

Frauenbüro der Stadt Itzehoe

[\[edit\]](#) [\[Abmelden\]](#)

**Tätigkeitsbericht für den Zeitraum 2008 bis 2010
der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Itzehoe
Karin Lewandowski und Elke Geyer-Behnke**

Vorwort Frau Lewandowski

1. Einleitung Frau Geyer-Behnke

2. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung

2.1.1 Bericht Frau Lewandowski

2.1.2 Bericht Frau Geyer-Behnke

2.2 Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen, z.B. auch bei der Aufstellung eines Bebauungsplanes

Gemeinsamer Bericht

2.3 Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in Itzehoe; z.B. durch Erarbeitung eines Frauenförderplanes

2.3.1 Bericht Frau Lewandowski

2.3.2 Bericht Frau Geyer-Behnke

2.4 Anbieten von Sprechstunden und Beratung für Frauen

2.4.1 Bericht Frau Lewandowski

2.4.2 Bericht Frau Geyer-Behnke

2.5 Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden

Vorwort

Gemäß der Hauptsatzung der Stadt Itzehoe legt das Frauenbüro der Ratsversammlung einen Tätigkeitsbericht vor.

Der gesetzliche Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten ist es die Durchsetzung von Frauenförderung und Gleichstellung zu fördern.

Die Arbeitsschwerpunkte des Frauenbüros Itzehoe sind die Frauenförderung im öffentlichen Dienst, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheit, Gewalt gegen Frauen sowie in Arbeit und Wirtschaft zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen beizutragen.

Ausgangspunkt der Arbeit war dabei eine grundsätzliche Parteilichkeit für unsere Zielgruppe(n), die Frauen. Sie stellen keine homogene Gruppe dar. Bei allen Arbeitsschritten des Frauenbüros muss deshalb sorgfältig geprüft werden, für welche Frauen in welchen Lebenslagen, mit welchen Bedürfnissen und Bedarfen und mit welchen Problemen die Stadtverwaltung Leistungen erbringen soll.

Eine solche differenzierte Vorgehensweise trägt dazu bei, den Einfluss von Geschlechterrollen-Stereotypen zurückzudrängen und den Blick auf die Vielfalt von Frauen- und Männerleben zu eröffnen.

Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind drei Strategien, um dasselbe Ziel zu erreichen: die Chancengleichheit für Frauen und Männer. Gleichstellung heißt nicht, die Frauen den Männern anzupassen. Ziel ist die Veränderung von männlich und patriarchalisch geprägten Geschlechterverhältnissen, die Frauen benachteiligen.

Gleichstellungspolitik muss immer die Situation von Männern und Frauen berücksichtigen. Nur dies kann zu einer Veränderung der Strukturen führen. Ziel der Arbeit ist die Umsetzung der Gleichstellung in der Stadtverwaltung.

Gender Mainstreaming wird häufig in der Fachliteratur als Weiterentwicklung von Frauenpolitik dargestellt, weil sie Männer ebenso wie Frauen einbezieht. Diese Methode stellt sich als Querschnittsaufgabe dar und das bedeutet, dass die Umsetzung dieses verfassungsrechtlichen Gebotes (Art. 3 Abs.2) der Gleichstellung grundsätzliche Aufgabe aller städtischen Dienststellen ist.

Frauenförderung bezieht sich in der Regel auf die personalpolitischen Maßnahmen. Sie wird aber auch als eine breite Palette von Strategien gesehen, von Einzelförderung über familienfreundliche Maßnahmen bis hin zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen.

Es geht darum, eventuell benachteiligenden Strukturen zu analysieren und zu verändern um eine Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu erreichen.

Itzehoe im September 2010

Karin Lewandowski
Gleichstellungsbeauftragte

1. Einleitung

Der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten Frau Geyer-Behnke umfasst den Zeitraum Dezember 2008 bis September 2010. In Ergänzung zur halben Stelle der Gleichstellungsbeauftragten Frau Lewandowski wurde die Stelle mit einem befristeten Vertrag bis zum 30.11.2010 mit 19,5 Wochenstunden zusätzlich besetzt.

Dieser Bericht, wird nach der Vorlage in der Ratsversammlung über das Internet veröffentlicht und somit einer weiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Als einen Teil der **Öffentlichkeitsarbeit**, sehe ich diesen Bericht auch als eine Möglichkeit, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten darzustellen, Schwerpunkte herauszuarbeiten, Bedarfe für die Gleichstellungsarbeit in Itzehoe deutlich zu machen, die Ursachen und Hintergründe von Benachteiligungen offen zu legen und auch die Frage nach Auftrag und Umsetzung kritisch zu beleuchten.

Als einen wesentlichen **Auftrag** meiner Arbeit sehe ich die Information und die Sensibilisierung der Bürgerinnen und Bürger über bzw. für gleichstellungsrelevante Themenfelder. Hierzu gehört auch eine gute Netzwerkarbeit mit Institutionen, Betrieben, Behörden etc., die die Arbeit auf eine breite Basis stellt, Synergieeffekte ermöglicht und eine Multiplikatorenwirkung entfaltet. Als weiteres wichtiges Angebot sind die Beratungen für Bürgerinnen und Bürger Itzehoes sowie den Beschäftigten der Verwaltung zu nennen (siehe hierzu 2.4). Innerhalb der Verwaltung ist darauf zu achten, dass gleichstellungsrelevante rechtliche Vorgaben eingehalten und umgesetzt werden. Hinzu kommen Anregungen, die sich aus unserem Arbeitsalltag ergeben und von uns an entsprechender Stelle in diesem Bericht formuliert werden.

Im weiteren Verlauf wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ausführlich beschrieben, hierzu werden die Vorgaben der Hauptsatzung herangezogen. Im Anschluss daran, gibt es im dritten Teil eine tabellarische Übersicht über alle Veranstaltungen, Projekte, Arbeitsgruppen und Initiativen meiner Gleichstellungsarbeit.

Nach den Vorgaben der Hauptsatzung der Stadt Itzehoe § 6 werden der Gleichstellungsbeauftragten folgende Aufgaben übertragen:

1. Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung
2. Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen, z.B. auch bei der Aufstellung eines Bebauungsplanes
3. Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in Itzehoe; z.B. durch Erarbeitung eines Frauenförderplanes
4. Anbieten von Sprechstunden und Beratung für Frauen
5. Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden

Mein herzlicher Dank gilt allen, die die Gleichstellungsarbeit und die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt haben.

Itzehoe im September 2010

Elke Geyer-Behnke
Gleichstellungsbeauftragte

2. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung

2.1.1 Bericht Frau Lewandowski

Das Jahr 2008

Das Jahr 2008 war ein Jahr, das vom Mangel an Arbeitszeit geprägt war. Hanna Wolz hatte die Stadtverwaltung Itzehoe verlassen und Herr Bürgermeister Blaschke hatte beschlossen, die Stelle nicht wieder zu besetzen. Das Wegbrechen von 50% der Kapazität hatte negative Auswirkungen auf die Arbeit des Frauenbüros.

Jetzt nur noch mit 19,25 Wochenstunden ausgestattet, mussten Schwerpunkte gesetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte sah sich zuerst in der Pflicht, die Beratungstätigkeit fortzusetzen, denn es ist wichtig zu gewährleisten, dass Bürgerinnen der Stadt Itzehoe, sowie Kolleginnen der Stadtverwaltung zeitnah Antworten und Auskünfte erhalten.

Ebenso unter Termindruck stand die Gleichstellungsbeauftragte, wenn es um die Mitwirkung bei Personalangelegenheiten ging. BewerberInnen und KollegInnen erwarten, dass Bewerbungsunterlagen zügig bearbeitet und bewertet werden damit das Verfahren weiter voran geht. Außerdem waren für das Jahr 2008 Veranstaltungen gebucht, die vereinbarungsgemäß abgearbeitet werden mussten.

Immerhin hatte der Bürgermeister der Gleichstellungsbeauftragten gestattet nach Bedarf Mehrstunden zu machen und ihre Kappungsgrenze von 20 Stunden im Monat aufgehoben. Von

dieser Regelung wurde Gebrauch gemacht. Der Gleichstellungsbeauftragten war es aber nicht möglich an Sitzungen der Selbstverwaltung regelmäßig teilzunehmen.

Ebenso konnte keine Fortbildung besucht werden, auch viele Treffen mit Kolleginnen zwecks Informationsaustausches und Planung gemeinsamer Veranstaltungen mussten abgesagt werden.

Die Arbeit der Itzehoer Allianz für von häuslicher Gewalt betroffene Frauen und ihren Kindern konnte nicht fortgesetzt werden.

Die Aufgabenerfüllung war suboptimal und die Arbeitsbedingungen für die Gleichstellungsbeauftragte kaum tragbar. Zudem riss diese Situation Löcher in die inzwischen aufgebauten Netzwerke, die dann später, als die fehlenden Stunden nachbesetzt wurden, sehr zeitaufwendig wieder geflickt werden mussten.

Im Dezember 2008 verbesserte sich die Situation, da Frau Geyer-Behnke ihre Tätigkeit im Frauenbüro aufnahm.

Personal 2008 - 2010

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet den Beschäftigten der Stadt Itzehoe Beratung an. Diese Beratungstätigkeit gehört zur täglichen Arbeit des Frauenbüros. Die Kolleginnen und vereinzelt auch Kollegen wenden sich mit den unterschiedlichsten Fragestellungen an die Gleichstellungsbeauftragte, beispielsweise:

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld,

Teilzeitarbeit Vormittags/Nachmittags,

Beförderung von Teilzeitkräften, amtsangemessene Beschäftigung von Teilzeitkräften

Kündigungsverfahren wegen chronischer Krankheit oder Fehlverhalten

Beurlaubungen wegen Betreuung behinderter Kinder, erkrankter Ehepartner, erkrankter Eltern

Kinderbetreuung, Kinderbetreuung in den Ferienzeiten.

Beschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus

Mobbing, Sucht und Schulden

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Kolleginnen bei Problemen mit der Dienststelle, mit direkten Vorgesetzten und mit KollegInnen. Einige Kolleginnen befürchten, dass manche Amtsleiter oder Vorgesetzte es als eine Form von Vertrauensbruch bewerten würden, wenn Mitarbeiterinnen von ihrem Recht sich an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden, Gebrauch machen.

Für die Gleichstellungsbeauftragte ist es deshalb selbstverständlich, die Ratsuchenden nicht ohne deren Zustimmung zu identifizieren und die Gespräche absolut vertraulich zu behandeln.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat oft den Eindruck, dass die Vorgesetzten das Problem eher in der Persönlichkeit der Rat suchenden Mitarbeiterin sehen, als im Inhalt der vorgetragenen Beschwerde.

Zwischenzeitlich wurde von Bürgermeister Dr. Koeppe darauf hingewiesen, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit an den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte wenden können, ohne die Vorgesetzten darüber informieren zu müssen.

Personalgewinnungsverfahren 2008 - 2010

Die Gleichstellungsbeauftragten waren an den Einstellungsverfahren beteiligt.

Dazu gehört die Teilnahme an dem Vorgespräch zur Stellenwiederbesetzung, d.h. es wird mit dem entsprechenden Amt oder der entsprechenden Abteilung, der Personalabteilung, einem Personalratsmitglied und der Gleichstellungsbeauftragten besprochen, ob und wie die Stelle wieder besetzt werden soll. Die Kriterien (Stelleninhalt und -umfang, Tätigkeits- und Anforderungsprofil, Vergütung) werden geklärt. In diesen Gesprächen geht es auch immer wieder um die Frage, ob eine Stelle teilbar ist oder nicht.

Der Ausschreibungstext wird auf Basis dieses Gespräches von der Personalabteilung gefertigt und von der Gleichstellungsbeauftragten kontrolliert. Der Personalrat wird im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens beteiligt. Nach Ablauf der Ausschreibungsfrist werden die eingegangenen Bewerbungen zunächst von der Personalabteilung gesichtet und entsprechend den im Vorgespräch festgelegten Kriterien bewertet. Die Personalabteilung erarbeitet eine Liste mit Personen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden könnten.

Das betroffene Amt oder die Abteilung sichtet die Unterlagen und unterbreitet ebenfalls eine Vorschlagsliste. Anschließend gehen die Bewerbungsunterlagen zur Gleichstellungsbeauftragten. Diese sichtet die Unterlagen nach den Grundsätzen des Gleichstellungsgesetzes für das Land Schleswig-Holstein (GstG SH) und schlägt ggf. Ergänzungen der Vorschlagsliste vor. Auch das Personalratsgremium stimmt der Liste zu bzw. ergänzt diese nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt dann an den Vorstellungsgesprächen teil und nimmt dabei die Aufgaben entsprechend dem GstG SH wahr.

Nach den Vorstellungsgesprächen wird ein Einstellungsvorschlag erarbeitet. Wenn das Personalratsgremium entsprechend zugestimmt hat, wird ein Einstellungsvertrag abgeschlossen.

Das Verfahren scheint langwierig und arbeitsintensiv, ist aber letztlich sehr effektiv.

Es gab keine Fehler oder Pannen, die zu Klageverfahren führten.

Durch die klar geregelten Abläufe und vorher abgestimmten Kriterien, gibt es kaum Unstimmigkeiten bei der Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen. Willkür, Vetternwirtschaft oder Entscheidungen „nach Gefühl“ sind so kaum möglich, da alle Beteiligten das Personalauswahlverfahren objektiv und sachlich gestalten. Insgesamt ist der Informationsfluss im Bezug auf die Personalgewinnungsverfahren gut.

Zusammenarbeit mit der Dienststelle

Anders stellt sich die Informationslage bei sonstigen Personalangelegenheiten dar.

Anträge auf Verringerung der Arbeitszeit, Beurlaubung, Fortbildung und Mutterschutz etc. werden von der Personalabteilung nicht an die Gleichstellungsbeauftragte weitergeleitet.

Diese Informationen bekommt die Gleichstellungsbeauftragte nur, wenn die AntragstellerInnen ihr die Anträge zur Kenntnis geben oder den Anträgen von Seiten der Dienststelle zugestimmt wurden.

Diese Zustimmungen erhält auch das Personalratsgremium.

Es wäre aber wichtig für die Gleichstellungsbeauftragte, über die Anträge der Beschäftigten zeitnah unterrichtet zu sein, um frühzeitig tätig werden zu können.

So wenden sich die Beschäftigten erst bei der Gleichstellungsbeauftragten, wenn ihr Antrag ablehnt wurde bzw. finden sich mit der Ablehnung ab, obwohl es vielleicht noch eine andere Möglichkeit gegeben hätte.

Die Dienststelle ist nach dem GstG SH verpflichtet die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über alle personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten zu unterrichten. Frühzeit heißt, so zeitig, dass sie ihre Anregungen und Bedenken einbringen kann und diese dann auch berücksichtigt werden können.

So wie die Dienststelle das Verfahren zur Zeit handhabt, ist es nicht möglich, ausreichend auf die Einhaltung des Gesetzes hinzuwirken, da nicht alle Maßnahmen des Personalamtes und der Organisationsabteilung geprüft werden können.

Die Gleichstellungsbeauftragte geht davon aus, dass der neue Bürgermeister den Informationsfluss demnächst verlässlich regeln und optimieren wird.

Telearbeit

Die Testphase der Telearbeit ist erfolgreich beendet worden. Es sollte überprüft werden, ob und unter welchen Bedingungen dieses Angebot den Beschäftigten der Stadtverwaltung Itzehoe gemacht werden kann. Die „alternierende Telearbeit“ ist durch eine Dienstvereinbarung ein festes Modul der Personalentwicklung geworden.

Die Telearbeit wird sich in Zukunft als ein Instrument der familienbewussten Personalpolitik verstetigen.

Der neue TVöD

Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die Auffassung, dass der neue TVöD die Geschlechterdiskriminierung manifestiert. Folge des Änderungstarifvertrages war ein großer Informationsbedarf vieler Kolleginnen. Meist ging es um den Erhalt bestimmter finanzieller Besitzstände. Es wurde deutlich, dass es sich besonders um kinderbezogene Besitzstands- und Vergütungsgruppenzulagen handelte. Auf Antrag konnten sich Kolleginnen, die im September 2005

in Elternzeit waren, diese Leistungen sichern. Kolleginnen die zu dieser Zeit aus familiären Gründen in Sonderurlaub waren, blieben von dieser Regelung ausgeschlossen. Von diesem Problem waren überwiegend Frauen betroffen und sie betraf nur Beschäftigte der Kommunen. Der Tarifvertrag für die Bundesverwaltung hatte seine Sonderurlauberinnen mit eingeschlossen. Die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten hat gegenüber den beiden Tarifvertragsparteien auf diese geschlechterdiskriminierende Ungleichbehandlung hingewiesen. Ein erstes Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (18.12.2008) hat die Schlechterstellung von Sonderurlauberinnen aus familiären Gründen leider bestätigt.

II. Angestelltenlehrgang

Die Gleichstellungsbeauftragte fordert seit mehreren Jahren die regelmäßige Entsendung von Kolleginnen und Kollegen zum II. Angestelltenlehrgang (Qualifizierung zur VerwaltungsfachwirtIn). Die regelmäßige Teilnahme von Nachwuchskräften ist ins Stocken geraten. Trotz gewonnenem Verfahren vor der Einigungsstelle ist bisher keine Dienstvereinbarung zustande gekommen. Die Nachfrage im Hause wäre vorhanden. Die Form des Lehrgangs wurde geändert, so dass jetzt die Kolleginnen nicht mehr ein halbes Jahr am Arbeitsplatz fehlen. Einzelne Module ermöglichen eine flexiblere Planung am Arbeitsplatz und auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Fairness und Konfliktberatung (nach AGG) sowie betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Viele Kolleginnen beklagen sich über das Betriebsklima. Es wird zu viel übereinander geredet und zu wenig miteinander. Es werde Druck aufgebaut statt zu motivieren. Beschäftigte fühlen sich unverstanden oder sogar gemobbt. Besonders kritisch wird die Situation für Frauen, da es kein geregeltes betriebliches Eingliederungsmanagement gibt.

Die Einrichtung einer Konfliktstelle wäre wünschenswert, um das Betriebsklima zu verbessern und um bei Unstimmigkeiten zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten verbindlich zu vermitteln.

Im Rahmen der letzten Personalversammlung entschieden sich von 100 abstimmenden Beschäftigten nur 22 gegen eine Dienstvereinbarung zum fairen Umgang, 78 Kolleginnen und Kollegen wünschten sich diese Dienstvereinbarung.

LOB (Leistungsbezogenes Entgelt)

Die Differenzen konnten nicht ausgeräumt werden. Eine umfassende Dienstvereinbarung, die alle Bereiche des Leistungsentgeltes regelt, konnte nicht abgeschlossen werden.

2008 und 2009 wurde eine Minimallösung praktiziert und es konnte das Leistungsentgelt ausgezahlt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte hofft, dass sich die Tarifpartner gänzlich vom Leistungsentgelt verabschieden, weil sonst die Tarifkonflikte auf Personalrat und Personalabteilung verlagert würden.

Fortbildung

Im Jahr 2008 wurden 72% der zur Verfügung stehenden Mittel verbraucht. Es haben 22% der beschäftigten Frauen und 33% der beschäftigten Männer an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Die täglichen Fortbildungskosten der Frauen betragen 99 € und die der Männer 205 €.

Im Jahr 2009 wurden 73% der Mittel verbraucht, hier haben 18,3% der beschäftigten Frauen und 21,3% der Männer an Fortbildungen teilgenommen. Die täglichen Fortbildungskosten von Frauen betragen 136 €, die der Männer 155 €.

Forderungen und Anregungen

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Führungspositionen und Familienarbeit
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und Gremien
- Erhöhung des Anteils von Vätern in Elternzeit und Teilzeit

2.1.2 Bericht Frau Geyer-Behnke

Im März 2010 habe ich mit einer **Veranstaltungsreihe in der Verwaltung zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“** unter geschlechtsspezifischen Aspekten begonnen. Hierzu gab es mehrere Vorträge – sowohl für Männer als auch für Frauen -, die von mir ausgearbeitet und gehalten wurden. Ziel dieser Veranstaltungen war es, über psychische und physische Belastungssituationen am Arbeitsplatz zu informieren und zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen nach Möglichkeiten der Entlastung zu suchen. Als kurzen Einblick möchte ich an dieser Stelle zwei Belastungssituationen darstellen: Als wesentliche physische Belastung wurde in allen Arbeitsbereichen immer wieder der Bereich des Rückens genannt. In diesem Zusammenhang wurde häufig der Wunsch nach einem Rückenschulkurs geäußert. Dieser konnte in Kooperation mit der AOK hier im Hause kostenneutral für die Verwaltung angeboten werden. Die Rückmeldungen über den Kurs sind durchweg sehr positiv. Weitere Kurse sind im Herbst geplant, da viele Kolleginnen und Kollegen Interesse bekundet haben und aufgrund von Urlaubszeiten bisher nicht teilnehmen konnten. Bei den psychischen Belastungssituationen ist vor allem entstehender Stress durch Arbeitsverdichtung aus unterschiedlichen Gründen zu nennen. Auch hier sollte der Rückenschulkurs dazu beitragen, Möglichkeiten der Kurzentspannung darzustellen, die in Stresssituationen angewendet werden können.

Im Vorfeld hatte ich Kontakt zu den Bürgermeistern Herrn Blaschke und Herrn Dr. Koeppen, dem Personalleiter Herrn Ernst, der Personalratsvorsitzenden Frau Thie, dem Betriebsarzt Herrn Glomm, den Beauftragten für Arbeitsplatzanalysen an Bildschirmen Frau Reuß und Herrn Wilkens sowie zur Arbeitsschutzbeauftragten Frau Wallut aufgenommen. Das Thema wurde wohlwollend aufgenommen und ich bin allgemein sehr unterstützt worden.

Eine Gesamtevaluation wird zurzeit durchgeführt.

Frau Lewandowski ist eben schon auf die umfangreiche Arbeit eingegangen, die durch die **Beteiligungen** innerhalb der Verwaltung bei **Einstellungsverfahren** und **Personalangelegenheiten** entsteht. An dieser Stelle sei noch erwähnt, dass im letzten Jahr die Kriterien für das Auswahlverfahren für Auszubildende unter Beteiligung der Personalabteilung, des Personalrates, die Jugendausbildungsvertreterin sowie der Gleichstellungsbeauftragten überarbeitet wurden.

2.2 Prüfen von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen, z.B. auch bei der Aufstellung eines Bebauungsplanes

Die Mitarbeiterinnen des Frauenbüros suchen den Kontakt zu den Fachämtern. Diese beantworten die Fragen und berücksichtigen ggf. Anregungen. In der Regel ist davon auszugehen, dass die Vorlagen, bevor sie der Selbstverwaltung zugeleitet werden, mit dem Amt 16 abgestimmt wurden.

Insofern werden alle Verwaltungsvorlagen von uns auf frauenrelevante Themen geprüft. Ggf. werden mündliche Statements in den entsprechenden Sitzungen abgehalten. Die Sitzungen werden in der Regel von den Gleichstellungsbeauftragten besucht.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Ausweitungen der Kinderbetreuungsangebote in den Kindertagesstätten und den Schulen sehr zu begrüßen sind, da hierdurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigt wird. Die Streichung des kostenfreien dritten Kindergartenjahres - die im Ausschuss für Jugend und Sport im Juli behandelt wurde - ist kritisch zu sehen, da eine anzunehmende Verlässlichkeit hinsichtlich Kosten und Betreuung so zurück genommen wurde. Dies führt zu einer Verunsicherung, die einem Wiedereinstieg in den Beruf kontraproduktiv gegenüber steht. Im Zuge des demographischen Wandels, müsste die Politik m. E. hier vorsorglich reagieren.

Im genannten Zeitraum hat Frau Geyer-Behnke zu drei **Bebauungsplänen** schriftliche Stellungnahmen abgegeben (B-Plan Nr. 31, 1. und 2. Beteiligung und B-Plan Nr. 133).

Hier geht es im Wesentlichen darum, die Planungen daraufhin zu prüfen, dass Angsträume vermieden werden – das heißt z. B. auf helle und übersichtliche Wege und Plätze hinzuweisen.

2.3. Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in Itzehoe; z.B. durch Erarbeitung eines Frauenförderplanes

2.3.1 Bericht Frau Lewandowski

Öffentlichkeitsarbeit

Die Hauptsatzung der Stadt Itzehoe ermöglicht dem Frauenbüro eine eigene, unabhängige Öffentlichkeitsarbeit.

Es finden Pressegespräche statt und Pressemitteilungen werden verschickt.

Außerdem betreibt das Frauenbüro eine eigene Internetseite www.frauen-in-itzehoe.de <<http://www.frauen-in-itzehoe.de/starnet/Dokumente%20und%20Einstellungen/Geyer-BehnkeE/Lokale%20Einstellungen/Temporary%20Internet%20Files/OLK5E/www.frauen-in-itzehoe.de>> . Auf dieser Seite stellt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig Artikel und Informationen sowie Veranstaltungshinweise ein. Außerdem finden sich dort links zu anderen frauenspezifischen Seiten und Serviceangeboten, dazu gehört auch das Frauenhandbuch für die Stadt Itzehoe und den Kreis Steinburg, dieses müsste jedoch im Jahr 2011 überarbeitet und neu aufgelegt werden.

Ausstellung Frauen am Werk, Juni 2008

Die Wanderausstellung „Fotografien – Frauen am Werk“ umfasst insgesamt ca. 100 Einzelfotografien und zeigt Fotoreihen von Frauen in 16 Berufen bei ihren sehr unterschiedlichen Tätigkeiten.

Fünf Fotografinnen zeigen Ihre ganz persönliche Sicht auf die Berufswelt von Frauen in Deutschland.

So wie die Fotografinnen aus unterschiedlichen Schulen und Richtungen stammen, so bilden auch die Porträtierten ein Kaleidoskop verschiedenster Branchen und Tätigkeiten.

Frauen am Werk ist mehr als eine Reportage und künstlerische Reihung, sondern eine Stellungnahme zur Berufstätigkeit von Frauen im 21. Jahrhundert.

Zahlreiche Reaktionen und Korrespondenzen zu dem Vorgängerprojekt „Fotokalender Frauen am Werk 2007“ hatten die Produzentin Ulrike Rossa bewogen, eine Wanderausstellung zu konzipieren und bundesweit an die Öffentlichkeit zu gehen. In der Ausstellung wird keine Ideologiediskussion über die Rolle der Frau ausgetragen, sondern die Realität und Vielfalt weiblicher Arbeitswelten.

Im Rahmen der Ausstellung wurden für interessierte BürgerInnen und für Schulen Führungen angeboten.

Ausstellung „Trotz allem ich lebe“ Bilder von Flüchtlingsfrauen

Die Bilder der Wanderausstellung „Trotz allem – ich lebe“ waren in der Stadtbibliothek Itzehoe zu sehen. Das Projekt wurde von der UNO-Flüchtlingshilfe e.V. und dem Förderverein und dem Frauenbüro der Stadt Itzehoe unterstützt.

Die Bilder entstanden in der Kunsttherapie im Evangelischen Zentrum für Beratung und Therapie – Haus am Weißen Stein in Frankfurt/Main.

Sie zeigen eindrücklich die Stärke und den Lebenswillen der Künstlerinnen, trotz allem, was sie erlebt haben. Im Malen haben die Frauen eine Form gefunden, ihre Erlebnisse auszudrücken. Vier Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien, Liberia, Kurdistan/Türkei und dem Iran stehen stellvertretend für viele Frauen bereit, ihr Schweigen zu überwinden und sich bildnerisch mitzuteilen.

„Kunststücke von Flüchtlingsfrauen“ - nicht zufällig wurde der doppeldeutige Untertitel gewählt.

Den Frauen ist es gelungen, nach Deutschland zu kommen. Sie sind beharrlich den mühsamen Weg durch deutsche Ämter gegangen. Erfolgreich geflohen bedeutet aber nicht, dass der Schrecken des Erlebten spurlos vorbei ist. Auch Überleben und Weiterleben ist ein Kunststück.

Mit dieser Ausstellung luden wir ein, in die Gefühlswelt dieser Frauen einzutauchen, die Bilder zu betrachten und zu spüren, dass sie nicht nur erfahrenes Leid und Schmerz zeigten sondern auch viel Kraft, Hoffnung und Stärke.

Gewalt kommt nicht in die Tüte 25.11.: "Flagge zeigen gegen Gewalt"

Wie schon in den vergangenen Jahren wurde auch im Jahr 2008 und 2009 vor dem Kreishaus die Fahne von terre des femmes "frei leben - ohne Gewalt" gehisst.

(Nähere Informationen: www.frauenrechte.de <<http://www.frauen-in-itzehoe.de/starnet/Dokumente%20und%20Einstellungen/Geyer-BehnkeE/Lokale%20Einstellungen/Temporary%20Internet%20Files/OLK5E/www.frauenrechte.de>>).

Anschließend fand im Rathaus der Stadt Itzehoe ein Pressegespräch zum Thema "häusliche Gewalt" statt vorher wurde auch vor dem Rathaus die Flagge von terre de femmes gezeigt.

Zu zweiten Mal wird es dieses Jahr anlässlich des internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen um 17.00 Uhr eine Andacht in der St. Laurentii Kirche Itzehoe geben, die Pastorin Schlotfeldt halten wird. Nach der ersten Andacht im Jahr 2009 bat das Frauenhaus Itzehoe in den Prinzesshofpark ans Labyrinth zu einer besinnlichen Stunde, um denjenigen Frauen zu gedenken, die durch Männergewalt ihr Leben lassen mussten.

Termine 2010: 25.11.2010, 09:00 Uhr „Flagge zeigen“ Kreishaus
25.11.2010, 09:30 Uhr Pressetermin Rathaus
25.11.2010, 16:00 Uhr Andacht St. Laurentii Kirche Itzehoe

Zum Hintergrund „Gewalt kommt nicht in die Tüte“

Häusliche und familiäre Gewalt ist die am weitesten verbreitete Form der Gewalt gegen Frauen und ihre Kinder und umfasst alle gesellschaftlichen Schichten. In Deutschland ist davon fast jede vierte Frau betroffen, und jährlich fliehen rund 45.000 Frauen mit ihren Kindern in Frauenhäuser.

Vielfach sehen die Opfer ihre Lage als aussichtslos an und können sich nicht selbst daraus befreien. Frauenhäuser, Frauenfachberatungsstellen und die neu geschaffenen Kooperationen vor Ort bieten den Frauen Zufluchtsmöglichkeiten und Hilfsangebote. Das 2002 in Kraft getretene Gewaltschutzgesetz des Bundes verfolgt gemeinsam mit dem geänderten Polizeigesetz des Landes das Ziel: „wer schlägt, der geht“ und bietet damit den Frauen besseren Schutz vor den gewalttätigen Männern.

In Schleswig-Holstein gibt es ein Unterstützungssystem für Frauen und Kinder, die häusliche Gewalt erleben. Dazu gehören 16 Frauenhäuser und 23 Frauenberatungsstellen sowie die 15 regionalen Koordinatorinnen des Kooperations- und Interventionskonzeptes gegen häusliche Gewalt. In vielen Regionen gibt es Runde Tische, die das Thema aufgegriffen haben.

Mit der von dem Landesinnungsverband des Bäckerhandwerks Schleswig-Holstein und den Gleichstellungsbeauftragten getragenen Aktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ werden alle betroffenen Frauen ermutigt, sich Hilfe zu holen. Durch die Brötchentüte kommt das Thema direkt auf den Küchentisch.

8. März 2008: Entgeltgerechtigkeit – „Ich bin mehr wert!“

Paul verdient immer noch mehr als Paula

„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit? – Das ist doch alles in Tarifverträgen geregelt und da gibt es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen.“ So lautet die verbreitete Meinung, aber die Wirklichkeit sieht anders aus. Frauen verdienen im Durchschnitt ein Viertel weniger als die Männer und es gibt immer noch gut bezahlte „Männerbranchen“ (Chemie- und Druckindustrie) und schlechter bezahlte „Frauenbranchen“ (Hotel- und Gaststätten, Textil- und Nahrungsmittelindustrie). Eine von Gewerkschaften in Auftrag gegebene Analyse von Tarifverträgen ergab, dass Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, nach anderen Kriterien bewertet und bezahlt werden als solche, die überwiegend von Männern ausgeübt werden. Ein Beispiel: Für eine Schreibkraft findet sich im Druck-Tarif schlicht kein Bewertungskriterium, nur eine Ausbildung sollte sie haben.

Ein Lagerarbeiter dagegen muss „genau“ sein und „gewissenhaft“, er braucht „Vorkenntnisse“ und erzielt deshalb 153 € mehr Lohn als die Sekretärin. Solche Ungleichheiten zu verändern und zu gerechten Entgelten zu kommen ist das tarifpolitische Ziel. Tarifverträge müssen transparent, durchschaubar und einheitlich sein sowie alle Anforderungen und Belastungen an eine Tätigkeit berücksichtigen.

Mit dem neuen Entgeltrahmenabkommen für die Metallindustrie ist es gelungen Frauentätigkeiten aufzuwerten. Kriterien wie Geschicklichkeit, Flexibilität, Kooperation und Verantwortung gehen besser auf veränderte Arbeitsbedingungen ein und werden den Fähigkeiten von Frauen besser gerecht. Die Frauen müssen geschult werden, um die Anforderungen an ihre Tätigkeit besser beschreiben und bewerten zu lernen. Sonst verdient Paul weiterhin mehr als Paula.

8. März 2009: Mit Trillerpfeife für gleichen Lohn

In den 50er Jahren galten Frauen als weniger belastbar und ihre Arbeit als „Minderleistung“, es gab Leichtlohngruppen und weniger Geld für Frauenarbeit. Heute ist es gesetzliche und soziale Norm, die Arbeitsleistung von Frauen und Männern als gleichwertig anzuerkennen. Dennoch verdienen Frauen in Deutschland durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer. In kaum einem anderen EU-Land ist das Lohngefälle so groß.

Mit Trillerpfeifen und Tröte zogen deshalb Frauen am Sonnabend aus Anlass des Internationalen Frauentages durch die Innenstadt von Itzehoe. Mit dabei waren neben dem DGB die Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen, die SPD-Politiker Jörn Thießen und Birgit Herdejürgen sowie Kommunalpolitiker der Grünen und der Linken.

Auf T-Shirts hatte der DGB die unterschiedlichen Löhne von Männern und von Frauen aufgedruckt. „Der Schnurrbart macht den Unterschied, an der Leistung und der Kompetenz von Frauen liegt es nicht, dass sie weniger bekommen“, so Perke Heldt (DGB). Frauen unterbrechen das Berufsleben oftmals, um Familie und Kinder zu betreuen. Dafür werden sie dann mit geringerem Entgelt bestraft. Frauen arbeiten häufiger in schlecht bezahlten Branchen und werden in die Rolle einer ‚Zuverdienerin‘ zurückgedrängt. Viele Frauen arbeiten in Teilzeit. Und insbesondere Minijobs sind das „Einfallstor für Dumpinglöhne“.

8.3.2010: Internationale Frauenbegegnung

Nachdem es in den Jahren 2008 und 2009 um das Thema "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ging fand in diesem Jahr eine Veranstaltung statt, die gut zum internationalen Aspekt des Frauentages passte.

Auf Einladung des Evangelischen Frauenwerkes des Kirchenkreises Rantzeu-Münsterdorf, der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Itzehoe und des Kreises Steinburg, unterstützt vom DGB und der AsF fand in diesem Jahr in den Räumen der Innenstadtgemeinde St. Laurentii eine internationale Frauenbegegnung statt.

Etwa 80 Frauen aus 17 verschiedenen Ländern (Marokko, Brasilien, Afghanistan, Irak, Polen, Rußland, Kasachstan, Ukraine, Vietnam, Bosnien, Türkei, Rumänien, Iran, Frankreich, Spanien, Italien und Litauen) trafen sich, um gemeinsam zu frühstücken und Kontakte zu knüpfen.

Durch diese niedrigschwelligen Treffen lernen die Frauen mit Migrationshintergrund die Gleichstellungsbeauftragte kennen und es fällt ihnen leichter sich später ggf. ratsuchend an sie zu wenden.

Viele dieser Frauen nehmen das Angebot zur Beratung dann auch zu einem späteren Zeitpunkt wahr.

Fit für die Firma?!

Dies ist ein Seminarangebot für Frauen in Leitungsfunktionen (oder solche, die dort hin wollen) und Unternehmerinnen.

Die Veranstalterinnen - der Arbeitskreis Frauen in der Region Schleswig-Holstein Unterelbe - bietet

dieses Seminarangebot an, um Frauen Mut zu machen, Führungsverantwortung zu übernehmen bzw. sie in der Ausübung ihrer Führungsrolle zu stärken, damit sie nicht nur gut führen, sondern auch gern!

Die Veranstalterinnen organisieren verschiedene Workshops und Vorträge und die Teilnehmerinnen erhalten Gelegenheit miteinander ins Gespräch zu kommen um Kontakte zu knüpfen und Netzwerke zu bilden.

Diese Veranstaltungsreihe findet abwechselnd an Veranstaltungsorten im Dithmarschen/Heide oder Meldorf, Pinneberg / Elmshorn und Steinburg / Itzehoe statt und ist stets gut besucht.

Vortragsveranstaltungen z.B. Zwangsheirat

Es ist wichtig, dass Politik und Fachöffentlichkeit sich des Themas Zwangsheirat mehr und mehr annehmen und es öffentlich diskutieren. Es wäre sicherlich nicht richtig im Namen einer falsch verstandenen Toleranz bei Zwangsverheiratung zu lange wegzuschauen. Das gesellschaftliche Phänomen Zwangsheirat sollte nicht auf Kosten der Betroffenen gelöst werden. Vielmehr muss dafür Sorge getragen werden, dass von Zwangsheirat betroffene Frauen und auch Männer hier entsprechende Hilfen bekommen. Die Dunkelziffer liegt sehr hoch.

Auch in Schleswig-Holstein fehlen gesicherte quantitative Erkenntnisse. Allerdings liegen durchaus konkrete Erfahrungen in den Migrationsberatungsstellen aus Itzehoe vor. Diese belegen, dass es auch bei uns betroffene junge Frauen gibt.

Die meisten betroffenen Frauen und Mädchen, die sich an das Frauen- und Kinderschutzhaus wandten, stammten aus der 2. und 3. Einwanderergeneration aus den Ländern Türkei, Afghanistan, Iran, Syrien, Palästina, Libanon, Aserbeidschan sowie Jordanien und waren Muslima.

Seit vielen Jahren befassen sich Schutzeinrichtungen und Gewaltberatungsstellen mit dem Themenkomplex häusliche Gewalt, Zwangsheirat, Ehrenmord.

In einem Netzwerk gegen Gewalt in der Familie (KIK) wird auch dieses Thema immer wieder angesprochen, denn Zwangsheirat ist eine in der Öffentlichkeit eher unbekanntere Form von häuslicher Gewalt. Die Wertschätzung kultureller Vielfalt darf aber keinesfalls dazu führen, dass die Thematisierung von Zwangsheirat, häuslicher Gewalt, Ehrenmorde nicht öffentlich diskutiert und kritisiert werden, denn die Folgen für Frauen und Mädchen sind drastisch: Oft dürfen sie ihre Schulausbildung nicht beenden, werden häufig sexuell ausgebeutet und hängen in der Regel finanziell vollständig vom Ehemann ab, dürfen nicht mehr über ihr eigenes Leben entscheiden. Zwangsheirat, häusliche Gewalt und Ehrenmorde haben nicht unmittelbar mit der Religion zu tun, sondern sind vor allem das Ergebnis überkommener Traditionen und Bräuche (Ehrebegriff), insbesondere in patriarchalisch geprägten Gesellschaften. Sie kommen sowohl in islamischen Familien aus der Türkei vor als auch in buddhistisch-hinduistischen Familien aus Sri Lanka, in Familien aus dem christlichen Griechenland oder aus Süditalien.

Es nehmen nicht nur die von Zwangsheirat betroffenen Mädchen und Frauen die Beratungsstellen verstärkt in Anspruch, sondern auch Bezugspersonen, die diese Formen von Gewalt nicht tolerieren oder unterstützen wollen. So wenden sich zunehmend Freundinnen, aber auch LehrerInnen, SozialarbeiterInnen, Vorgesetzte und KollegInnen an die Schutzeinrichtungen und das Frauenbüro der Stadt, um sich Informationen und Rat zu holen. Verstärkte Aufklärung und Prävention gegen Zwangsverheiratung tut not.

Informationsaustausch und Vernetzung werden angeboten. Über Handlungsperspektiven auf der kommunalen Ebene muss nachgedacht werden.

2.3.1 Bericht Frau Geyer-Behnke

Frauenförderplan

Der Verfassungsgrundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Gleichstellung der Frauen im Beruf sind immer noch nicht vollständig umgesetzt. Dieses gilt, wie Analysen zeigen, auch für den öffentlichen Dienst: Die beruflichen Chancen sind, trotz der formal-rechtlichen Grundlagen für eine berufliche Gleichbehandlung, zugunsten der Männer verteilt.

Die Stadt Itzehoe setzt sich dafür ein, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf zu verwirklichen. Deshalb sollen in der Stadtverwaltung Itzehoe mit allen Organisationseinheiten und dem Eigenbetrieb Frauen bei gleicher Qualifikation in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, verstärkt gefördert werden. Es sollen außerdem durch entsprechende Regelungen für Frauen und Männer die Möglichkeit geschaffen werden, Beruf und Familienarbeit miteinander zu verbinden.

Der Frauenförderplan wurde von mir überarbeitet und wird zurzeit in Feinabstimmung mit Frau Lewandowski und der Personalabteilung abgeschlossen.

Des Weiteren nehme ich regelmäßig an **Arbeitsmarktgesprächen** mit den Agenturen für Arbeit, den Argen, der Beratungsstelle Frau und Beruf und den Gleichstellungsbeauftragten aus der Region teil. Die Agenturen stellen umfangreiches Statistikmaterial zur Verfügung und berichten über die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Andererseits berichten wir von den Rückmeldungen aus unseren Beratungen bzw. aus Anfragen und Beschwerden. Dieser Austausch ist für beide Seiten sehr fruchtbar und konstruktiv. Er ermöglicht in der Beratung die arbeitsmarktpolitischen Zusammenhänge mit einfließen zu lassen, die Agenturen für Arbeit und die Argen bekommen andererseits hilfreiche Rückmeldungen aus unserer Beratungspraxis.

Der jährliche „**Girl's Day**“ im April findet mehr und mehr Zuspruch. Im letzten Jahr haben wir erstmals in der Verwaltung Praktikantinnen untergebracht. In diesem Jahr konnten wir unter dem vorgegebenen Motto „**Neue Wege für Jungs**“ auch einen Praktikanten begrüßen. Dieser Aktionstag gibt jungen Menschen die Möglichkeit in Berufsfelder zu schauen, die mehrheitlich nicht von ihrem Geschlecht gewählt werden. Mit diesem Angebot werden frühzeitig tradierte Rollenmuster in Frage gestellt und Hemmschwellen abgebaut. Ein allmählicher Prozess der Veränderung innerhalb der Arbeitsplatzsegregation, kann so unterstützend begleitet werden. Dieses Projekt wird in Zusammenarbeit mit Kolleginnen aus der Kinder- und Jugendarbeit durchgeführt. Auf Stadt- und Kreisebene beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Frau Svenja Brandt.

Die „**Itzehoer Allianz für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder**“ konnte im letzten Jahr wieder aktiviert werden, nachdem es eine über einjährige Pause gegeben hatte. Diese Arbeitsgruppe trifft sich in der Regel viermal jährlich und will die Vernetzung zwischen allen Institutionen in Itzehoe, die direkt oder indirekt mit häuslicher Gewalt konfrontiert sind, verbessern. Die „Itzehoer Allianz...“ setzt sich zusammen aus Vertretern/innen von Kindertagesstätten, Grundschulen, Trägern der Jugendhilfe, dem Frauenhaus, der Gerichtshilfe, aus Beratungsstellen sowie der Kommunalpolitik. Ein Anliegen der Arbeitsgruppe ist es, immer wieder darauf hinzuweisen, dass Itzehoe keine Beratungsstelle für von Gewalt betroffene Menschen hat. Die Problematik, dass durch die geplanten Einsparmaßnahmen weitere Institutionen wie z. B. die Frauenhäuser Kürzungen hinnehmen müssen, verschärft die schon jetzt schwierige Lage für viele Frauen und ihre Kinder. Betrachtet man in diesem Zusammenhang auch die Kosten, die Gewalttaten verursachen, so sind auch aus dieser Überlegung heraus präventive Maßnahmen vor zu ziehen (siehe hierzu auch <http://www.frauenhaeuser-sh.de/aktuelles.html> <<http://www.frauenhaeuser-sh.de/aktuelles.html>> Unterlagen zur Veranstaltung „Was kostet Gewalt“ sind dort einzusehen).

Die Organisation und Koordination der „Itzehoer Allianz...“ liegt bei mir, die fachliche Begleitung erfolgt durch Frau Andrea Bünz, KIK-Koordinatorin (Kooperations- und Interventionskonzept) für den Kreis Steinburg.

Sowohl im Jahr 2009 als auch in 2010 konnten zum Thema **MINT** (Mädchen in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen) zwei große **Veranstaltungen** durchgeführt werden. In Kooperation mit der Beratungsstelle Frau und Beruf, den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Steinburg, Mitarbeiterinnen der Agentur für Arbeit, der Schulrätin sowie einigen Fachbereichsleitern aus Schulen sowie der freundlichen Unterstützung des ISIT – die ihre Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt haben – konnte ein hochkarätiges Angebot für Schülerinnen dargeboten werden. In Form einer Messe, hatten die Schülerinnen jeweils für einen Tag die Möglichkeit verschiedene Firmen aus dem naturwissenschaftlichen und technischen Bereich näher kennen zu lernen. Sie konnten Fragen stellen und sich mit Informationsmaterial versorgen. Die Resonanz war nach der Veranstaltung im Jahre 2009 so groß, dass in diesem Jahr eine Wiederholung stattgefunden hat, die gleichermaßen erfolgreich war. Eine Fortsetzung dieser Veranstaltung ist für Anfang 2011 geplant.

Im Juni 2009 wurde in Kooperation mit der Arbeitsgruppe Frauen der Region S-H Unterelbe unter Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Region, der Beratungsstelle Frau und Beruf und dem DGB die **Veranstaltung „Würde hat ihren Wert - Arbeit hat ihren Preis“ zum Equal Pay Day** durchgeführt. Die Bundestagsabgeordneten Dr. Ernst-Dieter Rossmann (SPD) und Dr. Ole Schröder (CDU) sind der Einladung gefolgt und haben sich in einer Podiumsdiskussion den Fragen gestellt. Das einleitende Impulsreferat „Lohnungleichheit und Niedriglohnsektor“ hielt die Wissenschaftlerin Dr. Karin Jaerling vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).

Eine **Veranstaltung zum Thema Mode und Geschlecht** auf Einladung zum Reformationstag in das Auguste Viktoria Gymnasium mit der Bitte den Schülern/innen ein gleichstellungsrelevantes Thema vorzustellen, fand im Oktober 2009 statt. Hierzu wurde von mir ein Vortrag und eine Power Point Präsentation vorgestellt, die die Veränderungen hinsichtlich der Geschlechterrollen in unserer Gesellschaft anhand von Modetrends darstellt. Eine weitere Veranstaltung ist mit einem erweiterten Zeitkontingent für 2010 geplant.

Aufgrund einer Anfrage von einer Klientin bzgl. **Kostenübernahme von Verhütungsmitteln bei Hartz IV Empfängerinnen** und einer anschließenden Recherchearbeit, wurde im Januar 2010 eine **Arbeitsgruppe** mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises und einer Mitarbeiterin von Pro Familia gegründet. Die Rechtslage stellt sich so dar, dass Hartz IV Empfänger/innen keine finanzielle Unterstützung für Verhütungsmittel erhalten. Der Kreis könnte Gelder hierfür in den Haushalt einstellen, dies ist bis jetzt aber ausgeblieben. In Flensburg und im Kreis Stormarn werden seit Frühjahr dieses Jahres Gelder in den Haushalt für die Übernahme der Kosten eingestellt. Unsere Arbeitsgruppe tritt dafür ein, dass auch im Kreis Steinburg Gelder für Verhütungsmittel zur Verfügung gestellt werden, damit eine selbst bestimmte Familienplanung ermöglicht wird und nicht von finanziellen Gegebenheiten abhängig ist. Zurzeit wird die Politik auf Kreisebene über die Situation informiert. Wir würden es sehr begrüßen, wenn die politischen Vertreter der Ratsversammlung unser Anliegen unterstützen würden. Für Fragen stehe ich selbstverständlich zur Verfügung.

2.4 Anbieten von Sprechstunden und Beratung für Frauen

2.4.1 Bericht Frau Lewandowski

Beratungen von Bürgerinnen

Die Beratung von Bürgerinnen gehört entsprechend der Hauptsatzung der Stadt Itzehoe und der Gemeindeordnung zu den Aufgaben des Frauenbüros. Die Anfragen erreichen das Büro telefonisch, über Email schriftlich und persönlich.

Beratungszahlen 2008 bis 8/2010: Einzelberatungen : 312, Gruppenberatungen : 77

Themen der Beratungen:

Zwangsheirat, Migration, Probleme als Migrantin, Mobbing, Sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, Stalking, Probleme mit städtischen Ämtern und anderen Behörden, arbeitsrechtliche Fragen, Probleme am Arbeitsplatz und mit dem Arbeitgeber, Arbeitssuche, Ausbildungsplatzsuche, berufliche Probleme durch Schwangerschaft oder Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase, Probleme mit der Kinderbetreuung und als Alleinerziehende, Fragen zu Trennung und Scheidung und zum Umgangsrecht, Suche nach Kontakten, nach Selbsthilfegruppen oder therapeutischen Kontakten, Überforderungssituationen mit der gesamten Lebenssituation, psychische Störungen und gesundheitliche Störungen, medizinische Hilfsmittel (Einlagen, Hörgeräte), Probleme als Behinderte, Datenschutz und Schulden

Kinderbetreuung, neues Unterhaltsrecht

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist nach wie vor das Hauptanliegen der Arbeit des Frauenbüros der Stadt Itzehoe. Die Stadt Itzehoe hat in den vergangenen Jahren große Anstrengungen unternommen um die Betreuungssituation in Kindergärten zu bessern bzw. eine ausreichende Zahl an Betreuungsplätzen zur Verfügung zu stellen. Die Kindergärten wurden ausgebaut und Plätze für unter 3-jährige geschaffen. Die überzähligen Betreuungsplätze konnten an Kinder vergeben werden, deren Eltern nicht in Itzehoe wohnten hier aber ihren Arbeitsplatz hatten.

Diese Situation hat sich geändert. Zur Schaffung von mehr Betreuungsplätzen von unter 3-jährigen wurden „reguläre Kindergartenplätze“ abgebaut. So verringerte sich die Zahl der Betreuungsplätze für die 3 bis 6-jährigen Kinder. Die Stadt wollte so sich abzeichnende Überkapazitäten vermeiden.

Dann änderte sich das Unterhaltsrecht. Geschiedene Ehegatten müssen nun (nach Auslaufen des Betreuungsunterhaltes) selbst wieder für ihren Unterhalt sorgen und erwerbstätig werden. Dieser Umstand führte dazu, dass die Kindergartenplätze wieder zur Mangelware wurden. Auswärtige Kinder können nun nicht mehr in Itzehoe untergebracht werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich für die Verbesserung der Schulkinderbetreuung (Ganztagschule) und eine verlässliche Betreuung in den Schulferien ein.

Migrantinnen - Türkisches Türkisch...?

Trotz Antidiskriminierungsgesetz und allgemein wachsender Integrationsbereitschaft werden StellenbewerberInnen mit ausländischen Wurzeln auf dem Arbeitsmarkt noch immer eklatant benachteiligt. Leider war dies auch Thema von mehreren Beratungsgesprächen im Frauenbüro.

Die Agentur für Arbeit in Elmshorn wurde auf diese Anfragen aufmerksam gemacht.

Auf Personalauswahlverfahren privater Unternehmen kann aber nur schwer Einfluss genommen werden. Bei Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt handelt es sich nicht um Itzehoer Einzelfälle. Das geht aus einer aktuellen Studie hervor, die beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn erschienen ist.

In einem Feldversuch wurden über 1000 inhaltlich gleichwertige Bewerbungsunterlagen auf Praktikumsstellen verschickt, denen per Zufall ein Name eindeutig deutscher oder türkischer Herkunft zugeordnet wurde. Das Ergebnis: BewerberInnen mit türkischen Namen erhielten insgesamt 14 % weniger positive Antworten. In kleineren Unternehmen war die Ungleichbehandlung sogar noch ausgeprägter: Hier hatten BewerberInnen mit türkisch klingenden Namen trotz gleicher Qualifikation eine um 24 % geringere Chance auf ein Vorstellungsgespräch.

Ein weiteres interessantes Resultat der Studie: Wurden Empfehlungsschreiben früherer Arbeitgeber mit der Bewerbung eingereicht, hatten die türkischstämmigen BewerberInnen annähernd gleiche Chancen.

Dieser Hinweis ist in die Beratungspraxis des Frauenbüros eingeflossen.

Frauen und Erwerbstätigkeit

Frauenberufe bleiben Niedriglohnberufe

Rund 75 % aller weiblichen Auszubildenden absolvieren ihre Lehre in gerade einmal in 25 Berufen. Ganz oben auf der Hitliste stehen Tätigkeiten, die traditionell schlecht bezahlt sind und wenig Aufstiegschancen bieten: Verkäuferin, Bürokauffrau, Friseurin und Arzthelferin. Diese Jobs sind schlecht bezahlt, weil überwiegend Frauen in ihnen tätig sind.

Die alljährlichen „Girls Days“ sollen eigentlich zu einem Abbau der geschlechtsspezifischen Berufswahl beitragen. Doch gibt es auch auf dem Arbeitsmarkt bestimmte Vorstellungen, Rollenbilder und etablierte Stereotype. Diese feststehenden Geschlechterrollen bewirken weiterhin, dass in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes die Trennung zwischen Frauen und Männern stärker ist, als in der Gesamtgesellschaft. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Und nicht zuletzt hat sich das Bildungssystem noch nicht von traditionellen Geschlechterbildern verabschiedet. Insgesamt ändert sich an der Teilung in Frauen- und Männerberufe nur sehr wenig. Den zahlreichen Initiativen der letzten Jahre kann leider kein besonderer Erfolg bescheinigt werden.

Die Folgen dieses weiblichen Berufswahlverfahrens wiegen jedoch schwer: Viele Itzehoerinnen arbeiten in prekären Arbeitsverhältnissen, sie sind geringfügig beschäftigt, verdienen teilweise nur 4,50 € in der Stunde, bekommen weder Lohnfortzahlung bei Krankheit, noch haben sie bezahlten Urlaub, sie werden kontrolliert und erpresst. Gesetzliche Regelungen interessieren Arbeitgeber oft nicht: Wer sich wehrt und aufmuckt, fliegt raus. Die Arbeitsbedingungen bei LIDL, Schlecker und KIK schlugen sich auch in den Beratungen des Frauenbüros nieder. Immer wieder sprechen Frauen diese Bedingungen an. Ihnen wird Informationsmaterial an die Hand gegeben und geraten sich gewerkschaftlich zu organisieren oder sich an Fachanwälte oder Fachanwältinnen für Arbeitsrecht zu wenden. Meistens lösen die Frauen die Situation für sich aber in dem sie kündigen und sich einen seriöseren Arbeitgeber suchen.

Auch die Allgemeinheit hat die Folgen dieser Arbeitsbedingungen zu tragen. Die Frauen können von ihrem Lohn ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten und müssen ihn von der ARGE aufstocken lassen. So subventioniert der Staat Unternehmen durch die Hintertür.

Hartz IV

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Itzehoe hat die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts begrüßt, die bisherige Berechnung der Hartz-IV-Regelsätze sei verfassungswidrig. Was noch aussteht, ist die Forderung von pro familia und etlichen Sozialverbänden zur Kostenübernahme von Verhütungsmitteln für Frauen und Paare, die ALG II oder Sozialgeld beziehen, denn ein "Menschenwürdiges Existenzminimum" schließt Recht auf Verhütung ein. Das Menschenrecht auf selbstbestimmte Familienplanung, das den Zugang zu möglichst sicheren und bezahlbaren Verhütungsmethoden einschließt, muss allen Menschen offen stehen.

Nach Meinung des Bundesverfassungsgerichtes geht es nicht nur um die physische Existenz, sondern auch um ein "Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben". Zu diesem menschenwürdigen Existenzminimum gehört auch der Zugang zu sicheren, kostenlosen Verhütungsmitteln! Seit dem Inkrafttreten des Gesundheitsmodernisierungsgesetzes im Januar 2004 besteht kein Rechtsanspruch mehr.

Durch die Hartz-IV-Reform gilt der Regelsatz der Sozialhilfe auch für das ALG II. Doch die ehemals SozialhilfeempfängerInnen zugesicherte Hilfe zur Familienplanung besteht nicht mehr. Im Regelsatz waren und wurden Verhütungsmittelkosten nicht berücksichtigt. Der Regelsatz für Arbeitslosengeld II und Sozialgeld beträgt seit 1. Juli 2009 bundesweit einheitlich 359 Euro pro Monat für einen alleinstehenden Erwachsenen. Für Gesundheitspflege (z. B. Medikamente) sind darin lediglich ca. 14 Euro berechnet, von diesem geringen monatlichen Betrag können Verhütungsmittel nicht bezahlt

werden. Einige wenige Kommunen haben den dringenden Bedarf gesehen und Projekte zur Kostenübernahme ins Leben gerufen, jedoch ohne verbindliche Rechtsgrundlage und damit auch ohne Rechtsanspruch der betroffenen Frauen. Seit der Gesetzesänderung hat der Anteil von Beratungen zugenommen, in denen die Finanzierung bzw. die Kosten von Verhütung Thema sind. Das Frauenbüro der Stadt Itzehoe hat sich mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Steinburg und der örtlichen pro familia-Beratungsstelle zusammengetan, um den Kreis Steinburg dazu zu bewegen, dem Beispiel anderer Kommunen zu folgen und gleichfalls eine Kostenübernahmeregelung zu etablieren.

2.4.2 Bericht Frau Geyer-Behnke

Im genannten Zeitraum habe ich 53 Einzelberatungen in unterschiedlicher Länge (zwischen 5 Min. und 2 Std.) durchgeführt. Zum Teil war eine intensive Recherchearbeit nötig. Des Weiteren haben 62 Personen an Gruppenberatungen während vier Veranstaltungen teilgenommen. Hinzu kommen zahlreiche Anfragen rund um die Veranstaltungsreihe „Gesundheit am Arbeitsplatz“. Weitere Anfragen und Beschwerden wurden nicht zahlenmäßig erfasst, ergeben aber zum Teil einen erheblichen Rechercheaufwand um die genannten Themenbereiche objektiver beurteilen zu können.

Die Beratungen, Anfragen und Beschwerden umfassen folgende Themenbereiche:

Trennung und Scheidung
Gewalt
Arbeitsmarkt
Mobbing
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Wohnungszusprüche im Zusammenhang mit polizeilicher Wegweisung
Stalking
Migration
Kindergeld
ALG I und ALG II (Hartz IV)
Personalangelegenheiten
Frauendiskriminierung
Datenschutz
Jugendamt
Schwangerschaftsberatung
Selbsthilfegruppen
Anti-Aggressionstraining
Mieterschutz
Wohnungsnachweise
Arge
Berufstätigkeit und Nebentätigkeiten
Urlaubsansprüche bei Aushilfskräften
Bankvollmacht
Vernachlässigung von Kindern
Etc.

2.5 Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden

In unseren Arbeitszusammenhängen kommen wir mit den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Gruppen wie Schüler/innen, Politiker/innen, Kollegen/innen, gesellschaftlich Randgruppen, Teil-

nehmer/innen auf Veranstaltungen u. a. in Kontakt. Viele Veranstaltungen sind nur möglich, weil wir mit anderen Institutionen zusammen arbeiten, wie z. B. die Gleichstellungsbeauftragten aus der Region aber auch in überregionalen Kooperationen, der Beratungsstelle Frau und Beruf, dem DGB, der Politik, KIK (Kooperations- und Interventionskonzept), Beratungsstellen für soziale und psychosoziale Angelegenheiten, Kindergärten, Kirche, Ärzten/innen, Hebammen etc..

In einigen Arbeitszusammenhängen wie z. B. dem Girl`s Day und die MINT-Veranstaltungen haben wir auch Kontakt zu Betrieben aus der Region sowie aus der Metropolregion Hamburg.

Hinzu kommen die Kontakte zu verschiedenen Landesarbeitsgemeinschaften, Schulen, Berufsschulen, Hochschulen anderen Verwaltungen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene, Gerichten, Polizei und Jugendamt.

Modified: 24.09.2016