

IMPULSE FÜR DIE NACHHALTIGE TRANSFORMATION

KÖLNS WEGE ZUR UMSETZUNG DER SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Geschlechtersensibilität für eine tatsächliche Gleichstellung

Wie die Stadt Köln Gender Equality als Querschnittsthema berücksichtigen kann

Eigentlich ist es eine Selbstverständlichkeit: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Die Realität beweist jedoch, dass wir davon noch weit entfernt sind. Wie setzt die Stadt Köln den Auftrag des Grundgesetzes um, die tatsächliche Gleichstellung zu fördern?¹ Berücksichtigen Politik und Verwaltung Gender Equality als Querschnittsthema?

Hierzulande sind Frauen und Männer schon weitestgehend gleichberechtigt, und auch bei den nicht binären Geschlechtsidentitäten geht es langsam voran. Aber es besteht ein erheblicher Unterschied zwischen der Gleich**berechtigung** auf dem Papier, also der Rechtslage, und der tatsächlichen Gleich**stellung**, also den realen Gegebenheiten. So verdienen² Frauen immer noch im Durchschnitt weniger als Männer, haben viel weniger Vermögen³ und erhalten erheblich niedrigere Renten.⁴ Sie sind sehr viel häufiger häuslicher Gewalt ausgesetzt⁵ und nach wie vor im öffentlichen Leben, z. B. auf Podien und in Parlamenten⁶, unterrepräsentiert.

Unterschiedliche Bewertungen

Daher ist das fünfte UN-Nachhaltigkeitsziel (SDG 5) „Gender Equality“ auch für unser Land relevant, denn jahrhundertealte, zumeist unhinterfragte Haltungen sind noch lange nicht überwunden. Dazu zählen die **Aufwertung** von allem, was eher der männlichen Sphäre zugerechnet wird, wie Wirtschaft, Naturwissenschaften, Technik, Politik sowie Finanzen, und die **Abwertung** von allem, was weiblich konnotiert ist, wie Sorge-, Erziehungs- und soziale Arbeit. Dies bewirkt Unterschiede bei den Ausbildungs-, Aufstiegs- und Einkommensmöglichkeiten, bei der Bewertung von öffentlichen Ausgaben und der Berücksichtigung im Handeln von Politik und Verwaltung. Dabei geht es nicht um

absichtliche Diskriminierung, sondern um fest verankerte Geschlechtsrollenklischees, die das Denken, Fühlen und Handeln steuern.

Gender Mainstreaming als Strategie

Für die öffentliche Hand gibt es eine Strategie, um solche unbewussten Vorurteile, auch Unconscious Biases⁷ genannt, aufzuspüren und ihnen bewusst entgegenzuwirken: **Gender Mainstreaming**. Diese Strategie zielt darauf ab, bei allen Planungen und Entscheidungen die Belange von Frauen und Männern systematisch so zu berücksichtigen, dass benachteiligende Ungleichheiten abgebaut werden.⁸ Dabei werden die verschiedenen Formen von Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität⁹) sowie Diversity-Dimensionen¹⁰ zunehmend einbezogen. In Köln wurde die Stadtverwaltung per Beschluss des Hauptausschusses vom 14.06.2004 damit beauftragt, Gender Mainstreaming einzuführen. Bis 2011 konnten ein Rahmenkonzept erstellt und zwei Pilotprojekte durchgeführt werden. Seit 2020 ist Gender-Kompetenz bei Ausschreibungen und Auswahlgesprächen für Führungspositionen eine notwendige Anforderung, und ebenfalls seit 2020 bietet das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern interne Workshops zu diesem Thema an.¹¹ Beim Blick auf die Jahreszahlen springt die Lücke von fast zehn Jahren ins Auge, in denen das Querschnittsthema Geschlechtergerechtigkeit

nicht konsequent verfolgt wurde, obwohl sich die Stadt Köln am 08.08.2011¹² zur Umsetzung der **Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern** auf lokaler Ebene verpflichtet hat, deren fünfter von sechs Grundsätzen Gender Mainstreaming beinhaltet.¹³ Auch im Rat mit seinen Ausschüssen fehlt es an einem klaren Bekenntnis zur Geschlechtergerechtigkeit; der jeweils vorne in die Tagesordnung eingefügte Punkt „Gleichstellungsrelevante Themen“ bleibt fast immer leer.

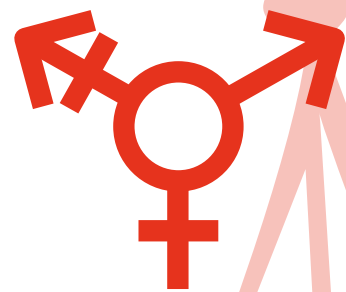
Bewegung durch den Gleichstellungsausschuss im Rat

Diesem untragbaren Zustand zu begegnen, bildete sich ab 2007¹⁴ aus dem Vorstand des Arbeitskreises Kölner Frauenvereinigungen (AKF) heraus die **„Initiative Gleichstellungsausschuss“**, die weit über die AKF-Mitgliedsorganisationen hinaus Unterstützung fand.¹⁵ Die zahlreichen Anstrengungen vieler Jahre gipfelten im Oktober 2020 in einem offenen Brief der frauenpolitischen Sprecherinnen im Rat, der breit befürwortet wurde. Darin wurde die

sofortige Einrichtung eines Gleichstellungsausschusses durch die neu gewählten Ratsmitglieder gefordert.¹⁶ Mit der Konstituierung des neuen Stadtrats erhielt dann auch Köln am 03.12.2020 endlich einen „Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern“, was erhebliche Fortschritte auf unterschiedlichen Ebenen bewirkte:

Die Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Aufgabe der **kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** ist es, über die interne Gleichstellung hinaus, „bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde“ mitzuwirken, „die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben“¹⁷, wie in der Gemeindeordnung NRW verbrieft und in der Kölner Hauptsatzung verankert. Dies kann seit der Übernahme der Geschäftsführung für den neuen Ausschuss immer besser wahrgenommen werden.



Gender Budgeting und Gender Planning als Instrumente von Gender Mainstreaming

Einer weiteren langjährigen Forderung der Kölner Frauenorganisationen¹⁸, dass die Stadt **Gender Budgeting** einführen möge¹⁹, wurde durch Beschluss im Gleichstellungsausschuss am 31.01.2022 entsprochen.²⁰ Gender Budgeting im Sinne einer geschlechtergerechten Haushaltspolitik wird von der Europäischen Union als Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess definiert.²¹ „Bei Gender Budgeting geht es also nicht um Budgets für Geschlechter, sondern die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Budget-Planung insgesamt, oft auch mit Auswirkungen auf Vergabekriterien für öffentliche Fördermittel.“²²

Der Beschluss zur Einführung von Gender Budgeting bei der Stadt Köln beinhaltet daher die Fortsetzung des Prozesses zur Implementierung des Gender Mainstreamings, damit erste Pilotämter Gender-Wirkungsziele und -Kennzahlen in den städtischen Haushalt einbringen können. Im Juni 2022 wurde dies außerdem mit Personal unterlegt²⁵, und im Dezember 2023 bestimmte der Gleichstellungsausschuss selbst Amt 61 (Stadtplanung) und Amt 57 (Umwelt) als Pilotämter.²⁶ Sowohl die Kölner Frauenorganisationen, als auch das Bündnis Kommunale Nachhaltigkeit Köln werden aufmerksam verfolgen, wann und wie diese Beschlüsse umgesetzt werden.

Ähnlich verhält es sich mit dem Beschluss des Gleichstellungsausschusses vom 05.12.2022, dass die Stadt Köln mit **Gender Planning** – geschlechtssensibler Stadtplanung²⁷ – beginnt und dazu eine Stabstelle einrichtet.²⁸ Auch hierzu sind noch keine Umsetzungsschritte erkennbar, obwohl der Gleichstellungsausschuss im Dezember 2023, die Verwaltung erneut beauftragt hat, das bereits beschlossene Symposium zur geschlechtssensiblen Stadtplanung im ersten Halbjahr 2024 durchzuführen.²⁹

Gender Budgeting in der Kommune

Wie Gender Budgeting auf kommunaler Ebene funktioniert, zeigt das Beispiel Freiburg. Gender Budgeting entsteht dabei aus zwei Strategien:

Die erste besteht in dem sogenannten wirkungsorientierten Haushalt, den die Stadt im Breisgau ebenso eingeführt hat wie Köln. Dabei wird nicht einfach nur geplant, was wofür ausgegeben, sondern auch, was damit bewirkt werden soll. Diesen Wirkungszielen „werden Kennzahlen zugeordnet, mit denen gemessen werden kann, in welchem Umfang die Ziele erreicht werden.“²³

Die zweite Strategie ist das Gender Mainstreaming. Die einzelnen Ämter sind sich darüber klar geworden, in welcher Weise sie mit ihrer Arbeit benachteiligende Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Bevölkerung verfestigen oder ihnen aktiv entgegenwirken. Sie verbinden dieses aktive Gegensteuern mit konkreten Zielen, die sie in den wirkungsorientierten Haushalt einbringen, z. B. eine stärkere Ausrichtung des Medienangebots und der Medienvermittlung einer städtischen Mediothek auf die Zielgruppe der Jungen, um deren Lesefreude zu fördern. Neben den Kosten erscheinen im Haushalt dann auch das Wirkungsziel sowie eine Kennzahl. In diesem Fall wird die Zielerreichung anhand des Verhältnisses der Ausleihen von Büchern an Jungen bzw. Mädchen gemessen.²⁴

Exkurs

Rückenwind durch Zeitgeist und Studiengänge

Abgesehen von der erfolgreichen Arbeit der Kölner Nichtregierungsorganisationen³⁰ spielt bei all diesen Fortschritten auch der Zeitgeist eine Rolle, trotz aller Gegenbewegungen. So bezeichnen sich z. B. immer mehr prominente Frauen und Männer als Feminist*innen. Durch neuere Pflichten zur **Nachhaltigkeitsberichtserstattung**³¹ beziehen sich Unternehmen zunehmend auf die 17 SDGs, womit auch Aspekte des fünften SDGs, „Geschlechtergerechtigkeit“, in den Blick kommen – etwa im Nachhaltigkeitsbericht 2022 des Stadtwerke Köln Konzerns im Kapitel „Personal“.³² An vielen Hochschulen haben Gender Mainstreaming und Gender Planning in **Studiengänge** wie Politik, Sozialwissenschaften und Stadtplanung Einzug genommen. Dadurch ist in der städtischen Verwaltung inzwischen sehr viel mehr Wissen und Können zur Geschlechtergerechtigkeit auf kommunaler Ebene vorhanden als in früheren Jahren. Es muss sich nun nur entfalten dürfen.

Perspektiven für Köln

Politik und Verwaltung in Köln sind auf einem guten Weg, Gender Equality als Querschnittsthema zu berücksichtigen. Aber noch gilt es, weitere Ziele zu erreichen. Wir formulieren sie positiv:

Impulse

- Der Rat der Stadt Köln bekennt sich mit seinen Ausschüssen zu Gender Mainstreaming.
- Politik und Verwaltung erkennen die rechtlich verankerte Querschnittsfunktion der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten an und handeln entsprechend.
- Die Beschlüsse zu Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Gender Planning werden konsequent umgesetzt.
- Bereits vorhandenes Know-how zu Gender Mainstreaming und seinen Instrumenten ist in allen Ämtern der Stadt gerne gesehen und wird in der laufenden Arbeit begrüßt.

Dr. Marita Alami ist selbstständige Organisationsberaterin, Konzept- und Web-Entwicklerin mit Fokus auf Nachhaltigkeit und setzt sich in freiwilliger Arbeit auf vielfältige Weise für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen in Köln ein – „über weltanschauliche Grenzen hinweg“.



Kapitel 5: Geschlechtersensibilität für eine tatsächliche Gleichstellung

1. Vgl. Bundesministerium der Justiz: *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*, Art. 3, Satz 2, URL: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html (abgerufen am 23.04.2024).
2. Der Gender Pay Gap beträgt im Jahr 2024 18%. Vgl. *Equal Pay Day*, URL: <https://www.equalpayday.de/> (abgerufen am 20.03.2024).
3. Gender Wealth Gap: Frauen erreichen bei ihrem Eintritt in den Ruhestand im Durchschnitt 76% des Vermögens der Männer. Vgl. Haufe Online-Redaktion: *Frauen besitzen zum Renteneintritt nur drei Viertel des Vermögens von Männern* (20.12.2022), URL: https://www.haufe.de/personal/hr-management/gender-wealth-gap-vermoegens-unterschiede-von-frau-und-mann_80_582366.html (abgerufen am 20.03.2024).
4. Vgl. Janson, Matthias: *Altersrente. So viel Rente bekommen Frauen und Männer*, in: statista (05.07.2023), URL: [-renten-nach-versicherungsjahren-und-geschlecht/](https://de.statista.com/infografik/30332/durchschnittliche-zahlbetrage-der-alters-renten-nach-versicherungsjahren-und-geschlecht/) (abgerufen am 20.03.2024).
5. Vgl. Brandt, Mathias: *8 von 10 Opfern von Beziehungsgewalt sind Frauen*, in: statista (12.06.2023), URL: <https://de.statista.com/infografik/21273/anzahl-der-opfer-haeuslicher-gewalt-nach-geschlecht-in-deutschland/> (abgerufen am 23.04.2024).
6. Vgl. z. B. Frauen in nationalen Parlamenten: Deutschland liegt mit einem Anteil von 35,3 % weltweit auf Platz 47, in: Statistisches Bundesamt (05.03.2024), URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2024/PD24_10_p002.html (abgerufen am 23.04.2024)
7. Vgl. Gender Equality & Diversity: *Unconscious Bias*, in: Universität zu Köln (19.12.2023), URL: <https://vielfalt.uni-koeln.de/unconscious-bias/> (abgerufen am 20.03.2024).
8. Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Gender Mainstreaming* (28.12.2021), URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming> (abgerufen am 20.03.2024).
9. „Das englische Wort ‚intersection‘ bedeutet ‚Schnittpunkt, Schnittmenge‘. Intersektionalität beschreibt daher die Überschneidung und Gleichzeitigkeit von verschiedenen Diskriminierungsformen.“ Arbeitskreis Kölner Frauenvereinigungen (AKF): Glossareintrag „intersektional“, URL: <https://akf.koeln/intersektional/> (abgerufen am 20.03.2024).
10. Vgl. Charta der Vielfalt e. V.: *Die sieben Dimensionen von Vielfalt*, URL: <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltdimensionen/> (abgerufen am 25.04.2024).
11. Vgl. Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Köln: *Gender Mainstreaming*, URL: <https://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/gleichstellung/gender-mainstreaming> (abgerufen am 20.03.2024).
12. Vgl. Stadt Köln: *3. Kölner Gleichstellungsaktionsplan*, URL: <https://www.stadt-koeln.de/artikel/07622/index.html> (abgerufen am 20.03.2024).
13. Vgl. *Europäische Charta für die Gleichstellung*

- von *Frauen und Männern auf lokaler Ebene* (2006), S. 8 f., URL: https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf (abgerufen am 20.03.2024).
14. Vgl. Arbeitskreis Kölner Frauenvereinigungen (AKF): *Historischer Abriss*. 2000er Jahre, URL: <https://akf.koeln/2000er-jahre/> (abgerufen am 20.03.2024).
 15. Vgl. Initiative Gleichstellungsausschuss, URL: <https://www.gleichstellungsausschuss-fuer-koeln.de> (abgerufen am 20.03.2024).
 16. Vgl. Arbeitskreis Kölner Frauenvereinigungen (AKF): *Gleichstellungsausschuss jetzt! – AKF unterstützt Initiative von Kölner Ratsfrauen* (14.10.2020), URL: <https://akf.koeln/gleichstellungsausschuss-jetzt-akf-unterstuetzt-initiative-von-koelner-ratsfrauen/> (abgerufen am 20.03.2024).
 17. Vgl. Arbeitskreis Kölner Frauenvereinigungen (AKF): *Was macht eigentlich eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte?* (18.05.2019), URL: <https://akf.koeln/was-macht-eigentlich-eine-kommunale-gleichstellungsbeauftragte/> (abgerufen am 20.03.2024).
 18. Es gibt in Köln ca. 130 unterschiedliche Frauenorganisationen. Auf dem Kölner Frauenportal werden ihre Veranstaltungen zentral veröffentlicht und über einen monatlichen Newsletter verbreitet. Seit 2012 präsentieren sich ca. 60 Frauenorganisationen alljährlich anlässlich des Internationalen Frauentags bei einem Info- und Netzwerkmarkt, der ehrenamtlich aus dem AKF-Vorstand heraus organisiert wird. Beides hat sicherlich nicht unwesentlich dazu beigetragen, dass die Kölner Politik und Verwaltung das Querschnittsthema Geschlechtergerechtigkeit inzwischen ernster nimmt.
 19. Die Kölner Gender-Budgeting-Gruppe ist das FrauenForum Köln Agenda. Vgl. Alami, Marita: *Wie NGOs etwas von außen bewirken können – ein Beispiel*, URL: <https://engagement-beratung-koeln.de/wie-ngos-etwas-von-aussen-bewirken-koennen-ein-beispiel/> (abgerufen am 20.03.2024).
 20. Vgl. Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern: *Gender Budgeting* (31.01.2022) <https://ratsinformation.stadt-koeln.de/getfile.asp?id=858279&type=do> (abgerufen am 20.03.2024).
 21. Vgl. Alami, Marita, *Gender Budgeting – Das Prinzip und die Erwartungen*, in: Kolhoff, Ludger (Hrsg.), *Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft V*, Wiesbaden 2024, Preprint: <https://digitale-chancen-nutzen.de/gender-budgeting-das-prinzip-und-die-erwartungen/> (abgerufen am 20.03.2024).
 22. Ebd.
 23. Ebd.
 24. Vgl. ebd.
 25. Vgl. Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern: *Förderung des Gender-Mainstreaming Implementierungsprozesses* (13.06.2022), URL: <https://ratsinformation.stadt-koeln.de/getfile.asp?id=879575&type=do> (abgerufen am 20.03.2024).
 26. Vgl. Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern: *Gender Budgeting Pilotämter* (04.12.2023), URL: <https://ratsinformation.stadt-koeln.de/getfile.asp?id=963941&type=do> (abgerufen am 20.03.2024).
 27. Vgl. Stadt Wien: Handbuch „Gender Mainstreaming in der Stadtplanung und Stadtentwicklung“, URL: <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/grundlagen/gender/> (abgerufen am 20.03.2024).
 28. Vgl. Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern: *Änderungsantrag zu TOP 2.1 – „Gender Planning [...]“* (05.12.2022), URL: <https://ratsinformation.stadt-koeln.de/getfile.asp?id=908700&type=do> (abgerufen am 20.03.2024).
 29. Vgl. Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern: *Symposium zur Umsetzung von Chancengleichheit in der Raumentwicklung* (04.12.2023), URL: https://ratsinformation.stadt-koeln.de/to0050.asp?__ktonr=387907 (abgerufen am 20.03.2024).
 30. So gehen wichtige „Beiträge der Stadt Köln“ zum SDG 5, die im „Voluntary Local Review 2023 Köln“ aufgeführt sind, maßgeblich auf den Einsatz der NGOs zurück, wie der Else-Falk-Preis: AKF Köln, der Kölner Frauen*Stadtplan: Stiftung Frauen*leben in Köln, EDELGARD: Kölner Initiative gegen sexualisierte Gewalt. Vgl. Stadt Köln: *Voluntary Local Review 2023 Köln*, S. 70 ff., URL: https://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf15/vlr_koeln_de_2023.pdf (abgerufen am

20.03.2024).

31. „Aktuelle politische Entwicklungen wie z. B. der Europäische Green Deal, Sustainable Finance, die Novelle der Nachhaltigkeitsberichterstattung oder das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verlangen zunehmend von Unternehmen, Verantwortung für die Auswirkungen ihres Wirtschaftens zu übernehmen.“ An erster Stelle der Gesetze und politischen Vorhaben, die dafür relevant sind, sieht die IHK München die Agenda 2030 mit den SDGs. Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern: IHK Ratgeber. *Nachhaltigkeit im Unternehmensalltag verankern*, URL: <https://www.ihk-muenchen.de/de/Service/Nachhaltigkeit-CSR/> (abgerufen am 20.03.2024).
32. Vgl. Stadtwerke Köln GmbH: *Nachhaltigkeitsbericht 2022*, S. 13–15, URL: https://www.stadtwerkekoeln.de/fileadmin/gb/2022/pdf/Gesamt_pdf/01_SWK_Nachhaltigkeitsbericht_2022_gesamt.pdf (abgerufen am 20.03.2024).

Impressum

- Herausgeber:** KölnAgenda e.V.
Melchiorstr. 3, 50670 Köln
www.koelnagenda.de | buero@koelnagenda.de
www.bkn.koeln | info@bkn.koeln
V.i.S.d.P. KölnAgenda e.V.
- Autor*innen:** Dr. Marita Alami (Arbeitskreis Kölner Frauenvereinigung – AKF, FrauenForum KölnAgenda),
Dr. Horst Bertram (NABU Stadtverband Köln e.V.),
Gregor Bornes (gesundheitsladen köln e.V., SoliMed Köln e.V.),
Dr. Ute Boronowsky (Klimawende Köln),
Dr. Herbert Bretz (KölnAgenda e.V.),
Dr. Susanne Brandner (SoliMed Köln e.V.),
Sascha Gajewski (Stadtraum 5und4 e.V.),
Hans-Georg Kleinmann (VCD Regionalverband Köln e.V.)
Tim Petzoldt (Klimawende Köln),
Florian Sander (Ernährungsrat für Köln und Umgebung e.V.),
Alexa Schiefer (Querwaldein e.V.),
Dieter Schöffmann (Kölner Freiwilligen Agentur e.V.)
- Redaktion und Konzept:** Ludwig Arentz,
Nicole Bosquet,
Herbert Bretz,
Jasmin Caspary,
Felix Engel,
Ralph Herbertz,
Monika König und
Uta Schmitz
- Projektleitung:** Nicole Bosquet
Lektorat: Tobias Rothenbücher
Layout & Illustrationen: Tatjana Krischik
Druck: Brandt GmbH Druck & Verlag

Für den Inhalt der einzelnen Artikel sind die jeweils genannten Autor*innen verantwortlich. Die Artikel spiegeln nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion, des KölnAgenda e.V. oder des Bündnis kommunale Nachhaltigkeit wider.

Köln, Juli 2024



Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projekts „Köln auf Nachhaltigkeitskurs“ erstellt. Das Projekt und die Broschüre wurden gefördert durch die Stiftung Umwelt und Entwicklung NRW.