellungsbeauftragte als **politische Ansprechpartnerin** zu haben, der sie Fragen stellen kann. *„(...) wo wir auch das Gefühl haben, das hat eine Basis, da müssen wir nicht vorsichtig sein, mit dem, womit wir an sie herantreten.“* Die fem. Beratungsstelle spürt von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten Unterstützung und Rückhalt.

Schlussfolgerungen

Da sich die Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragten und fem. Beratungsstellen inzwischen fast ausschließlich auf der einzelfallübergreifenden Ebene bewegt, überrascht es nicht, dass die geschilderten Beispiele gelungener Zusammenarbeit alle aus diesem Bereich stammen.

Für die Kooperationspartnerinnen ist es von wesentlichem Interesse, durch die Zusammenarbeit in der Erfüllung ihres spezifischen Arbeitsauftrages unterstützt zu werden.

Aufgabe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist es, sich außerhalb und innerhalb der Stadtverwaltung für die Verwirklichung der Gleichberechtigung einzusetzen. Dazu gehört die Zusammenarbeit mit Initiativen und Einrichtungen auf lokaler Ebene, die sich ihrerseits für die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie engagieren. Zu diesen gehören die fem. Beratungsstellen.

Ein weiterer wichtiger Arbeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten ist die Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere die Durchführung von Veranstaltungen wie Vortragsreihen, Ausstellungen, Diskussionsveranstaltungen etc. Dabei sind sie auf den aktiven Beitrag ihrer Kooperationspartnerinnen vor Ort angewiesen.

Entsprechend schildern die Gleichstellungsbeauftragten, gefragt nach einem positiven Beispiel der Zusammenarbeit, alle eine gelungene gemeinsame Veranstaltung. Wichtig ist ihnen dabei die klare Absprache und Arbeitsteilung bei der Organisation der Veranstaltung.

Eine gemeinsame Veranstaltung ist besonders dann erfolgreich, wenn die fem. Beratungsstelle Fachkompetenz beweist, wie eine Gleichstellungsbeauftragte lobend hervorhebt.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte begrüßt die gemeinsame Vorbereitung einer Informationsveranstaltung als Gelegenheit, einen tieferen Einblick in die Arbeit der fem. Beratungsstelle zu erhalten. Die Erhöhung des gegenseitigen Kenntnisstandes über Arbeitsauftrag und Arbeitsweise der kooperierenden Einrichtung hat sich als ein zentraler Faktor für gelingende Kooperation herausge-

stellt, da so ein Verständnis füreinander gefördert wird. (Vgl. Armbruster 2000:35)
Die intensive inhaltliche Zusammenarbeit und Einblicke in die Arbeit der Kooperationspartnerin bei der Planung gemeinsamer Veranstaltungen wird nur von einer Gleichstellungsbeauftragten, hingegen von keiner fem. Beratungsstelle positiv erwähnt.

Auch für die fem. Beratungsstellen sind öffentliche Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten von großer Bedeutung, um die Öffentlichkeit für das Thema sexuelle Gewalt zu sensibilisieren, präventiv wirken zu können, Betroffene über Hilfemöglichkeiten zu informieren und politischen Forderungen Ausdruck zu verleihen.

Entsprechend schildern sie positive Beispiele, bei denen sie von der Gleichstellungsbeauftragten in Veranstaltungen einbezogen wurden. Dies begrüßen sie als Zeichen der Wertschätzung und Unterstützung ihrer Arbeit.

Über die gemeinsame Absprache und Arbeitsteilung hinaus, ist auch die kontinuierliche Information über den Stand der Erledigung übernommener Aufgaben notwendig, wie eine fem. Beratungsstelle hervorhebt.

Ein zweiter Schwerpunkt der Zusammenarbeit ist das Bemühen um die finanzielle Absicherung der fem. Beratungsstellen durch öffentliche Gelder.

In einer Kooperation nennen beide Partnerinnen ein gelungenes Beispiel hierfür und sehen den Grund in der gemeinsamen Absprache und Verfolgung einer Strategie, hinter der etwaige Unstimmigkeiten zurückgestellt wurden.

Beispiele und Faktoren weniger gelungener Zusammenarbeit

Gleichstellungsbeauftragte

Eine Gleichstellungsbeauftragte hat den Eindruck, die fem. Beratungsstelle stelle ihre Arbeit über die aller anderen Einrichtungen und kritisiert diese Haltung. Sie ist der Ansicht, dass jede Problemlage für die jeweiligen Betroffenen von gleicher Bedeutung ist.

Die Überzeugung der fem. Beratungsstelle, das wichtigste Thema zu bearbeiten, ist nach Ansicht der Gleichstellungsbeauftragten der Grund dafür, dass die Einrichtung „*nicht sehr*“ an Vernetzung interessiert ist. Dies macht sie u.a. daran fest, dass die fem. Beratungsstelle nur Kapazitäten für die Teilnahme an Veranstaltungen bereit halte, die für sie „*nützlich*“ seien. Andere Organisationen mit zum Teil geringeren personellen Kapazitäten würden sich hingegen mehr um Teilnahme bemühen.

Das von ihr als unzureichend empfundene Engagement der fem. Beratungsstelle in der Zusammenarbeit kritisiert die Gleichstellungsbeauftragte aus zwei Gründen. Zum einen verhindert es ihrer Ansicht nach, dass Mädchen und Frauen, die sexuelle Gewalt erfahren haben, über andere Frauenprojekte und –vereine den Weg zur fem. Beratungsstelle finden. Zum anderen ist die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit auf die Kooperation der Frauenprojekte und –institutionen vor Ort angewiesen, damit sie diese unterstützen kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte lehnt eine Bewertung unterschiedlicher Probleme hinsichtlich ihrer Schwere ab und beklagt daher eine mangelnde **Wertschätzung** der fem. Beratungsstelle für die Arbeit anderer Fraueneinrichtungen. Diese ist nach Ansicht der Gleichstellungsbeauftragten Ursache für das geringe **Engagement** der fem. Beratungsstelle in der frauenpolitischen Vernetzung und für die einseitige **Anspruchshaltung** der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber. Da die Zusammenarbeit verschiedener Einrichtungen auch von sexueller Gewalt betroffenen **Mädchen und Frauen** zugute kommt, hält die Gleichstellungsbeauftragte, nicht zuletzt in deren Interesse, eine engere Kooperation der fem. Beratungsstelle mit ihr und anderen Fraueneinrichtungen für geboten.

Zwei Gleichstellungsbeauftragte beklagen, dass die fem. Beratungsstellen sich nur an sie wenden, wenn sie in Schwierigkeiten stecken oder Geld benötigen, nicht aber, um über ihre Arbeit zu informieren.

“Die treten hier in Erscheinung, wenn es um´s Geld geht. Wenn es um inhaltliche Arbeit geht, finde ich die Einrichtung sehr zurückhaltend, was Kooperationspflege angeht.“

“Man weiß immer, wo ich bin, wenn es eng wird oder wenn Geld benötigt wird. Ich überspitze: Ansonsten bin ich nicht so interessant.“

Die unzureichende eigene Öffentlichkeitsarbeit der fem. Beratungsstellen erschwert es den Gleichstellungsbeauftragten, sich für die Bewilligung öffentlicher Gelder zu ihrer Unterstützung einzusetzen. Sie erhalten von den fem. Beratungsstellen nicht die Informationen, die sie für die von ihnen erwartete Lobbyarbeit benötigen.

Ärger und Enttäuschung der Gleichstellungsbeauftragten resultieren aus dem Eindruck, die fem. Beratungsstelle verfolge in der Kooperation ausschließlich ihr **Eigeninteresse**. Durch mangelnden **Informationsfluss** und unzureichende eigene **Öffentlichkeitsarbeit** verhindern die fem. Beratungsstellen nach Ansicht der Gleichstellungsbeauftragten, dass diese die an sie gestellten Erwartungen auch erfüllen können. Durch ihr Verhalten, so empfinden es die Gleichstellungsbeauftragten, bringen die fem. Beratungsstellen ihnen wenig **Wertschätzung** entgegen.

Eine Gleichstellungsbeauftragte ärgert sich über die weitgehende Weigerung der fem. Einrichtung, Zahlen über ihre Arbeit zu nennen, mit deren Hilfe sie sich innerhalb der Verwaltung für die Bewilligung der finanziellen Mittel für die fem. Beratungsstelle einsetzen könnte. Obwohl die Gleichstellungsbeauftragte den Einwand, die Arbeit der Beratungsstelle lasse sich nicht auf Zahlen reduzieren, nachvollziehbar findet, möchte sie denjenigen, die über die Bewilligung der Mittel entscheiden, die gewünschten Zahlen bereitstellen.

Die hier beschriebene Zusammenarbeit wird beeinträchtigt durch die **Uneinigkeit** der Kooperationspartnerinnen darüber, mittels welcher **Strategie** das gemeinsame Ziel zu erreichen ist.

In Zusammenhang mit einem weniger gelungenen Beispiel der Zusammenarbeit vertritt eine Gleichstellungsbeauftragte die Meinung, die autonomen Frauenprojekte, zu denen auch die fem. Beratungsstelle zählt, müssten auch ohne die Koordination der Gleichstellungsbeauftragten eine gemeinsame Zielsetzung finden können.

“Und das verstehe ich dann oft nicht, dass es da dann noch mal eine Kooperationsfrau geben muss.“

Obwohl die Kooperation mit autonomen Frauenorganisationen ihr ein Anliegen ist, erwartet sie von ihnen, auch ohne ihre Koordination zusammenarbeiten zu können. Sie betrachtet die von der fem. Beratungsstelle gewünschte Kooperation also in manchen Fällen als nicht unbedingt **notwendig** und fordert von den autonomen Frauenprojekten eine größere **Selbständigkeit**.

Die Gleichstellungsbeauftragte bemängelt die in ihrem Empfinden unzureichend **ergebnisorientierte Arbeitsweise** der autonomen Frauenorganisationen, da sie viele zeitliche Ressourcen bindet.

“Und da finde ich, dass autonome Frauen auch viel Zeit brauchen, um zu reflektieren. Gut, das hat man in der Verwaltung nicht.“

In einem Fall fühlte sich die Gleichstellungsbeauftragte als Lobbyträgerin der fem. Beratungsstelle übergangen, da diese sich direkt an die Bürgermeisterinnen wandte, ohne sie auch nur darüber zu informieren.

Mangelnde **Wertschätzung** und **intransparente Vorgehensweise** wirken sich in diesem Beispiel störend auf die Zusammenarbeit aus.

Die Mitarbeiterinnen der fem. Beratungsstelle gehen in Gremien, die über ihre finanzielle Unterstützung entscheiden, nicht auf die teilnehmenden Funktionsträgerinnen ein und sind kaum zur Auseinandersetzung über unterschiedliche Sichtweisen bereit, schildert eine Gleichstellungsbeauftragte.

Die Gleichstellungsbeauftragte sieht den Erfolg der Zusammenarbeit gefährdet durch **strategisches Ungeschick** und **Überheblichkeit** der fem. Beratungsstelle.

Eine Gleichstellungsbeauftragte findet, dass die fem. Beratungsstelle ihren Ansatz (im Beispiel geht es um die Beschränkung auf Mädchen und Frauen) anfangs ungeschickt vertrat. Die Gleichstellungsbeauftragte kostete es viel Kraft, das dadurch entstandene negative Bild in der Politik wieder *„gerade zu rücken“*. Die Gleichstellungsbeauftragte akzeptierte den Ansatz der fem. Beratungsstelle, findet aber: *„Der Ton macht die Musik und es kam immer darauf an, wie das von den Akteurinnen transportiert wurde.“*

Auch dieses Beispiel beinhaltet Kritik am **strategischen** und **kommunikativen Geschick** der fem. Beratungsstelle.

Eine Gleichstellungsbeauftragte ärgert sich darüber, dass die fem. Beratungsstelle jeglicher Kritik mit dem Hinweis auf die Wichtigkeit der Problematik der sexuellen Gewalt ausweiche.

Eine Gleichstellungsbeauftragte berichtet von Überschneidungen ehrenamtlicher Vorstandstätigkeit und bezahlter Beschäftigung in der Beratungsstelle, was sie als Zeichen mangelnder **Managementkompetenz** betrachtet.

Feministische Beratungsstellen

Eine Interviewpartnerin hat das Gefühl, dass die Gleichstellungsbeauftragte sich nicht für die Situation der Beratungsstelle und deren Mitarbeiterinnen interessiert. Auch in existenzieller Notlage der fem. Beratungsstelle bietet die Gleichstellungsbeauftragte ihr keine Unterstützung an, so die Beraterin. Ihrer Ansicht nach engagiert sich die Gleichstellungsbeauftragte zu wenig für die fem. Beratungsstelle.

Hinderlich für die Kooperation ist im Empfinden der fem. Beratungsstelle der Mangel an **Wertschätzung** und **persönlicher Zugewandtheit** von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten.

In einem Beispiel stellte die fem. Beratungsstelle eine ehemalige Praktikantin der Gleichstellungsbeauftragten als Mitarbeiterin ein, was von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt worden war. In diesem Zusammenhang erwähnt die fem. Beratungsstelle, dass die Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig ihre Geldgeberin ist. Die neue Mitarbeiterin hatte selbst sexuelle Übergriffe erlebt. Als die fem. Beratungsstelle im Folgenden zu der Überzeugung gelangte, dass es ein Fehler gewesen war, eine Frau mit z.T. noch unverarbeiteten Gewalterfahrungen als Kollegin einzustellen, wollte sie deren befristeten Arbeitsvertrag nicht verlängern. Die fem. Beratungsstelle hat den Eindruck, dass die Gleichstellungsbeauftragte diese Entscheidung nicht nachvollziehen konnte und daraus ein „*Knick*“ in der Kooperationsbeziehung resultierte. Als Ursache dafür vermutet sie, dass die Gleichstellungsbeauftragte von ihr erwartete, dass sie „*das Risiko hätten noch ein bisschen tragen müssen*“, eine Erwartung, die sie als „*ungerecht*“ empfindet.

In einem Beispiel fühlte sich eine fem. Beratungsstelle, die von der Gleichstellungsbeauftragten finanzielle Zuwendungen erhält, in einer Personalentscheidung nicht frei.

Die von der fem. Beratungsstelle vermutete Missbilligung ihrer Personalentscheidung durch die Gleichstellungsbeauftragte wird von ihr als unzureichende **Achtung ihrer Fachkompetenz** und als **Einmischung** in ihre Personalangelegenheiten empfunden. Durch die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als Zuwendungsgeberin sieht sich die fem. Beratungsstelle in diesem Konflikt in der schwächeren **Position**.

Dass die Interviewpartnerin sich der tatsächlichen Bewertung ihrer Entscheidung durch die Gleichstellungsbeauftragte nicht sicher ist, weist auf ungeklärte **Erwartungen** und mangelnde **Kommunikation** innerhalb der Kooperationsbeziehung hin.

Eine andere fem. Beratungsstelle berichtet von einem Arbeitskreis, in dem die nicht ausreichend geklärte Rolle der Gleichstellungsbeauftragten dazu führte, dass sie Verantwortung für andere mit übernahm, was die fem. Beratungsstelle nicht „in Ordnung“ fand. Diese Unstimmigkeit konnte jedoch geklärt werden.

Ebenso wie im vorherigen Beispiel erweisen sich hier ungeklärte **Erwartungen** und als **Kompetenzüberschreitung** wahrgenommenes Verhalten als Stolpersteine einer gelingenden Zusammenarbeit.

Eine fem. Beratungsstelle wirft der Gleichstellungsbeauftragten vor, für gemeinsame Veranstaltungen zu wenig Pressearbeit zu machen, obwohl sie in ihrer Position gute Möglichkeiten dafür habe.

Die Interviewpartnerin ist also enttäuscht darüber, dass die Gleichstellungsbeauftragte die ihr zur Verfügung stehenden **Ressourcen** nicht voll zum Gelingen der Zusammenarbeit **ausschöpft**.

Eine Beraterin findet, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Situation der Beratungsstelle im Gleichstellungsausschuss zu selten auf die Tagesordnung setzt und die fem. Beratungsstelle zu unregelmäßig in politische Gremien einlädt.

Sie fühlt sich demnach von ihrer Kooperationspartnerin nicht ausreichend in ihrer Arbeit unterstützt.

Schlussfolgerungen

Zu den Hauptkritikpunkten der Gleichstellungsbeauftragten gehört, dass die fem. Beratungsstellen sich nur an sie wenden, wenn sie Geld benötigen oder in Schwierigkeiten sind, ihrerseits die Gleichstellungsbeauftragte jedoch wenig unterstützen, etwa indem sie sich an ihren Projekten beteiligen.

Des Weiteren sehen die Gleichstellungsbeauftragten die von ihnen geforderte Unterstützungsarbeit aus verschiedenen Gründen erschwert.

Ihrer Ansicht nach

- machen die fem. Beratungsstellen zu wenig eigene Öffentlichkeitsarbeit,
- sind die fem. Beratungsstellen nicht bereit, sich über gegensätzliche Standpunkte auseinander zu setzen,

- sind die fem. Beratungsstellen nicht bereit, Zugeständnisse zu machen (wie z.B. bestimmte Zahlen über ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen).

Die fem. Beratungsstellen klagen im Wesentlichen über zu wenig Unterstützung von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten.

Überdies halten sie die Gleichstellungsbeauftragten für zu wenig kämpferisch und durchsetzungsfähig.

Der von den meisten Interviewpartnerinnen beklagte Zeitmangel³ wird überraschend wenig zur Erklärung als unzulänglich empfundener Zusammenarbeit angeführt. Eine Gleichstellungsbeauftragte weist das Argument mangelnder Kapazität sogar explizit zurück. Die Qualität der Kooperation scheint demzufolge von den Befragten als weitgehend unabhängig von der Quantität der Zusammenarbeit betrachtet zu werden.

Die Kooperationspartnerinnen werfen sich gegenseitig vor, sich in der Zusammenarbeit zu wenig zu engagieren. Die Einsicht, dass *beide* aufeinander angewiesen sind, nämlich die Gleichstellungsbeauftragte auf die interinstitutionelle Vernetzung, die fem. Beratungsstelle auf die Unterstützung ihrer existenziellen Belange, scheint zuweilen in Vergessenheit zu geraten. Besonders die fem. Beratungsstellen erwecken den Eindruck, die Gleichstellungsbeauftragte eher einseitig als Anwältin ihrer „Sache“ zu sehen.

Die Erwartungen der fem. Beratungsstelle an die Gleichstellungsbeauftragte sind höher als an andere Kooperationspartnerinnen, weil sie sie im Kampf gegen strukturelle Gewalt als „eine von ihnen“, als Verbündete, betrachten. Demzufolge fallen auch Enttäuschung größer und Kritik schärfer aus. An die Stelle der Kritik patriarchaler Machtstrukturen tritt die individuelle Schuldzuweisung an die Person der Gleichstellungsbeauftragten (sie ist zu wenig kämpferisch, nicht feministisch genug, kann sich nicht durchsetzen). Ein politischer Schulterschluss wird durch Uneinigkeit über die Strategie und die Wahl der Mittel blockiert. Dies ist ein typischer Streitpunkt zwischen institutionalisierter und autonomer Frauenbewegung, der selbst Ressourcen bindet. Eine der befragten fem. Beratungsstellen sieht sehr wohl das in der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten angelegte strukturelle Dilemma: *„Das ist auch eine undankbare Stelle, diese Gleichstellungsstelle. Die ist auch schwierig zu füllen, finde ich, wenn man im Kontakt mit den Fraueninstitutionen andere Haltungen hat ..., aber genau weiß, dass man sie intern nicht durchsetzen kann.“*

³ Vgl. Kapitel 'Ressourcen für die Zusammenarbeit'

Beide Kooperationspartnerinnen erfahren von der jeweils anderen zu wenig Wertschätzung. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass das Engagement innerhalb feministisch aktiver Kreise als etwas Selbstverständliches angesehen wird, das keiner expliziten Wertschätzung bedarf. Indes widerspricht eine solche Haltung dem menschlichen Bedürfnis nach Anerkennung.

Für gelingende Kooperation bedarf es der Bereitschaft zur Veränderung. Der Partnerin muss ebenfalls Lernfähigkeit zugebilligt werden. Statische Zuschreibungen verhindern die Möglichkeit zu Veränderungen. So attestieren zwei fem. Beratungsstellen ihren Gleichstellungsbeauftragten eine Veränderung ihrer Haltung und Durchsetzungsfähigkeit.

Meinungsverschiedenheiten

Die Frage nach dem Umgang mit Meinungsverschiedenheiten und Interessensgegensätzen erfasste das Kommunikationsverhalten der unterschiedlichen Einrichtungen und die damit verbundene Bereitschaft und Fähigkeit zu vertrauensbildenden Maßnahmen und Offenheit.

Gleichstellungsbeauftragte

Alle befragten Gleichstellungsbeauftragten geben an, Meinungsverschiedenheiten mit der fem. Beratungsstelle prinzipiell zügig und direkt zu klären.

Eine Gleichstellungsbeauftragte berichtet jedoch, dass es bisher nicht zu Auseinandersetzungen mit der fem. Beratungsstelle gekommen ist. *„So eng sind die Beziehungen dann doch nicht“*, erklärt sie.

In einem von einer Gleichstellungsbeauftragten genannten Beispiel führte die Verärgerung über das Verhalten der fem. Beratungsstelle bei ihr zu nachlassendem Engagement, ohne dass sie selbst der fem. Beratungsstelle gegenüber ihre Verärgerung äußerte. Sie ging davon aus, dass dies die Vertreterin aller betroffenen und ebenfalls *„irritierten“* Gleichstellungsbeauftragten übernehmen würde, ohne sich dessen jedoch zu vergewissern.

Alle Gleichstellungsbeauftragten bezeichnen ihren Umgang mit der fem. Beratungsstelle als offen, wobei eine Gleichstellungsbeauftragte enttäuscht darüber ist, dass die Mitarbeiterinnen der fem. Beratungsstelle ihr aus strategischen Gründen, so vermutet sie, manchmal nicht die gleiche Offenheit entgegen bringen. Dabei übersieht sie, dass sie als direkte Geldgeberin der fem. Beratungsstelle viel Macht innehat. Dies zeigt sich auch an anderer Stelle, wenn sie von sich und der fem. Beratungsstelle als *„gleichberechtigten Partnerinnen“* spricht.

Eine Gleichstellungsbeauftragte findet es manchmal notwendig, sich ein bisschen schärfer auseinander zu setzen. Sie hält es jedoch für unangenehm und gefährlich, Auseinandersetzungen persönlich zu nehmen, wozu Frauen ihrer Ansicht nach zuweilen neigen⁴.

„Man muss sich eben manchmal auch ein bisschen schärfer auseinandersetzen, wenn es nicht anders geht. Deshalb muss man sich ja nicht persönlich hassen. Frauen neigen manchmal dazu. Das ist sehr gefährlich und auch unangenehm.“

⁴ Es wird nicht klar, ob dies ein Vorwurf an die fem. Beratungsstelle ist.

Am Umgang der fem. Beratungsstelle mit Meinungsverschiedenheiten kritisiert eine Gleichstellungsbeauftragte, dass diese abweichende Ansichten als Zeichen von Inkompetenz einstuft.

Eine Gleichstellungsbeauftragte gesteht der fem. Beratungsstelle wie sich selbst auch Fehler zu. Eine solche Haltung wirkt sich entspannend auf den Umgang mit unterschiedlichen Positionen aus.

Bei Auseinandersetzungen wird in einer Kooperation nach einem für beide Seiten tragbaren Kompromiss gesucht.

Eine Gleichstellungsbeauftragte betont, dass Auseinandersetzungen und Kritik für sie nicht bedeuten, die Arbeit der fem. Beratungsstelle grundsätzlich in Frage zu stellen.

Feministische Beratungsstellen

Zwei fem. Beratungsstellen geben an, Meinungsverschiedenheiten in der Regel sofort zu klären.

Die dritte Beratungsstelle spricht Meinungsverschiedenheiten in der Regel nicht an, da bei ihr eine resignative Stimmung in bezug auf die Kooperation vorherrscht und sie keine weitere Verschlechterung riskieren möchte.

„Das ist mehr Runterschlucken und Denken, ja gut, so sind wir hier in (...) und da muss man mit leben.“

In einer Kooperation wurde eine Meinungsverschiedenheit, die eine Beeinträchtigung der Beziehung zur Folge hatte, nicht thematisiert, weil dies nach Einschätzung der Beraterin für beide Seiten *„emotional zu beladen“* war. Darüber hinaus macht die Beraterin den Mangel an Zeit für die nicht erfolgte Klärung des Konfliktes verantwortlich.

Eine Mitarbeiterin einer fem. Beratungsstelle berichtet, dass die Form der Auseinandersetzung mit der Gleichstellungsbeauftragten manchmal *„sehr heftig“* ist, wofür sie beide Seiten verantwortlich macht.

Nach Einschätzung der Mitarbeiterin sind die Kooperationspartnerinnen jedoch nicht nachtragend.

Bei größeren Konflikten trifft der Vorstand einer fem. Beratungsstelle Entscheidungen, um die Mitarbeiterinnen zu entlasten und *„die Dynamik ein Stück weit herauszunehmen“*.

Schlussfolgerungen

Offenheit und direkte Klärung von Meinungsverschiedenheiten wird von fast allen Gleichstellungsbeauftragten und fem. Beratungsstelle angestrebt, erweist sich jedoch in der Praxis als schwierig.

Trotz des gegenseitigen Aufeinander-Angewiesen-Seins handelt es sich bei der Kooperationsbeziehung zwischen Gleichstellungsbeauftragten und fem. Beratungsstellen nicht um eine gleichberechtigte Partnerschaft, wie von einer der befragten Gleichstellungsbeauftragten postuliert. Die fem. Beratungsstellen sind in ihrem Bestehen z.T. abhängig von der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, sei es durch positive Stellungnahmen zu ihrer Arbeit oder gar durch direkte finanzielle Zuwendungen. Diese Abhängigkeit zeigt sich auf Seiten der fem. Beratungsstellen z.B. in der Strategie, Meinungsverschiedenheiten nicht offen auszusprechen, um die Gleichstellungsbeauftragte nicht zu „verprellen“. Resignation in bezug auf mögliche positive Veränderungen der Kooperationsbeziehung aufgrund vorangegangener Enttäuschungen kann eine offene Thematisierung von Meinungsverschiedenheiten verhindern. Meinungsverschiedenheiten, die in einer Weise ausgetragen werden, die zu persönlichen Kränkungen führen, können Offenheit in manchen Fällen zudem unmöglich machen.

Folgende Faktoren für einen konstruktiven Umgang mit Meinungsverschiedenheiten wurden von unseren Interviewpartnerinnen benannt:

- fachliche Auseinandersetzungen nicht persönlich nehmen und
- beim Austragen von Konflikten nicht persönlich werden,
- andere Ansichten nicht abwerten,
- sich gegenseitig Fehler zugestehen,
- nicht nachtragend sein,
- den anderen immer wieder eine Chance geben,
- Konflikte *schnell* klären,
- evtl. die übergeordnete Ebene zur Entschärfung von Auseinandersetzungen einschalten.

Systemkorrespondenz

Neben inhaltlichen Aspekten üben auch strukturelle Gegebenheiten einen Einfluss auf die Zusammenarbeit aus. Die Frage, inwiefern die z. T. sehr unterschiedlichen Organisationsstrukturen der Einrichtungen (hierarchisch/basisdemokratisch) miteinander korrespondieren, diene der Einschätzung von möglichen, daraus resultierenden, Differenzen.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Angaben zu Schwierigkeiten in der Kooperation, die sich aus den unterschiedlichen Organisationsstrukturen der Kooperationspartnerinnen ergeben, beziehen sich auf Seiten der Gleichstellungsbeauftragten zum einen auf die direkte Zusammenarbeit, zum anderen auf die Zusammenarbeit mit ihrer zuständigen Verwaltung.

Zwei Gleichstellungsbeauftragte sehen keine durch strukturelle Unterschiede bedingten Schwierigkeiten in der direkten Zusammenarbeit mit der fem. Beratungsstelle. Sie führen dies auf die Ansiedelung ihres Aufgabenbereichs innerhalb der Verwaltung als Stabsstelle zurück, die ihnen eine weitgehend unabhängige Arbeitsweise erlaubt.

In bezug auf die Verwaltung insgesamt weist eine Gleichstellungsbeauftragte darauf hin, dass im Gegensatz zur Zusammenarbeit mit der fem. Beratungsstelle innerhalb der Verwaltung nicht immer Offenheit vorhanden und der Umgang miteinander nicht vertraut ist. Ebenso müsse Verbindlichkeit erst mühsam erkämpft und gegen gegenläufige Interessen durchgesetzt werden.

Eine Gleichstellungsbeauftragte kritisiert strukturelle Überschneidungen innerhalb der fem. Beratungsstelle, wenn etwa eine Mitarbeiterin gleichzeitig Vorstandsfrau ist. Eine solche Personalunion findet sie nur als temporäre Lösung in einer für die fem. Beratungsstelle existenzbedrohenden Situation akzeptabel. Darüber hinaus führen solche Überschneidungen nach ihrem Dafürhalten zu Kompetenzanmaßungen und offenbaren Schwächen im Bereich des Managements.

Weiterer Kritikpunkt einer Gleichstellungsbeauftragten ist die Zögerlichkeit der fem. Beratungsstelle, ihre Arbeit in Zahlen auszudrücken, wie es von der Verwaltung für die Bewilligung öffentlicher Mittel verlangt wird. Dies erschwert es ihr, sich in den Verwaltungsgremien für die Einrichtung einzusetzen, weshalb sie ein solches Verhalten für unklug hält. Die Gleichstellungsbeauftragte ist sich jedoch

nicht sicher, ob es auf mangelndes Verständnis der Verwaltungsstrukturen oder eine Überzeugung zurückzuführen ist.

In eine ähnliche Richtung geht die Kritik an der zu geringen Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung, die der Gleichstellungsbeauftragten zu wenig Material an die Hand gibt, um sich auch gegen ablehnende Stimmen innerhalb der Verwaltung erfolgreich für die fem. Beratungsstelle einzusetzen.

Eine Gleichstellungsbeauftragte kritisiert, dass sich die fem. Beratungsstelle mit einem Finanzierungsgesuch an die Verwaltungsspitze wandte, ohne sie wenigstens darüber in Kenntnis zu setzen.

Positiv hebt eine Gleichstellungsbeauftragte hervor, dass die Mitarbeiterinnen der fem. Beratungsstelle gleichberechtigt sind, jedoch jeweils einen bestimmten Verantwortungsbereich wahrnehmen, was die Zusammenarbeit erleichtere.

Feministische Beratungsstellen

Bezüglich der direkten Zusammenarbeit mit der Abteilung der Gleichstellungsbeauftragten kennt eine fem. Beratungsstelle keine Schwierigkeiten in der Kommunikation aufgrund der unterschiedlichen Organisationsformen und findet die Struktur der Abteilung der Gleichstellungsbeauftragten klar verständlich.

Eine fem. Beratungsstelle glaubt, dass beide Kooperationspartnerinnen sich in ihren Strukturen einander sehr fremd sind:

„Ich denke, dass wir füreinander ziemlich fremde Welten sind, die in ihren hierarchischen Strukturen, wir in unseren autonomen Strukturen“.

Die Interviewpartnerin vermutet, dass die Verwaltungsmitarbeiterinnen sich unter „autonomen“ Strukturen nichts vorstellen können. Dies macht sie z.B. an der wiederholten Forderung der Verwaltung fest, zuerst mit der Ersten Vorsitzenden des Vereins zu sprechen, eine Position, die im Vorstand der fem. Beratungsstelle nur formal vorgesehen ist. Obwohl die Mitarbeiterinnen der fem. Beratungsstelle versuchen, der Verwaltung ihre Strukturen zu erklären, haben sie den Eindruck, dass diese sie nicht versteht und erst Recht nicht wertschätzt.

In ihrem Bestreben, dass *„alles seine Ordnung haben“* und *„seinen hierarchischen Weg gehen“* muss, unterscheidet sich die Arbeitsweise der Verwaltung fundamental von der der fem. Beratungsstelle. Manche Beraterinnen versuchen, sich an die Verwaltungsstrukturen teilweise anzupassen, andere geraten mit ihnen in Konflikt.

Eine fem. Beratungsstelle gibt an, die Verwaltungsstrukturen aus früherer beruflicher Tätigkeit weitgehend zu kennen, wenngleich auch ihr gelegentlich Fehler im Umgang mit ihr unterlaufen. Sie nimmt sich jedoch die Freiheit heraus, aus ihrer

Sicht Hierarchien und Zuständigkeiten gezielt zu übergehen, *„im Wissen, dass das Schreiben früher oder später auf dem Tisch landet, auf den es gehört und es bis dahin vielleicht noch drei andere gesehen haben“*.

Eine Beraterin bekennt, bei hitzigen Auseinandersetzungen mit der Gleichstellungsbeauftragten zuweilen die unterschiedlichen Hierarchieebenen der Kooperation bei der Form der Kommunikation zu missachten.

Schlussfolgerungen

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Mittlerinnenposition zwischen fem. Beratungsstelle und öffentlicher Verwaltung, deren Teil sie ist. Systembedingte Schwierigkeiten in der Kooperation gibt es weniger in der direkten Zusammenarbeit als im Verhältnis von fem. Beratungsstelle und kommunaler Verwaltung insgesamt.

Beide Organisationen unterscheiden sich grundsätzlich in ihren Strukturen und Rationalitäten.

Die Strukturen und Arbeitsweisen der fem. Beratungsstellen erklären sich einerseits aus ihrer Verwurzelung in der Frauenbewegung, andererseits aus ihrem Arbeitsfeld, nämlich der Erbringung sozialer Dienstleistungen.

Als relevant für die Frage der Systemkorrespondenz innerhalb der Kooperation ist hier vor allem das Prinzip der Basisdemokratie zu nennen, *das „eine gleichberechtigte Verteilung von Arbeit, Macht und Einkommen (...) gewährleisten und die Vorherrschaft einzelner (...) vermeiden“* soll. (Hörmann 2002:89)

Diametral entgegengesetzt ist die öffentliche Verwaltung geprägt durch *„eine genau festgelegte Autoritätshierarchie“*, genau definierte Dienstwege und *„Verfahrensweisen für die Erfüllung der Aufgaben“* sowie *„eine geregelte Arbeitsteilung, die auf Spezialisierung beruht“*. (Mayntz 1997:110)

Angesichts dieser gegensätzlichen Organisationsprinzipien überrascht es nicht, wenn es in der Zusammenarbeit zu Irritationen kommt.

Die Beratungsarbeit der Einrichtungen als soziale Dienstleistung ist abhängig von der aktiven Mitwirkung der Ratsuchenden.

Sie erfordert ein flexibles Eingehen der Beraterin auf die Besonderheiten des jeweiligen Falles und ist daher nur begrenzt standardisierbar.

Aufgrund dieser Voraussetzungen gestaltet sich die Messung des Erfolges einer Beratung schwierig.

Hieraus erklärt sich möglicherweise das Widerstreben einer Einrichtung, ihre Arbeit in Zahlen auszudrücken.

Um sich innerhalb der Verwaltung erfolgreich für sie einsetzen zu können, erwartet

die Gleichstellungsbeauftragte allerdings von der fem. Beratungsstelle eine Anpassung an die Verwaltungslogik, die diese nur teilweise erfüllen kann und nicht immer erfüllen will.

Unterschiede der Zusammenarbeit aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten

Auf die Frage, ob es im Vergleich zu Kooperationen mit anderen Institutionen Unterschiede in der Zusammenarbeit mit der fem. Beratungsstelle gibt, nennt eine Gleichstellungsbeauftragte ausschließlich negativ, eine sowohl negativ als auch positiv und eine ausschließlich positiv bewertete Besonderheiten der Zusammenarbeit.

Eine Gleichstellungsbeauftragte beklagt die einseitige Anspruchshaltung der Kooperationspartnerin: Die fem. Beratungsstelle erwartet von ihr, sich für ihre finanzielle Unterstützung einzusetzen, stellt ihr dafür jedoch nicht ausreichend Informationen zur Verfügung.⁵

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte stellt fest, dass die fem. Beratungsstelle häufiger als andere Institutionen mit ebenfalls geringen Kapazitäten die Zusammenarbeit versagt, mit der Begründung, neben der Arbeit mit den Nutzerinnen keine Kapazitäten zur Verfügung stellen zu können.

Eine Interviewpartnerin weist auf die Überheblichkeit der fem. Beratungsstelle, die frauenpolitische Kompetenz „gepachtet“ zu haben, als Besonderheit der Zusammenarbeit hin.

“Das ist einfach nur ein Gefühl. Das hat damit zu tun, dass (...) die Personen, die die Beratungsstelle verkörpern, das sehr stark ausstrahlen: sie sind eigentlich die kompetentesten Frauen auf dem Gebiet, von Frauen für Frauen etwas zu tun. Wir anderen sind im Prinzip so ein bisschen `na ja`.“⁶

Hingegen lobt eine andere Kooperationspartnerin die gegenseitige Akzeptanz, die auch bei unterschiedlichen politischen Einstellungen in der Zusammenarbeit mit der spezialisierten Beratungsstelle besteht.

Als weitere Besonderheiten der Kooperation mit der fem. Beratungsstelle werden Vertrautheit, Offenheit, Verbindlichkeit und ein konstruktiver Diskussionsstil genannt.

Die Intensität der inhaltlichen Zusammenarbeit hebt eine Kooperation, nach Aussage der Gleichstellungsbeauftragten, von der mit anderen Einrichtungen ab.

⁵ Vgl. Kapitel `Beispiele und Faktoren weniger gelungener Zusammenarbeit`

⁶ Die Frage einer frauenpolitischen Überheblichkeit von fem. Beratungsstellen lässt sich anhand der geringen Interviewzahl nicht beantworten.

Eine Gleichstellungsbeauftragte bescheinigt der Beratungsstelle ein hohes Qualifikationsniveau im Vergleich zu ehrenamtlich arbeitenden Organisationen.

Schlussfolgerungen

Einzigste Besonderheit der Zusammenarbeit, die von zwei Gleichstellungsbeauftragten übereinstimmend genannt wird, ist das ihrer Ansicht nach geringe Engagement der fem. Beratungsstelle in der Kooperation. Diese Kritik sollte u. E. im Interesse einer gelingenden Kooperation von den fem. Beratungsstellen ernst genommen werden.⁷

⁷ Vgl. Kapitel 'Beispiele und Faktoren weniger gelungener Zusammenarbeit'

Besonderheiten des Arbeitsansatzes der fem. Beratungsstellen

Die Frage nach den Besonderheiten der Arbeit in den fem. Beratungsstellen gab den Interviewteilnehmerinnen Gelegenheit, ihre jeweiligen Einschätzungen, Haltungen und Meinungen zu formulieren.

Gleichstellungsbeauftragte

Zwei Gleichstellungsbeauftragten fällt es nach eigener Aussage schwer, die Arbeit der fem. Beratungsstelle zu charakterisieren. Sie begründen dies damit, dass die Arbeit der Einrichtung, insbesondere die Beratungsarbeit, in der Öffentlichkeit wenig sichtbar wird. Eine Interviewpartnerin bezeichnet die Einzelberatung als „*eher so eine Arbeit im Stillen*“, auch weil die Organisation ihrer Ansicht nach nur wenige Zahlen darüber veröffentlicht. Eine andere Gleichstellungsbeauftragte vermutet, dass das Thema sexuelle Gewalt „*schwer zu kommunizieren*“ ist.

Die Bearbeitung des **Themas sexuelle Gewalt** wird von zwei Gleichstellungsbeauftragten als Besonderheit der fem. Beratungsstelle benannt.

Eine Gleichstellungsbeauftragte beschreibt die Arbeit der fem. Beratungsstelle als eine sinnvolle **Prävention** gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen, als **Schutz** und **Unterstützung** der Nutzerinnen, sich zu wehren und aus ihrer „*Misere*“ herauszukommen.

Zudem wird das Angebot der **Prozessbegleitung** erwähnt.

Eine Gleichstellungsbeauftragte hält es aus fachlicher Sicht für notwendig, dass die fem. Beratungsstelle **ausschließlich Mädchen und Frauen** berät.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte stellt heraus, dass die fem. Beratungsstelle sehr **parteilich** arbeitet, womit sie meint, dass diese ausschließlich „*Opfer*“ unterstützt und Täterarbeit ablehnt.

Nach Auffassung einer Gleichstellungsbeauftragten bedeutet feministische Beratungsarbeit, „*Frauen in ihrem **Frau-Sein zu bestärken***“, sie zu „*achten*“ und zu „*ermutigen*“.

Eine Gleichstellungsbeauftragte vermutet, dass sich in der Beratungsarbeit beide Seiten „*intensiv aufeinander einlassen*“, sieht darin jedoch die Gefahr einer „*persönlichen Vereinnahmung*“ der Nutzerin durch die Beraterin.

Die Arbeit der fem. Beratungsstelle erachtet eine Gleichstellungsbeauftragte als „*gesellschaftlich notwendig*“.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte hebt den **gesellschaftskritischen Ansatz** der fem. Beratungsstelle als besonders wichtig hervor, der auch die **Artikulation der Interessen** betroffener Mädchen und Frauen beinhaltet.

Zudem betont sie die „**Pionierarbeit**“ der fem. Beratungsstelle, das **Thema sexuelle Gewalt in die Öffentlichkeit** getragen zu haben.

Sie findet, dass die Einrichtung *„eine unwahrscheinliche Pionierleistung geleistet hat, mit diesem Thema an die Öffentlichkeit zu gehen, mit Vorurteilen konfrontiert zu werden und nach Jahren nicht verstanden zu werden, was frau denn auch nur will“*.

Eine Gleichstellungsbeauftragte findet die Arbeit der Beraterinnen mit den betroffenen Mädchen und Frauen besonders **schwer** und daher **achtungsgebietend**. *„Diese Arbeit (...) kann man nicht mit dem Gesangsverein vergleichen und auch nicht unbedingt mit einer Analyse, denn die Analytikerinnen werden sehr gut bezahlt und haben gute Abgrenzungsmechanismen. Das ist einfach eine sehr, sehr schwierige Arbeit. (...) Das soll man mal arbeiten für zehn Jahre, dann weiß man, was man getan hat.“⁸*

Angesichts der **Unsicherheit des Arbeitsplatzes** zeugt die Entscheidung der Mitarbeiterinnen für die Arbeit in der Beratungsstelle von einem **hohen Engagement**, bemerkt eine Interviewpartnerin.

Eine Gleichstellungsbeauftragte beschreibt die Arbeitsweise der fem. Beratungsstelle als **sehr überlegt** und **qualitätsvoll**.

Feministische Beratungsstellen

Zur Charakterisierung ihrer Arbeitsweise heben die fem. Beratungsstellen erwartungsgemäß ihren **feministisch-parteilichen Ansatz** hervor. Eine Beraterin betont, dass die Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle feministische und parteiliche Grundsätze nicht wie eine Methode gelernt, sondern als **Haltung verinnerlicht** haben, was sich nicht nur auf die Beratungsarbeit sondern auf **alle Lebensbereiche** auswirkt.

⁸ Mit dieser Einschätzung steht sie im Gegensatz zu einer anderen Gleichstellungsbeauftragten, die der fem. Beratungsstelle an anderer Stelle genau diese Besonderheit abspricht. Vgl. Kapitel 'Beispiele und Faktoren weniger gelungener Zusammenarbeit'

Eine fem. Beratungsstelle versteht unter ihrem feministischen Ansatz, einen **Raum für Frauen** zu schaffen und sich sowohl auf **individueller Ebene** für Betroffene einzusetzen, als auch **gesamtgemeinschaftlich** gegen ungleiche Machtverhältnisse einzutreten, um die Position von Frauen zu verbessern. Die feministische Arbeitsweise ist von „*Selbstverständlichkeiten von weiblicher Sprache und weiblichem Denken*“ gekennzeichnet.

Für eine andere Beraterin bedeutet die feministisch-parteiliche Haltung, die Mädchen und Frauen „**als ganze Personen**“ zu sehen, sie in ihrem Anliegen „**ernst zu nehmen**“ und sie als „**kompetente**“ **Personen** mit „**Ressourcen**“ anzuerkennen. Die Rolle der Beraterin ist die einer „**Wegbegleiterin**“, die darauf achtet, wie Ressourcen zunehmend genutzt werden können und welche Alternativen es zu nunmehr hinderlich gewordenen Überlebensstrukturen der Nutzerin gibt.

Sexuelle Gewalt wird von der fem. Beratungsstelle als „**Ausdruck patriarchaler Strukturen**“ angesehen. Diese Sichtweise wird auch konkret in die Beratung eingebracht, wenn es sich anbietet.

Die Anliegen der **Unterstützerinnen** von Betroffenen nimmt die fem. Beratungsstelle sehr **ernst** und **verlangt** gleichzeitig von ihnen, **Verantwortung** dem Kind gegenüber **zu übernehmen**.

Eine fem. Beratungsstelle erwähnt die große **Lust am Reflektieren** der Mitarbeiterinnen, die **Fülle an Ideen** für neue Angebote und den **Spaß an der Arbeit**.

„Wir haben so ein Ding (...), wenn etwas läuft und gut läuft und nicht mehr so viel Energien verbraucht, super, wunderbar, wo ist das Nächste? (...) Also wir haben wahnsinnig viele Ideen, wahnsinnig vieles, wozu wir Lust hätten (...), wo nur der Mangel an Kapazitäten uns davon abhält.“

Schlussfolgerungen

Die Beschreibung der Besonderheiten der Arbeit in den fem. Beratungsstellen durch die Gleichstellungsbeauftragten zeugen insgesamt von Kenntnis und Wertschätzung.

Neben der Aufzählung des Angebots der Beratungsstellen beschreiben die Gleichstellungsbeauftragten deren feministisch-parteilichen Ansatz präzise, setzen sie sich doch selbst in ihrer Arbeit für die Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit ein.

Darüber hinaus lobt eine Interviewpartnerin das außerordentliche Engagement der Beraterinnen und die hohe Qualität ihrer Arbeit.

Dagegen richtet sich die Kritik einer Gleichstellungsbeauftragten gegen eine mögliche persönliche Vereinnahmung der Nutzerin und stellt damit die Professionalität der fem. Beratungsstelle in Frage.

Die Aussagen zweier Gleichstellungsbeauftragten, wenig über die konkrete Beratungsarbeit der fem. Beratungsstelle zu wissen, sollte u. E. im Interesse einer erfolgreichen Zusammenarbeit ernst genommen werden.

Überdies sollte nach weiteren Möglichkeiten gesucht werden, speziell die Beratungsarbeit in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen. Dies dürfte angesichts der geringen Kapazitäten der Beratungsstellen jedoch keine leichte Aufgabe sein. So weist eine Interviewpartnerin der fem. Beratungsstellen darauf hin, dass viele Ideen aus Zeitmangel nicht umgesetzt werden können.

Die fem. Einrichtungen betonen bei der Beschreibung ihres Arbeitsansatzes die Ressourcenorientierung: Sie legen Wert darauf, Selbsthilfepotentiale der betroffenen Mädchen und Frauen zu entdecken und zu fördern.

Die Existenz einer spezifisch weiblichen Sprache und eines weiblichen Denkens, die von einer Beraterin als selbstverständlich vorausgesetzt wird, böte u. E. Anlass zu spannenden Diskussionen, auch unter den fem. Beratungsstellen.

Inwiefern kommt die Zusammenarbeit den Nutzerinnen zugute?

Da davon ausgegangen werden kann, dass vernetztes Handeln nur dann erfolgreich ist, wenn es sich für alle Beteiligten lohnt, interessierte die Forscherinnen, welcher besondere Nutzen für ratsuchende Mädchen und Frauen aus den untersuchten Kooperationsbeziehungen erwächst.

Gleichstellungsbeauftragte

Eine Gleichstellungsbeauftragte ist davon überzeugt, dass sie von sexueller Gewalt betroffenen Mädchen und Frauen den Weg zur fem. Beratungsstelle durch Informationen über die Einrichtung erleichtern kann. Dabei sind ihrer Ansicht nach auch ganz konkrete und praktische Auskünfte, z.B. über die Namen der Mitarbeiterinnen oder das Anmeldeverfahren, hilfreich.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte berichtet, wie eine mit der fem. Beratungsstelle zusammen organisierte Ausstellung zum Thema Gewalt Mädchen und Frauen *„sehr viel Mut gemacht hat, weiter an ihrer Thematik zu arbeiten“*. Gemeinsam durchgeführte Informationsveranstaltungen erleichtern Ratsuchenden die Entscheidung, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Denn *„den Schritt zu wagen, zu einer Beratungsstelle zu gehen, der ist doch recht groß“*, merkt die Gleichstellungsbeauftragte an.

Zwei Gleichstellungsbeauftragte erwähnen ihr Engagement für die Finanzierung der fem. Beratungsstelle als indirekten Nutzen, den die betroffenen Mädchen und Frauen aus der Zusammenarbeit der Kooperationspartnerinnen gewinnen. Sie vermuten jedoch, dass die Nutzerinnen davon nichts wissen.

Feministische Beratungsstellen

Zwei Interviewpartnerinnen finden die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten für die fem. Beratungsstelle wichtig, um Mädchen und Frauen, die sexuelle Gewalt erfahren haben, das Angebot der Einrichtung bekannt und leichter zugänglich zu machen.

Auch die fem. Beratungsstellen sehen die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten als Voraussetzung dafür an, dass die Nutzerinnen ihr Angebot überhaupt in Anspruch nehmen können, denn die Gleichstellungsbeauftragten tragen zum Rückhalt der fem. Einrichtungen in der Verwaltung bei, den sie zu ihrer

finanziellen Existenzsicherung benötigen.

Schlussfolgerungen

Die Vorteile, die sich für die Nutzerinnen aus der Kooperation ergeben, werden von beiden Institutionen übereinstimmend beurteilt.

Zwei Gleichstellungsbeauftragte sehen ein positives Ergebnis der Zusammenarbeit darin, ratsuchenden Mädchen und Frauen durch Informationen über das Angebot und die Mitarbeiterinnen den Weg zur fem. Beratungsstelle zu erleichtern.

Dieses Ziel wird ebenfalls durch gemeinsame Informationsveranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt, worauf sowohl die Gleichstellungsbeauftragten als auch die fem. Beratungsstellen hinweisen.

Jeweils zwei Gleichstellungsbeauftragte und Beraterinnen benennen als *indirekten* Nutzen der Kooperation für die Mädchen und Frauen die Unterstützungsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten für die Finanzierung der fem. Einrichtung in politischen Gremien. Dieses Engagement trägt maßgeblich dazu bei, das Hilfsangebot der Beratungsstellen überhaupt zu ermöglichen.

Fremdbeurteilung

Um einen Abgleich von Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung zu ermöglichen, fragten wir unsere Interviewpartnerinnen nach ihrer Vermutung, wie ihre eigene Arbeit von der Kooperationspartnerin beurteilt wird.

Die Mehrheit der Interviewpartnerinnen auf beiden Seiten war bei der Beantwortung dieser Frage sehr unsicher. Ihre Antworten enthalten häufig Formulierungen wie „*glauben*“ und „*hoffen*“. Für eine Beraterin wurde diese Unsicherheit noch verstärkt durch das Wissen, dass durch die Befragung ihrer Kooperationspartnerin ein Abgleich ihrer Einschätzung vorgenommen werden könnte.

Gleichstellungsbeauftragte

Eine Gleichstellungsbeauftragte fühlt sich in ihrer Arbeit von der fem. Beratungsstelle **wertgeschätzt**. Die fem. Beratungsstelle weiß, dass sie nur einen Teil ihrer Erwartungen in der Verwaltung umsetzen kann, glaubt sie. Dennoch hält sie es für möglich, dass die fem. Beratungsstelle es als **Unterstützung** erlebt, dass sie als Gleichstellungsbeauftragte die **Beschäftigung mit dem Thema Gewalt fördert**.

Aufgrund fehlender Rückmeldungen, ist sich eine Gleichstellungsbeauftragte so unsicher in der Einschätzung ihrer Arbeit durch die fem. Beratungsstelle, dass sie **keine Gesamtprognose** wagt. *„Beschwert haben sie sich noch nie, ausdrücklich positiv geäußert auch nicht.“* Sie stellt lediglich fest, dass beide in einem bestimmten Gremium gut zusammen arbeiten.

Die dritte Gleichstellungsbeauftragte bilanziert, dass die Mitarbeiterinnen der fem. Beratungsstelle sie zwar in ihrer **Funktion und Position respektieren**, aber sie für frauenpolitisch *„nicht sehr kompetent“*, d.h. für **zu wenig engagiert und kämpferisch** halten. Als Gesamturteil geht sie davon aus, dass die Beratungsstelle ihre Arbeit *„nicht ganz schlecht“* findet.

Feministische Beratungsstellen

Zwei fem. Beratungsstellen sind davon überzeugt, dass die Gleichstellungsbeauftragte froh über die Existenz der fem. Beratungsstelle ist und ihre Arbeit für **gesellschaftlich notwendig** hält.

Alle fem. Beratungsstellen glauben, dass die Gleichstellungsbeauftragten sie als **kompetente und empfehlenswerte Ansprechpartnerinnen zum Thema sexuelle Gewalt** schätzen.

Eine fem. Beratungsstelle geht davon aus, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihren **Ideenreichtum**, ihr **Engagement** und ihre **Zuverlässigkeit** schätzt.

Diese positiven Einschätzungen werden jedoch durch zahlreiche weitere Aussagen eingeschränkt:

Eine fem. Beratungsstelle ist sich sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte gerade ihren **feministischen Ansatz nicht schätzt**.

Zwei Beratungsstellen haben den Eindruck, die Kooperationspartnerin finde ihren Umgang mit Dritten **zu wenig „moderat“** bzw. *„presche zu weit vor“*.

Zweifel, ob die Gleichstellungsbeauftragte das **Spektrum ihrer Angebote richtig erfasst**, werden von einer fem. Beratungsstelle geäußert.

Eine andere ist **frustriert** darüber, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit **gleich behandelt wie die anderer Projekte**. Als Gründe hierfür vermutet sie einen falsch verstandenen Gerechtigkeitssinn und/oder eine falsche Einschätzung der Wichtigkeit und Dringlichkeit ihrer Tätigkeit.

Eine Interviewpartnerin hat **nicht das Gefühl**, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr **persönliche Sympathien** entgegenbringt.

Die interviewte Gleichstellungsbeauftragte hält die **Aktivitäten** der fem. Beratungsstelle in *ihrer* Kommune **für zu gering**, vermutet eine Beraterin, da sich im Zuständigkeitsbereich der Einrichtung mehrere Kommunen befinden, auf die sie ihre Kapazitäten aufteilen muss.

Schlussfolgerungen

Alle Gleichstellungsbeauftragten scheinen davon auszugehen, dass die fem. Beratungsstellen ihre Arbeit sinnvoll finden und sie in ihrer Funktion respektieren. Über die Einschätzung der fem. Beratungsstelle, wie sie diese Funktion ausfüllen, sind sie sich jedoch weitgehend unsicher. Dies liegt vermutlich an einer unzureichenden Verständigung über gegenseitige Erwartungen innerhalb der Kooperation, die u. E. dringend angezeigt wäre.

Die von den fem. Beratungsstellen bekundete Unsicherheit bezüglich der Einschätzung ihrer Arbeit durch die Gleichstellungsbeauftragte überrascht angesichts der Zahl und Deutlichkeit ihrer im Anschluss getroffenen Aussagen. Das Wissen, dass die Kooperationspartnerin die Ergebnisse der Untersuchung

erhält und Abweichungen von ihrer Einschätzung dadurch zu Tage kommen könnten, tragen vermutlich zu dieser Unsicherheit bei.

Als Besonderheiten der Arbeit der fem. Einrichtung, wegen derer die Gleichstellungsbeauftragte die Zusammenarbeit mit ihr sucht, nennt die Beratungsstelle neben ihrer Fachkompetenz hohes Engagement, Ideenreichtum, Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit.

Der feministische Beratungsansatz wird in diesem Zusammenhang nicht hervorgehoben. Dies liegt vermutlich daran, dass eine feministische Haltung unter frauenpolitisch Aktiven als selbstverständlich vorausgesetzt wird und deshalb nicht erwähnenswert erscheint. Die Überzeugung einer fem. Beratungsstelle, die Gleichstellungsbeauftragte schätze gerade ihren feministischen Ansatz nicht, überrascht zunächst. Dies ist möglicherweise auch auf die unterschiedliche Ausrichtung der kommunalen Stellen zurückzuführen, wie sie sich etwa in ihren unterschiedlichen Bezeichnungen „...Frauen...“, „...Gleichstellung...“, „...Gleichberechtigung...“ niederschlägt. Sie spiegeln aber auch verschiedene Positionen innerhalb der Frauenbewegung sowohl in West- als auch in Ostdeutschland wider, wobei in Ostdeutschland die Überzeugung, dass „Frauenprobleme nur gemeinsam mit Männern zu lösen sind“, stärker vertreten zu sein scheint. (Vgl. Miethe 2001)

Von beiden Seiten wird das Spannungsverhältnis der Strategien von Kampf und Diplomatie zur Durchsetzung von Interessen thematisiert. Eine Gleichstellungsbeauftragte geht davon aus, dass die fem. Beratungsstelle sie für zu wenig kämpferisch hält, während zwei fem. Beratungsstellen vermuten, dass die Gleichstellungsbeauftragten sich von ihnen ein moderates Vorgehen wünschen.

Bilder

Um die Darstellung der Zusammenarbeit zwischen fem. Beratungsstellen und ihren Partnerinnen abzurunden, baten die Forscherinnen, Aspekte der Kooperationsbeziehungen durch symbolische Bilder zu beschreiben.

Gleichstellungsbeauftragte

Allen Gleichstellungsbeauftragten fallen auf die Frage nach Bildern von der fem. Beratungsstelle deren Räumlichkeiten ein. Zwei Gleichstellungsbeauftragte beschreiben diese als „schön“ und „angenehm“.

Für eine Gleichstellungsbeauftragte ist das Bild der fem. Beratungsstelle eindeutig personifiziert: *„Die Beratungsstelle hat einen Kopf und der heißt Frau X.“* Sie beschreibt die Beratungsstelle als „Kind“, das von dieser Beraterin über alle *„Klippen ... gehalten und getragen“* wurde, wodurch sie die Existenz der fem. Beratungsstelle sicherte. Andernfalls wäre sie bereits aufgelöst und die Mitarbeiterinnen *„in alle Winde verstreut“*. Die Gleichstellungsbeauftragte sieht jedoch auch eine Gefahr in der von ihr empfundenen *„Überdominanz“* der Beraterin.

Dieses Bild enthält die Schwierigkeiten, die Gründung einer fem. Beratungsstelle zum gesellschaftlich tabuisierten Thema der sexuellen Gewalt durchzusetzen und abzusichern. Die Gleichstellungsbeauftragte beschreibt die Einrichtung, die Mädchen und Frauen Schutz bietet, als ihrerseits schutzbedürftig. Zur Etablierung der Beratungsstelle bedarf es deshalb des außerordentlichen Engagements einzelner Akteurinnen, welche die Organisation dadurch auch persönlich prägen.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte beschreibt die fem. Beratungsstelle als *„wichtige ... Zelle der Gesellschaft“*, die Frauen Mut macht und Gesellschaftskritik übt.

Die Beschreibung der fem. Beratungsstelle mit dem Bild der Zelle, der kleinsten lebensfähigen Einheit des Tier- und Pflanzenreiches, kann sich auf die geringe Größe der Einrichtung beziehen. Zugleich besitzt die Zelle eine Vermehrungsfähigkeit durch Zellteilung und kann sinnbildlich für einen Anfang stehen, etwa auch als *„Keimzelle“*. So wird mit diesem Bild der Ansatz der fem. Beratungsstelle beschrieben, der ein gesellschaftliches Veränderungspotential in sich birgt.

Feministische Beratungsstellen

Zwei fem. Beratungsstellen weisen in ihren bildlichen Beschreibungen auf die strukturellen Schwierigkeiten hin, die in der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten angelegt sind:

Eine fem. Beratungsstelle vergleicht die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten mit einem „*Bauklotz, der ein bisschen aus dem Rathaus heraus ragt*“. Von ihm „*gehen ganz viele Fäden ins Rathaus rein*“, aber „*sie füllen es nicht aus*“. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der fem. Beratungsstelle gibt es eine „*gute Verbindung*“. Sie sieht die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten als einen Teil der Politik an, der immer etwas „*außen vor*“ ist.

In dieser Position kann die Gleichstellungsbeauftragte zwar besonders gute Kontakte zur fem. Beratungsstelle unterhalten, hat aber nur eingeschränkte Möglichkeiten der Einflussnahme innerhalb der Verwaltung.

Auch eine andere fem. Beratungsstelle weist auf die Schwierigkeit der Gleichstellungsbeauftragten hin, die Unterstützung von feministischen Organisationen intern durchzusetzen. Deshalb besteht ihrer Ansicht nach die Gefahr, dass als Ergebnis ihrer Bemühungen nur „*Weichgespültes, Verwaschenes*“ herauskommt.

Die Schwierigkeit, die politischen Forderungen der Frauenbewegung mittels und innerhalb des Systems der kommunalen Verwaltung durchzusetzen, wird von Jung folgenderweise beschrieben: „*Das Fremde und Ungewohnte erhält die Frauenbeauftragte dadurch, dass sie etwas erreichen will, was im System der kommunalen Verwaltung gar nicht vorgesehen ist: frauenfördernde Strukturen in der Verwaltung sowie im städtischen Leben insgesamt gerechtere Arbeits- und Lebenschancen zwischen den Geschlechtern.*“ (Jung 1998:203)

Im Prozess der Eingliederung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in die Strukturen der Verwaltung wird das „*Veränderungspotential von Frauenpolitik (...) auf ein in die Logik der Verwaltung eingepasstes Niveau zurechtgestutzt*“. (Vgl. Jung 1998:202)

Wünsche für die Zusammenarbeit

Durch die Frage nach den Wünschen an die Zukunft wurde der Soll-Zustand der Kooperationsbeziehungen erfasst.

Gleichstellungsbeauftragte

Eine Gleichstellungsbeauftragte wünscht sich, dass die fem. Beratungsstelle ihre Wertschätzung der Arbeit anderer frauenpolitisch aktiver Institutionen nochmals überdenkt und möchte eventuell noch einmal mit ihr über dieses Thema diskutieren.

Um der von der fem. Beratungsstelle an sie gestellten Erwartung nach Unterstützung in Politik und Verwaltung nachkommen zu können, wünscht sich eine Gleichstellungsbeauftragte mehr Informationen über deren Arbeit. Zudem möchte sie von der fem. Beratungsstelle mehr Offenheit und Transparenz, wenn diese sich an die Verwaltungsspitze wendet.

Angesichts ihrer knappen Kapazitäten wünscht sich eine andere Gleichstellungsbeauftragte ein Gespräch darüber, ob die weitere Zusammenarbeit in einem Arbeitskreis noch sinnvoll ist oder ob sie sich anderen wichtigen Themen zuwenden kann.

Feministische Beratungsstellen

Übereinstimmend wünschen die fem. Beratungsstellen sich von den Gleichstellungsbeauftragten einen vehementeren Einsatz für feministische Belange wie die Forderungen nach „mehr Politik“, „feministischer Kultur“, „Streitkultur“, „Kampfgeist“, „Standing“, „Power“, „Zielstrebigkeit“, aber „weniger guter Laune und Liberalität“ verdeutlichen.

Zwei fem. Beratungsstellen wünschen sich von der Gleichstellungsbeauftragten mehr Engagement - auch ideelles - sowohl für die Beratungsstelle insgesamt als auch für deren Projekte oder Veranstaltungen. So soll die Gleichstellungsbeauftragte die Situation der Beratungsstelle immer wieder auf die Tagesordnung des Gleichstellungsausschusses setzen und die Beraterinnen regelmäßig zu Ausschusssitzungen einladen.

Eine fem. Beratungsstelle wünscht sich von der Gleichstellungsbeauftragten eine Wertschätzung ihrer Arbeit und eine – auch inoffizielle - positive Positionierung zu ihrer Arbeit.

Weitere Wünsche beziehen sich auf verstärkte Pressearbeit über gemeinsame Veranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten sowie Engagement für den Erhalt bestehender Arbeitskreise.

Schlussfolgerungen

Die Frage nach Wünschen für die Zusammenarbeit ist sehr interessant, weil die Interviewpartnerinnen hier nochmals ihre wichtigsten Anliegen zusammenfassen. So beziehen sich alle geäußerten Wünsche auf bereits vorher genannte Kritikpunkte.⁹ Da diese Frage zum Abschluss des Interviews gestellt wurde, können die Antworten als Quintessenz der vorangegangenen Aussagen und Überlegungen gelten.

“Das ist eigentlich eine logische Schlussfolgerung aus dem, was ich vorhin schon mehrfach mir von der Seele geredet habe“, merkt eine Interviewpartnerin an.

Beide Seiten fordern voneinander ein stärkeres Engagement in der Zusammenarbeit ein. Zudem wird in immerhin zwei Kooperationen ein Mangel an Wertschätzung beklagt.

Interessant wäre die Frage, inwieweit mangelndes Engagement und geringe Wertschätzung sich gegenseitig bedingen. Der Zeitmangel der Kooperationspartnerinnen ist sicher ein entscheidender Faktor für die Höhe des Engagements. Gerade deshalb wäre es u. E. wichtig, über Möglichkeiten nachzudenken, sich trotz geringer zeitlicher Kapazitäten Wertschätzung entgegenzubringen.

Weiterer Konfliktpunkt ist der von den fem. Beratungsstellen gewünschte vehemente Einsatz für feministische Ziele, der mit der von einer Gleichstellungsbeauftragten an anderer Stelle geäußerten Kritik am undiplomatischen Auftreten der fem. Beratungsstelle korrespondiert¹⁰. Diese unterschiedlichen Haltungen verweisen auf den schwer auflösbaren Gegensatz von institutionalisierter Frauenpolitik innerhalb der kommunalen Verwaltung und autonomen Fraueneinrichtungen unter freier Trägerschaft. Die Vereinbarkeit dieses Gegensatzes hängt sicherlich auch von den einzelnen Personen ab. Es ist jedoch davor zu warnen, diesen strukturell angelegten Konflikt zu personifizieren.

⁹ Vgl. Kapitel 'Beispiele und Faktoren weniger gelungener Zusammenarbeit'

¹⁰ Vgl. Kapitel 'Zeitdimension', 'Beispiele und Faktoren weniger gelungener Zusammenarbeit'

Für eine gelingende Kooperation wäre es förderlich, wenn sich die Kooperationspartnerinnen als Verbündete begreifen könnten, die sich auf unterschiedlichen Ebenen mit unterschiedlichen Mitteln für das Ziel einer geschlechtergerechten Gesellschaft einsetzen.

Anmerkungen

Am Ende des Interviews gaben wir unseren Interviewpartnerinnen die Möglichkeit, für sie wichtige Punkte zu ergänzen, die im Rahmen des Interviews nicht angesprochen worden waren. Zudem erhielten sie die Gelegenheit, Fragen zur Untersuchung zu stellen.

Gleichstellungsbeauftragte

Der allgemeine Trend zur Entwicklung von Qualitätsstandards in den verschiedensten Bereichen, die für alle in diesem Sektor Tätigen Gültigkeit besitzen, wird von einer Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich begrüßt. Auch in einem Arbeitsfeld, „*in dem man nicht immer einen Sandhaufen von einer Seite auf die andere schaufelt*“, müssen ihrer Meinung nach Bewertungen möglich sein.

Von einer anderen Gleichstellungsbeauftragten wird das Interview als Anregung begriffen, die fem. Beratungsstelle einmal nach deren Einschätzung ihrer Zusammenarbeit zu fragen.

Eine weitere Gleichstellungsbeauftragte „*freut*“ sich über die Existenz der BAG-FORSA und darüber, dass das Bundesministerium das Überdenken der Arbeitsbedingungen in den fem. Einrichtungen durch seine Finanzierung des Projektes zur Qualitätssicherung ermöglicht. Sie äußert die Hoffnung, die Ergebnisse der Untersuchung mögen beim Bundesministerium „*etwas bewirken*“.

Durch das Interview sei ihr noch einmal klar geworden, berichtet eine Gleichstellungsbeauftragte, wie schwierig die Arbeit der fem. Beratungsstelle mit sexuell missbrauchten Mädchen und Frauen ist. Sie nimmt sich deshalb vor, dies im Gleichstellungsausschuss erneut zu vermitteln.

Feministische Beratungsstellen

Eine fem. Beratungsstelle äußert den Wunsch nach genereller Intensivierung der lokalen Kooperation der verschiedenen Institutionen, die mit dem Thema sexuelle Gewalt befasst sind.

Eine andere interviewte Mitarbeiterin einer fem. Beratungsstelle betont, dass die Gültigkeit ihrer Aussagen dadurch beschränkt wird, dass ihre Kolleginnen die Fragen zum Teil anders beantworten würden und sie sicherlich einige Dinge im Interview nicht berücksichtigt habe.

Es hat uns gefreut, dass die Interviews, über die Datengewinnung hinaus, einigen Befragten durch die konzentrierte Auseinandersetzung mit der Zusammenarbeit neue Impulse für die Kooperationsbeziehung gaben.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragten und fem. Beratungsstellen umfasst die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit zum Thema sexuelle Gewalt und anderen frauenrelevanten Themen sowie verschiedene Arbeitskreise.

Ein wichtiger Bereich ist das Engagement der Gleichstellungsbeauftragten für die finanzielle Unterstützung der fem. Beratungsstelle in politischen Gremien und in der Öffentlichkeit.

In Einzelfällen wenden sich Frauen, die sexuelle Gewalt erfahren haben, an die Gleichstellungsbeauftragte und werden von ihr an die fem. Beratungsstelle weiter vermittelt.

Während für die fem. Beratungsstellen das vordringliche Hindernis für Zusammenarbeit in einem Mangel an Zeit besteht, klagen einige Gleichstellungsbeauftragten darüber hinaus über zu geringe finanzielle Mittel für gemeinsame Projekte sowie die fehlende Wertschätzung ihrer Zusammenarbeit mit Einrichtungen wie den fem. Beratungsstellen innerhalb der kommunalen Verwaltung.

Für die Kooperationspartnerinnen ist es von wesentlichem Interesse, durch die Zusammenarbeit in der Erfüllung ihres spezifischen Arbeitsauftrages unterstützt zu werden.

Aufgabe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist es, sich außerhalb und innerhalb der Stadtverwaltung für die Verwirklichung der Gleichberechtigung einzusetzen. Dazu gehört die Zusammenarbeit mit Initiativen und Einrichtungen auf lokaler Ebene, die sich ihrerseits für die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie engagieren. Zu diesen gehören die fem. Beratungsstellen.

Ein weiterer wichtiger Arbeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten ist die Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere die Durchführung von Veranstaltungen wie Vortragsreihen, Ausstellungen, Diskussionsveranstaltungen etc. Dabei sind sie auf den aktiven Beitrag ihrer Kooperationspartnerinnen vor Ort angewiesen.

Entsprechend schildern die Gleichstellungsbeauftragten, gefragt nach einem positiven Beispiel der Zusammenarbeit, alle eine gelungene gemeinsame Veranstaltung. Wichtig ist ihnen dabei die klare Absprache und Arbeitsteilung bei der Organisation.

Eine gemeinsame Veranstaltung ist besonders dann erfolgreich, wenn die fem. Beratungsstelle Fachkompetenz beweist, wie eine Gleichstellungsbeauftragte lobend hervorhebt.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte begrüßt die gemeinsame Vorbereitung einer Informationsveranstaltung als Gelegenheit, einen tieferen Einblick in die Arbeit der fem. Beratungsstelle zu erhalten. Dies hat sich als ein zentraler Faktor für gelingende Kooperation herausgestellt, da so ein Verständnis füreinander gefördert wird.

Auch für die fem. Beratungsstellen sind öffentliche Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten von großer Bedeutung, um die Öffentlichkeit für das Thema sexuelle Gewalt zu sensibilisieren, präventiv wirken zu können, Betroffene über Hilfemöglichkeiten zu informieren und politischen Forderungen Ausdruck zu verleihen.

Entsprechend schildern sie positive Beispiele, bei denen sie von der Gleichstellungsbeauftragten in Veranstaltungen einbezogen wurden. Dies begrüßen sie als Zeichen der Wertschätzung und Unterstützung ihrer Arbeit.

Ein weiterer Schwerpunkt der Zusammenarbeit ist das Bemühen um die finanzielle Absicherung der fem. Beratungsstellen durch öffentliche Gelder.

In einer Kooperation nennen beide Partnerinnen ein gelungenes Beispiel hierfür und sehen den Grund in der gemeinsamen Absprache und Verfolgung einer Strategie, hinter der etwaige Unstimmigkeiten zurückgestellt wurden.

Die Entwicklung der Zusammenarbeit über die Zeit wird von den Gleichstellungsbeauftragten wesentlich ausführlicher und als deutlich konfliktreicher beschreiben als von den fem. Beratungsstellen. Dies lässt auf eine größere Unzufriedenheit in der Kooperation schließen.

Bei den Schilderungen eines weniger gelungenen Falles der Zusammenarbeit gehört zu den Hauptkritikpunkten der Gleichstellungsbeauftragten, dass die fem. Beratungsstellen sich nur dann an sie wenden, wenn sie Geld benötigen oder in Schwierigkeiten sind, ihrerseits die Gleichstellungsbeauftragte jedoch wenig unterstützen, etwa, indem sie sich an ihren Projekten beteiligen.

Des Weiteren sehen die Gleichstellungsbeauftragten die von ihnen geforderte Unterstützungsarbeit in den genannten Beispielen aus verschiedenen Gründen erschwert.

Nach Ansicht einzelner Gleichstellungsbeauftragter

- machen die fem. Beratungsstellen zu wenig eigene Öffentlichkeitsarbeit,

- sind die fem. Beratungsstellen nicht bereit, sich über gegensätzliche Standpunkte auseinander zu setzen,
- sind die fem. Beratungsstellen nicht bereit, Zugeständnisse zu machen (wie z.B. bestimmte Zahlen über ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen).

Die fem. Beratungsstellen klagen im Wesentlichen über zu wenig Unterstützung von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten.

Überdies halten sie die Gleichstellungsbeauftragten für zu wenig kämpferisch und durchsetzungsfähig.

Die Kooperationspartnerinnen werfen sich gegenseitig vor, sich in der Zusammenarbeit zu wenig zu engagieren. Die Einsicht, dass *beide* aufeinander angewiesen sind, nämlich die Gleichstellungsbeauftragte auf die interinstitutionelle Vernetzung, die fem. Beratungsstelle auf die Unterstützung ihrer existenziellen Belange, scheint zuweilen in Vergessenheit zu geraten. Besonders die fem. Beratungsstellen erwecken zuweilen den Eindruck, die Gleichstellungsbeauftragte einseitig als Anwältin ihrer „Sache“ zu sehen.

Beide Kooperationspartnerinnen erfahren von der jeweils anderen zu wenig Wertschätzung. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass das Engagement innerhalb feministisch aktiver Kreise als etwas Selbstverständliches angesehen wird, das keiner expliziten Wertschätzung bedarf. Indes widerspricht eine solche Haltung dem menschlichen Bedürfnis nach Anerkennung.

Für gelingende Kooperation bedarf es der Lernbereitschaft. Der Partnerin muss Lernfähigkeit zugebilligt werden. Statische Zuschreibungen verhindern die Möglichkeit zu Veränderungen.

Dagegen attestieren zwei fem. Beratungsstellen ihren Gleichstellungsbeauftragten eine Veränderung ihrer Haltung und zunehmende Durchsetzungsfähigkeit.

Offenheit und direkte Klärung von Meinungsverschiedenheiten wird von fast allen Gleichstellungsbeauftragten und fem. Beratungsstellen angestrebt, erweist sich jedoch in der Praxis als schwierig.

Trotz des gegenseitigen Aufeinander-Angewiesen-Seins handelt es sich bei der Kooperationsbeziehung zwischen Gleichstellungsbeauftragten und fem. Beratungsstellen nicht um eine gleichberechtigte Partnerschaft, wie von einer der befragten Gleichstellungsbeauftragten postuliert. Die fem. Beratungsstellen sind in ihrem Bestehen z.T. abhängig von der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, sei es durch positive Stellungnahmen zu ihrer Arbeit oder gar durch direkte finanzielle Zuwendungen. Diese Abhängigkeit zeigt sich auf Seiten der

fem. Beratungsstellen z.B. in der Strategie, Meinungsverschiedenheiten nicht offen auszusprechen, um die Gleichstellungsbeauftragte nicht zu „verprellen“. Resignation in Bezug auf mögliche positive Veränderungen der Kooperationsbeziehung aufgrund vorangegangener Enttäuschungen kann eine offene Thematisierung von Meinungsverschiedenheiten verhindern. Meinungsverschiedenheiten, die in einer Weise ausgetragen werden, die zu persönlichen Kränkungen führen, können Offenheit in manchen Fällen zudem unmöglich machen.

Folgende Faktoren für einen konstruktiven Umgang mit Meinungsverschiedenheiten wurden von unseren Interviewpartnerinnen benannt:

- fachliche Auseinandersetzungen nicht persönlich nehmen und
- beim Austragen von Konflikten nicht persönlich werden,
- andere Ansichten nicht abwerten,
- sich gegenseitig Fehler zugestehen,
- nicht nachtragend sein,
- den anderen immer wieder eine Chance geben,
- Konflikte *schnell* klären,
- evtl. die übergeordnete Ebene zur Entschärfung von Auseinandersetzungen einschalten.

Die Vorteile, die sich für die Nutzerinnen aus der Kooperation ergeben, werden von beiden Institutionen übereinstimmend beurteilt.

Zwei Gleichstellungsbeauftragte sehen ein positives Ergebnis der Zusammenarbeit darin, ratsuchenden Mädchen und Frauen durch Informationen über das Angebot und die Mitarbeiterinnen den Weg zur fem. Beratungsstelle zu erleichtern. Dieses Ziel wird ebenfalls durch gemeinsame Informationsveranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt, worauf sowohl die Gleichstellungsbeauftragten als auch die fem. Beratungsstellen hinweisen.

Jeweils zwei Gleichstellungsbeauftragte und Beraterinnen benennen als *indirekten* Nutzen der Kooperation für die Mädchen und Frauen die Unterstützungsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten für die Finanzierung der fem. Einrichtung in politischen Gremien. Dieses Engagement trägt maßgeblich dazu bei, das Hilfsangebot der Beratungsstellen überhaupt aufrecht zu erhalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Mittlerinnenposition zwischen fem. Beratungsstelle und öffentlicher Verwaltung, deren Teil sie ist. Systembedingte Schwierigkeiten in der Kooperation gibt es weniger in der direkten Zusammenarbeit als im Verhältnis von fem. Beratungsstelle und kommunaler Verwaltung insgesamt.

Beide Organisationen unterscheiden sich grundsätzlich in ihren Strukturen und Rationalitäten.

Um sich innerhalb der Verwaltung erfolgreich für sie einsetzen zu können, erwartet die Gleichstellungsbeauftragte von der fem. Beratungsstelle eine Anpassung an die Verwaltungslogik, die diese nur teilweise erfüllen kann und nicht immer erfüllen will.

Die Beschreibung der Besonderheiten der Arbeit in den fem. Beratungsstellen durch die Gleichstellungsbeauftragten zeugen insgesamt von Kenntnis und Wertschätzung.

Neben der Aufzählung des Angebots der Beratungsstellen beschreiben die Gleichstellungsbeauftragten deren feministisch-parteilichen Ansatz präzise, setzen sie sich doch selbst in ihrer Arbeit für die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit ein.

Darüber hinaus lobt eine Interviewpartnerin das außerordentliche Engagement der Beraterinnen und die hohe Qualität ihrer Arbeit.

Die Aussagen zweier Gleichstellungsbeauftragten, wenig über die konkrete Beratungsarbeit der fem. Beratungsstelle zu wissen, sollte u. E. im Interesse einer erfolgreichen Zusammenarbeit ernst genommen werden.

Überdies sollte nach weiteren Möglichkeiten gesucht werden, speziell die Beratungsarbeit in der Öffentlichkeit sichtbarer werden zu lassen. Dies dürfte angesichts der geringen Kapazitäten der Beratungsstellen jedoch keine leichte Aufgabe sein. So weist eine Interviewpartnerin der fem. Beratungsstellen darauf hin, dass viele Ideen aus Zeitmangel nicht umgesetzt werden können.

Die fem. Einrichtungen betonen bei der Beschreibung ihres Arbeitsansatzes die Ressourcenorientierung: Sie legen Wert darauf, Selbsthilfepotentiale der betroffenen Mädchen und Frauen zu entdecken und zu fördern.

Die Existenz einer spezifisch weiblichen Sprache und eines weiblichen Denkens, die von einer Beraterin als selbstverständlich vorausgesetzt wird, böte u. E. Anlass zu spannenden Diskussionen, auch unter den fem. Beratungsstellen.

Alle Gleichstellungsbeauftragten scheinen davon auszugehen, dass die fem. Beratungsstellen ihre Arbeit sinnvoll finden und sie in ihrer Funktion respektieren. Über die Einschätzung der fem. Beratungsstelle, wie sie diese Funktion ausfüllen, sind sie sich jedoch weitgehend unsicher. Dies liegt vermutlich an einer unzureichenden Verständigung über gegenseitige Erwartungen innerhalb der Kooperation, die u. E. dringend angezeigt wäre.

Als Besonderheiten der Arbeit der fem. Einrichtung, wegen derer die Gleichstellungsbeauftragte die Zusammenarbeit mit ihr sucht, nennt eine Beratungsstelle neben ihrer Fachkompetenz hohes Engagement, Ideenreichtum, Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit.

Auf beiden Seiten wird das Spannungsverhältnis der Strategien von Kampf und Diplomatie zur Durchsetzung von Interessen thematisiert. Eine Gleichstellungsbeauftragte geht davon aus, dass die fem. Beratungsstelle sie für zu wenig kämpferisch hält, während zwei fem. Beratungsstellen vermuten, dass die Gleichstellungsbeauftragten sich von ihnen ein moderates Vorgehen wünschen.

Als Wunsch für die Zusammenarbeit fordern beide Seiten voneinander ein stärkeres Engagement ein, jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und eine fem. Beratungsstelle wünschen sich zudem mehr gegenseitige Wertschätzung.

Interessant wäre die Frage, inwieweit mangelndes Engagement und geringe Wertschätzung sich gegenseitig bedingen. Der Zeitmangel der Kooperationspartnerinnen ist sicher ein entscheidender Faktor für die Höhe des Engagements. Gerade deshalb wäre es u. E. wichtig, über Möglichkeiten nachzudenken, sich trotz geringer zeitlicher Kapazitäten Wertschätzung entgegenzubringen.

Weiterer Konfliktpunkt ist der von den fem. Beratungsstellen gewünschte vehemente Einsatz für feministische Ziele, der mit der von einer Gleichstellungsbeauftragten an anderer Stelle geäußerten Kritik am undiplomatischen Auftreten der fem. Beratungsstelle kollidiert. Diese unterschiedlichen Haltungen verweisen auf den schwer auflösbaren Gegensatz von institutionalisierter Frauenpolitik innerhalb der kommunalen Verwaltung und autonomen Fraueneinrichtungen unter freier Trägerschaft. Die Vereinbarkeit dieses Gegensatzes hängt sicherlich auch von den einzelnen Personen ab. Es ist jedoch davor zu warnen, diesen strukturell angelegten Konflikt zu personifizieren.

Für eine gelingende Kooperation wäre es förderlich, wenn sich die Kooperationspartnerinnen als Verbündete begreifen könnten, die sich auf unterschiedlichen Ebenen mit unterschiedlichen Mitteln für das Ziel einer geschlechtergerechten Gesellschaft einsetzen.

Zum Abschluss des Interviews begrüßt eine Gleichstellungsbeauftragte ausdrücklich den Trend zur Entwicklung von Qualitätsstandards, die für alle in diesem Bereich Tätigen Gültigkeit besitzen.

Von einer anderen Gleichstellungsbeauftragten wird das Interview als Anregung begriffen, die fem. Beratungsstelle einmal nach deren Einschätzung ihrer Zusammenarbeit zu fragen.

Durch das Interview sei ihr noch einmal klar geworden, berichtet eine Gleichstellungsbeauftragte, wie schwierig die Arbeit der fem. Beratungsstelle mit sexuell missbrauchten Mädchen und Frauen ist. Sie nimmt sich deshalb vor, dies im Gleichstellungsausschuss erneut zu vermitteln.

Es hat uns gefreut, dass die Interviews, über die Datengewinnung hinaus, einigen Befragten durch die konzentrierte Auseinandersetzung mit der Zusammenarbeit neue Impulse für die Kooperationsbeziehung gegeben haben und hoffen, dass es den Leserinnen dieser Auswertung ebenso geht.

Trotz einiger Kritik der Gleichstellungsbeauftragten an der Zusammenarbeit mit den fem. Beratungsstellen stehen für sie offensichtlich die Notwendigkeit dieses spezifischen Beratungsangebots und die Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen außer Frage.

Umso unverständlicher ist es deshalb, dass die Facheinrichtungen sich in einem ständigen Existenzkampf befinden, in dem sie die Notwendigkeit ihrer Beratungsarbeit immer wieder unter Beweis stellen müssen.

Die Arbeit der Praktikerinnen vor Ort beinhaltet eine tägliche Herausforderung, die nur durch ausreichende materielle Absicherung fortgeführt werden kann.

Zwanzig Jahre feministischer Arbeit gegen sexuelle Gewalt sind nicht hoch genug zu bewerten. Die gesellschaftliche Brisanz des Themas besteht gleichwohl nach wie vor.

In diesem Sinne wünschen wir uns von Politikerinnen und Politikern auch in Zeiten leerer Staatskassen Unterstützung bei der Thematisierung struktureller Gewaltverhältnisse und der Finanzierung von Hilfsangeboten für ratsuchende Nutzerinnen.

Literatur

- Angerhausen, Susanne 1998:** Überholen ohne einzuholen: freie Wohlfahrtspflege in Ostdeutschland, Opladen
- Armbruster, Meinrad 2000:** „Institutionelle Zusammenarbeit bei Verdacht auf Kindesmisshandlung: Das Heidelberger Kooperationsmodell im Bereich von Medizin und Sozialer Arbeit“, in: Meinrad Armbruster (Hg.), Misshandeltes Kind. Hilfe durch Kooperation, Freiburg im Breisgau, S. 29-40
- Diedrich, Ulrike 1998:** „Von Ost nach West? Wahrnehmungsformen und Gegenstrategien zu sexuellem Missbrauch im Kontext der Systembrüche“, in: Mädchenberatung Wildwasser Berlin-Mitte, 5 Jahre Wildwasser. Westkonzept in Ostanwendung?, Dokumentation einer Fachtagung, Berlin, S. 8-24
- Hörmann, Martina 2002:** Vom Kreativen Chaos zum professionellen Management. Organisationsentwicklung in Frauenprojekten, Opladen
- Höroid, Anett / Schröder, Heike / Wohlrath, Kerstin 1998:** „Arbeitsgruppenprotokolle: Arbeit in Beratung und Selbsthilfe“, in: Mädchenberatung Wildwasser Berlin-Mitte, 5 Jahre Wildwasser. Westkonzept in Ostanwendung?, Dokumentation einer Fachtagung, Berlin, S.28-30
- Jung, Dörte 1998:** „Kommunale Frauenbeauftragte im Spagat zwischen Verrechtlichung und Mainstreaming“, in: Ute von Wrangell u.a. (Hg.) Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes, Königstein/Taunus, S. 197-210
- Kavemann, Barbara / Leopold, Beate / Schirmmacher, Gesa 2001:** Modelle der Kooperation gegen häusliche Gewalt, BMFSFJ (Hg.), Schriftenreihe des BMFSFJ, Bd. 193, Stuttgart
- Kelle, Udo / Kluge, Susann 1999:** Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, Opladen
- Mayntz, Renate 1997:** Soziologie der öffentlichen Verwaltung, Heidelberg
- Miethe, Ingrid 2001:** „Hinterm Horizont geht's weiter als Ost und West ...“, in: Frauenrat u. Frauenbeauftragte der Alice-Salomon-Fachhochschule (Hg.), Quer denken – lesen – schreiben, Heft 2, Berlin
- Oelze, Sylvia 1998:** „Arbeitsgruppenprotokolle: Feminismus“, in: Mädchenberatung Wildwasser Berlin-Mitte, 5 Jahre Wildwasser. Westkonzept in Ostanwendung?, Dokumentation einer Fachtagung, Berlin, S. 25-27