

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2004

Von Dezember 2003 bis Mitte Mai 2004 war das Frauen- und Gleichstellungsbüro, bedingt durch die Elternzeit der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten, lediglich mit 10 Stunden besetzt. Mitte Mai kam eine neue Kollegin als Elternzeitvertretung hinzu.

In der Einarbeitungszeit stand das kennen lernen des Verwaltungsalltags, der kommunalpolitischen Strukturen, der Infrastruktur für Frauen in Itzehoe sowie der kreis- und landesweiten Netzwerke frauen- und gleichstellungspolitischer Akteurinnen im Vordergrund. Dazu stellte sich die neue Kollegin diversen Arbeitskreisen, Gremien und Netzwerken vor und besuchte zahlreiche Itzehoer Institutionen. Darüber hinaus nahm sie an Fortbildungsveranstaltungen und Tagungen zu gleichstellungsrelevanten Themen und rechtlichen Grundlagen/Änderungen teil.

1.1. Öffentlichkeitsarbeit

Um bekannt zu machen, dass das städtische Frauen- und Gleichstellungsbüro wieder wie gewohnt arbeitet und sich Itzehoer Bürgerinnen mit ihren Belangen an die Frauenbeauftragten wenden können, wurden verschiedene Kanäle genutzt. Dazu zählte klassische Pressearbeit (z. B. in der Norddeutsche Rundschau), die Aktualisierung der eigenen Homepage (www.frauen-in-itzehoe.de), das Veröffentlichen von Artikeln der Stadtteilzeitung „Planet Edendorf“, die Präsenz bei städtischen Veranstaltungen wie dem Gesundheitstag in Edendorf sowie Gastreferate z. B. bei KIBIS und in der Auguste-Vikoria-Schule. Darüber hinaus informierten die Gleichstellungsbeauftragten Itzehoer Bürger/innen über frauenrelevante Veranstaltungen, Neuerungen, gesetzliche Änderungen etc. und stellten Informationsmaterial zu Elternzeit, Trennung/Scheidung, Einelternfamilien, Gewalt in der Partnerschaft u. v. m. zur Verfügung. Als Mitherausgeberinnen veröffentlichten die Gleichstellungsbeauftragten die Broschüre „Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung“ sowie die Dokumentation der Konferenz „Zukunft der Arbeit - Frauen verdienen mehr ...“ von Juni 2004.

Eine ausführliche Beschreibung der auch in 2004 genutzten Kommunikationsmittel und -wege ist dem Tätigkeitsbericht 2003 zu entnehmen.

1. 2. Beratung

Die Mehrzahl der Beratungen machten wie bisher Kurzberatungen aus, daneben gab es eine kleinere Anzahl ausführlicherer Beratungen, die z. T. über einen längeren Zeitraum fortgeführt wurden. Nach den Sommerferien 2004 stiegen die Beratungszahlen kontinuierlich an, bis ab Oktober etwa 3 Anfragen pro Tag erreicht wurden. Diese Zahl blieb bis zum Jahresende konstant. Die Gleichstellungsbeauftragten führen dies zum Einen auf o. g. Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit und zum Anderen auf gestiegenen Beratungsbedarf im Zusammenhang mit Hartz IV zurück.

Die Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zum ALG II bildete vor allem im November und Dezember 2004 den Beratungsschwerpunkt. Insbesondere ohne Trauschein zusammen lebende Frauen mit Kindern und Frauen in Trennungssituationen zeigten sich sehr verunsichert durch die geplante Umsetzung von Hartz IV. Gleiches gilt, wenn auch in etwas geringerem Maß, für Alleinerziehende.

Weitere, z. T. in Zusammenhang stehende, Beratungsschwerpunkte bildeten die Themen Trennung/Scheidung, berufliche

Neuorientierung, Minijobs, Probleme mit Behörden, Kinderbetreuung, Mobbing und Gewalt.

Wie bereits in den vorhergehenden Tätigkeitsberichten der Gleichstellungsbeauftragten dargestellt, handelt es sich zumeist um komplexe, mehrdimensionale Problemlagen, die kleinschrittig abgearbeitet werden müssen. Sind die dringlichsten, aktuellsten Probleme gelöst, tritt im Beratungsverlauf oft eine tiefer liegende und/oder gesellschaftlich tabuisierte Problematik zu Tage.

So hat sich in der Beratungspraxis gezeigt, dass beispielsweise mit dem Thema Trennung/Scheidung oftmals Gewaltproblematik verknüpft sein kann, d. h. die Ratsuchenden in ihrer Partnerschaft psychischer, physischer und/oder sexueller Gewalt ausgesetzt sind oder waren. Hierzu ist anzumerken, dass Gewalt insbesondere in der Trennungsphase zunimmt und massiver wird oder auch erstmalig eskaliert.

Vereinzelt wandten sich zum Thema Partnergewalt auch Männer, die als Väter oder Nachbarn betroffener Frauen helfend eingreifen wollten, an die Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragten

begrüßen eine Entwicklung, in der sich auch Männer vermehrt gegen häusliche Gewalt stellen und (gemeinsam mit Frauen) aktiv werden.

1. 2. 1. Konsequenzen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Im Beratungsalltag Ende 2004 bestätigten sich einige der bestehenden Befürchtungen und Kritikpunkte an der Umsetzung Hartz IV-Reform aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht: Bereits Ende 2004 wurden Fortbildungsmaßnahmen für Frauen drastisch zurück gefahren; erwerbslose Itzehoerinnen in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft standen vor dem Problem, ihre Kranken- und Rentenversicherung selbst finanzieren zu müssen; bei Frauen, die in Frauenhäuser geflüchtet waren, mussten die Zuständigkeiten geklärt werden – um nur einige wenige Beispiele zu nennen.

Im November 2004 traten die Gleichstellungsbeauftragten der „Allianz für Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt“ auf Landesebene bei (siehe Punkt 4.4).

Aufgrund der Häufigkeit, mit der das Thema häusliche Gewalt als Subthema in der Beratung auftauchte sowie der Anfragen Eltern und Nachbarn/innen, planten die Gleichstellungsbeauftragten entsprechende Veranstaltungen, die in 2005 umgesetzt werden. Ziel ist hier die Enttabuisierung für Betroffene und Helfende sowie die Professionalisierung und Vernetzung von (potenziell) Helfenden.

1. 3. Veranstaltungen

Neben der Beteiligung an der Konferenz „Zukunft der Arbeit - Frauen verdienen mehr ...“ im Juni 2004 und der o. g. Fachveranstaltung „Hartz IV kommt, aber wie?“ im November 2004, organisierte das Gleichstellungsbüro zum 02. Dezember 2004 eine Veranstaltung zum Thema „Versicherungen und Verträge“ in Zusammenarbeit mit der Verbraucherschutzzentrale. Diese musste aufgrund einer Erkrankung der Referentin kurzfristig entfallen. Am 25. November initiierten die Gleichstellungsbeauftragten eine Aktion zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen mit anschließender Pressekonferenz.

Im letzten Quartal wurde die Veranstaltungsplanung für 2005 durchgeführt.

Interessentinnenlisten für Veranstaltungen und Informationen wurden weiterhin geführt

2. Personal

2. 1. Bearbeitung von Personalangelegenheiten

Die Zusammenarbeit mit dem Personalrat und dem Bereich Personal konnte auch in 2004 konstruktiv und vertrauensvoll fortgesetzt werden. Am Informationsfluss und den Informationskanälen hat sich nichts Wesentliches verändert.

Im Jahr 2004 erfolgten zwei Neueinstellungen. Die Gleichstellungsbeauftragten waren am gesamten Personalauswahlverfahren beteiligt. Gleiches gilt für die Auswahl von Auszubildenden für die Verwaltung und den Stadtforst.

Im Zusammenhang mit der Einführung des Arbeitslosengeldes II nahmen die Gleichstellungsbeauftragten an einem verwaltungsinternen Arbeitskreis teil und begleiteten die Entsendung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Sozialamtes in die ARGE des Kreises Steinburg.

2. 2. Personalentwicklung

Auch im Jahr 2004 setzten die Gleichstellungsbeauftragten ihre Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Personalentwicklung fort.

Die Personalentwicklungsberichte weisen keine Veränderungen zugunsten von Frauen im Bereich der Führungspositionen auf. Die in diesem Zusammenhang von Gleichstellungsbeauftragten und Personalrat geführten Verhandlungen, die Teilnahme am Angestelltenlehrgang II als Element der Frauenförderung einzusetzen, wurden von der Dienststelle abgelehnt. Der Angestelltenlehrgang II wird seitens des Dienststellenleiters als Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes angesehen. An einem Auswahlverfahren mit Beurteilung und DGP-Test soll festgehalten werden.

Sowohl die Gleichstellungsbeauftragten als auch der Personalrat bedauern diese Haltung. Die Gleichstellungsbeauftragten machten darauf aufmerksam, dass die DGP-Tests nicht auf Diskriminierungspotenziale aufgrund von Geschlecht geprüft sind. Aufgrund dessen sollten auch mögliche Alternativen wie Potenzialanalysen und geeignete Elemente aus dem Bereich Assessment-Center diskutiert werden. Hier existieren bereits Verfahren, die die Kategorie „gender“ einbeziehen.

2. 3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Thema alternierende Telearbeit wurde im Jahr 2004 erneut aufgegriffen und in der Arbeitsgruppe Personalentwicklung intensiv bearbeitet. Bis Ende 2004 konnte eine entsprechende Dienstvereinbarung noch nicht abgeschlossen werden. Eine dreijährige Modellphase soll in 2005 starten. Durch die Möglichkeit alternierender Telearbeit hoffen die Gleichstellungsbeauftragten den nach wie vor bestehenden Betreuungsproblemen von Eltern entgegen wirken zu können. Das Angebot soll sich ausdrücklich auch an Männer richten, die ein Mehr an Familienarbeit leisten wollen oder auch müssen, etwa weil sie allein erziehend sind.

Obwohl die Gleichstellungsbeauftragten ihr Beratungsangebot in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie intern wie extern ausdrücklich auch an Männer richten, wurde dieses in 2004 nicht von ihnen in Anspruch genommen. Die Gleichstellungsbeauftragten führen dies weniger auf mangelndes Interesse auf individueller Ebene zurück, sondern vielmehr auf die nach wie vor bestehende Geringschätzung von Familienarbeit und die nach wie vor primär auf Erwerbsarbeit ausgelegte männliche Geschlechtsrolle auf gesellschaftlicher Ebene.

Dies zeigt sich nicht zuletzt an der Teilzeitquote von Männern, die sich 2004 im Bundesdurchschnitt bei 15 % befand. Bei der Stadt Itzehoe lag diese im September 2004 dagegen nur bei 8,2 %. Laut Personalbericht befindet sich mehr als die Hälfte der in Teilzeit beschäftigten Männer in Altersteilzeit. Die Quote „echter“ Teilzeitarbeiter lag damit rein rechnerisch bei 3,9 %.

Bundesweit nehmen mittlerweile rund 5% Männer Elternzeit in Anspruch, bei der Stadt Itzehoe sind es lediglich 0,7 % der männlichen Beschäftigten.

Hier sehen die Gleichstellungsbeauftragten Handlungsbedarf, nicht nur auf Ebene der männlichen Beschäftigten selbst, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen (wollen), sondern vor allem auch bei der Führungsebene der Stadtverwaltung (vgl. zu dieser Thematik: „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem – Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene“ Pilotstudie IAIZ Berlin, 2005).

Auf struktureller Ebene ist die nach wie vor bestehende Entgeltungleichheit von Frauen und Männern als ein wesentlicher Grund für die geringe Teilzeitquote und Inanspruchnahme von Elternzeit zu identifizieren: Viele Familien können nicht auf das höhere Einkommen des Mannes verzichten.

Die Gleichstellungsbeauftragten setzen sich arbeitsmarkt- und strukturpolitisch auf regionaler Ebene sowie auf Landesebene für familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Betrieben und Entgeltgleichheit ein. In diesem Zusammenhang ist die „AG Frauen in der Schleswig-Holsteinischen Unterelbe“ sowie die AG „Equal Pay“ innerhalb der LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu nennen.

2. 4. Haushaltskonsolidierung

Die hohe Teilzeit- und Elternzeitquote von Frauen bei der Stadt Itzehoe lässt vermuten, dass neben den in Ruhestand Gehenden vor allem die weiblichen Beschäftigten die von der Politik geforderten Einsparungen bei den Personalkosten schultern. Die Gleichstellungsbeauftragten bitten die Dienststelle um Prüfung des Sachverhalts, indem Stundenreduzierungen künftig systematisch geschlechterdifferenziert erhoben werden.

An den Sitzungen des Ende 2004 erneut in Leben gerufenen Arbeitskreises Haushaltskonsolidierung von Selbstverwaltung und Verwaltung nahmen die Gleichstellungsbeauftragten in beratender Funktion teil.

3. Zielsetzung der Arbeit

An den übergeordneten Zielen sowie den Mitteln und Methoden zur Zielerreichung hat sich seit dem Jahr 2001 wenig geändert. Wie bereits in voran gegangenen Tätigkeitsberichten beschrieben handelt es sich der Gleichstellung von Frauen und Männern um eine Querschnittsaufgabe, die kontinuierlich und nachhaltig sämtliche gesellschaftliche Entwicklungen, Politikfelder und organisatorische Prozesse umfasst. Gesellschaftspolitisch war das Jahr 2004 aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten weniger gekennzeichnet das Voranbringen von Geschlechtergerechtigkeit als umso mehr durch Stillstände und Rückschläge:

Die Anzahl von Frauen, die in nicht Existenz sichernden Mini-Jobs arbeiten, ist weiter gestiegen – bei gleichzeitigem Abbau sozialversicherungspflichtiger (Teilzeit-)Stellen. Frauen sind häufiger und länger arbeitslos als Männer. Sie verdienen nach wie vor bei vergleichbarer Vollzeittätigkeit rund 75% des Männerlohns und sind in Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Untersuchungen zeigen, dass mit wachsendem Frauenanteil auf Führungsebene nicht nur die Anerkennung für das

Tätigkeitsfeld, sondern auch das Gehalt sinkt. Alleinerziehende (in der Mehrzahl Frauen) und ihre Kinder haben ein signifikant höheres Armutsrisiko und sind vielfach auf soziale Transferleistungen angewiesen. Mit der Umsetzung von Hartz IV verlieren Frauen in Bedarfsgemeinschaften einen eigenständigen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Als unverheiratet Zusammenlebende müssen diese Frauen ihre Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge selbst aufbringen bzw. ihren Partner um finanzielle Unterstützung bitten. Als Wiedereinsteigerinnen nach Familienphase oder Pflege von Angehörigen haben Frauen keinen Anspruch mehr auf eine spezielle Förderung z. B. in Form von Anpassungsfortbildungen. Soweit einige - nicht erschöpfende - Beispiele aus dem Bereich Arbeitsleben, die jedoch nicht isoliert betrachtet werden dürfen. Forschungen zeigen, dass Armut zu einem erhöhten Gesundheitsrisiko und einer früheren Sterblichkeit führen.

Frauen, die keine eigenständige Existenzsicherung betreiben (können), verharren (zumeist mit ihren Kindern) länger in Gewaltbeziehungen. Sind Mädchen – auch aufgrund des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes – bei der Ausbildungsplatzsuche benachteiligt ist ein weiterer langsamer, aber stetiger Anstieg von Teenagerschwangerschaften zu erwarten.

Kann der Eigenanteil an Kinderbetreuungskosten nicht mehr von den Eltern getragen werden, entfallen insbesondere für sozial benachteiligte Kinder die - laut Pisa- und OECD-Studie - so wichtigen Startchancen für die Schule.

Diese nur kurz umrissenen Problemlagen spiegeln sich in der Lebenssituation vieler Itzehoerinnen und damit im oben beschriebenen Beratungsalltag der Gleichstellungsbeauftragten wider. Um nicht nur individuelle Hilfen zur Problemlösung geben zu können, sondern aktuellen Entwicklungen auch auf struktureller Ebene begegnen zu können, waren die Gleichstellungsbeauftragten auch 2004 in kommunalen, regionalen und überregionalen Netzwerken, Zusammenschlüssen und Arbeitsgemeinschaften aktiv.

4. Schwerpunkte der Arbeit

4.1. Kooperations- und Interventionskonzept gegen häuslichen Gewalt (KIK)

Die Zusammenarbeit im Rahmen von KIK wurde intensiviert fortgesetzt. In 2004 hat die Polizei – soweit den Gleichstellungsbeauftragten bekannt – 15 Einsätze wegen häuslicher Gewalt leisten müssen. Dabei wurden 15 Wegweisungen ausgesprochen. Die Beratung der misshandelten Frauen nach polizeilicher Wegweisung hat das Kreisgesundheitsamt b. a. W. zusätzlich zu seinen übrigen Aufgaben übernommen. Zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen am 25. November fand Fahnenhissung und Luftballonaktion in Kooperation mit KIK und dem autonomen Frauenhaus Itzehoe mit anschließendem Pressegespräch statt. Im Pressegespräch wurde u. a. die überarbeitete „Notfallkarte“ für Frauen in Kombination mit der „Roten Karte“ für gewalttätige Männer vorgestellt. Die „Rote Karte“ mit Hinweisen auf Beratungsstellen für ihn als Täter erhält der gewalttätige Mann im Falle einer Wegweisung sofort von der Polizei.

Die Gleichstellungsbeauftragten engagierten sich zudem in den KIK-Untergruppen „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Kinder“. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit wurde mit dem Entwurf eines Faltblattes für Nachbarn/innen begonnen. Ferner planten die Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit KIK verschiedene Veranstaltungen zum Thema häusliche Gewalt für 2005.

4.3. Mitarbeit bei der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG)

Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiteten in 2004 schwerpunktmäßig zu den Themen Entgeltgleichheit (Equal Pay), Hartz IV und Gender Mainstreaming.

Neben der regelmäßigen Teilnahme an Arbeitskreisen beinhaltete dies auch die Beteiligung an der Konferenz „Zukunft der Arbeit - Frauen verdienen mehr ...als am `n Appel und n` Ei“ im Juni 2004 und der Fachveranstaltung „Hartz IV kommt, aber wie?“ im November 2004 sowie die Mitarbeit an Positionspapieren und Stellungnahmen.

4.4. Hartz IV

Im Anschluss an die o. g. Fachveranstaltung gründete sich die „Allianz für Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt“. Diese hat u. a. die effektive Vernetzung mit unterschiedlichen Akteuren/innen, die in ihrem Beratungsalltag ebenfalls mit den Auswirkungen von Hartz IV konfrontiert sind, zum Ziel. Beteiligt sind

neben den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die Beauftragten für Chancengleichheit der Agenturen für Arbeit, die Beratungsstellen Frau und Beruf, VAMV e.V. sowie verschiedene Bildungsträger und Beratungsstellen.

Ein weiteres wesentliches Ziel ist es, die Umsetzung des SGB II auf strukturpolitischer Ebene kritisch zu begleiten und auftretenden Benachteiligungen von Frauen entgegen zu wirken. Die Arbeit wird in 2005 intensiviert fortgesetzt.