

Frauenbüro der Stadt Itzehoe

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

Die Aufgaben einer kommunalen Frauenbeauftragten

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern eine staatliche Aufgabe und in Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes geregelt. Der Artikel 3, Abs. 3, sieht die Beseitigung von Benachteiligungen und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vor.

Die Arbeit der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten ist eine Querschnittsaufgabe, die fachübergreifend alle Bereiche der Kommunalpolitik und der kommunalen Verwaltung berühren kann. Die Frauenbeauftragte hat den Status einer Amtsleitung und ist an keine fachlichen Weisungen gebunden. Sie wählt ihre Tätigkeitsschwerpunkte selbst und hat Teilnahme- und Rederecht in allen politischen Gremien, auch in nicht öffentlichen Sitzungen.

Die Arbeitsschwerpunkte in der Verwaltung:

- Mitwirkung bei Personalentscheidungen und organisatorischen Umstrukturierungen,
- Teilnahme an Leitungsbesprechungen und Personalratsitzungen,
- Beteiligung an verwaltungsinternen Arbeitsgruppen zu den Themen Aufbauorganisation und Personalentwicklung,
- Beratung von Kolleginnen und Kollegen und
- Vermittlung und Klärung bei innerbetrieblichen Konflikten.

Die Arbeit mit und in den politischen Gremien:

- Teilnahme – je nach Tagesordnung - an Sitzungen der Ratsversammlung, dem Hauptausschuss und den Fachausschüssen
- Auf Anfrage werden Fraktionssitzungen besucht und Informationen an Kommunalpolitiker und Kommunalpolitikerinnen weitergegeben.

Die Tätigkeiten für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Itzehoe sind vorrangig:

- Zusammenarbeit mit vielen gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Vereinen und Verbänden sowie Behörden,
- überregionale Zusammenarbeit mit Arbeitskreisen und Interessenvertretungen,
- Durchführung von Projekten und Veranstaltungen,
- Entwicklung von Initiativen und Maßnahmen zu frauenrelevanten Themen,
- öffentliche Stellungnahme zu gleichstellungspolitischen Themen,
- Beratung von Bürgerinnen und Bürger der Stadt,
- Kontaktpflege und Beratung von Betrieben, Schulen und Institutionen,
- Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Organisation von Fortbildung und von Fachtagungen,
- Bereitstellung von Informationsmaterial und Broschüren,
- Öffentlichkeitsarbeit mit Hilfe der eigenen Homepage und
- Zusammenarbeit mit der örtlichen Presse, hier vor allem der Norddeutschen Rundschau.

Tätigkeit der Frauenbeauftragten innerhalb der Verwaltung

Der Frauenförderplan der Stadt Itzehoe wird, wie im Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein vorgesehen, von der Personalabteilung erarbeitet. Er dient als Instrument der Personalentwicklung.

Inhaltlich ist er stets mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesprochen worden. Der Frauenförderplan der Stadt Itzehoe ist zurzeit, was den statistischen Teil betrifft, nicht mehr aktuell. Das wird von der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Fall eher unkritisch gesehen, da sich die Dienststelle mit der Entwicklung und Umsetzung anderer Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen beschäftigt hat und auch aktuell noch beschäftigt.

Das Zustandekommen solcher Dienstanweisungen und -vereinbarungen als Instrumente der Personalentwicklung sind der Gleichstellungsbeauftragten im Moment wichtiger und scheinen besser dazu geeignet zu sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Frauen zu fördern, als ein auf Theorie basierendes, sehr spekulatives Zahlenwerk aus Planungszahlen und Sollvorgaben in einer statistischen Tabelle.

Auf den aktuellen Personalbericht der Dienststelle vom 07.04.2014 wird an dieser Stelle verwiesen.

Auch bei der Stadt Itzehoe zeigt sich jedoch, dass Frauen in Führungspositionen eher unterrepräsentiert sind. Die jüngsten organisatorischen Veränderungen haben aber auch personelle Veränderungen nach sich gezogen und so konnten einige Abteilungsleitungen und stellvertretenden Amtsleitungen mit weiblichen Führungskräften besetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Personalauswahlverfahren beteiligt worden. Personalauswahlverfahren sind relativ zeitintensiv. Eine notwendige Voraussetzung für einen reibungslosen Verlauf eines Auswahlverfahrens ist die gute Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung, Personalabteilung, Fachamt, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten. An den geführten Abstimmungsgesprächen war die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt und konnte jederzeit ihre Anregungen und Bedenken einbringen. Bewerbungsunterlagen wurden eingesehen, Kandidatinnen für ein Vorstellungsgespräch vorgeschlagen, an den Vorstellungsgesprächen hat die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen und konnte Bewerberinnen und Bewerber befragen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Aufbauorganisation.

Hier arbeitet der Bürgermeister gemeinsam mit Hauptamtsleiter, Personalabteilung, Organisation, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten mit dem zu überplanenden Fachamt zusammen. So wird die Beteiligung und Information sichergestellt; die Planung ist transparent, sie kann von allen Beteiligten kritisch gewürdigt und mitgestaltet werden. Außerdem arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte in der Arbeitsgruppe Personalentwicklung mit. Diese AG beschäftigt sich mit der Erarbeitung von Dienstvereinbarungen. Aktuell wurden und werden die Themen „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“, „Telearbeit / Homeoffice“ und „gleitende Arbeitszeiten“ be- oder überarbeitet.

Dienstvereinbarung „Faires Verhalten“

In der Arbeitsgruppe Personalentwicklung wurde auf der Grundlage eines Entwurfes des Personalrates die Dienstvereinbarung „Faires Verhalten“ erarbeitet. Erfreulich ist, dass die Beschwerdestelle, die nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen ist, jetzt auch tatsächlich eingerichtet wurde. Bei Beschwerden treten die Mitglieder der Kommission zeitnah zusammen. Besonders wichtig war den Mitgliedern der Arbeitsgruppe eine zeitliche Perspektive für betroffene Beschäftigte. Ein Konflikt kann schon mit Gesprächen vor der Beschwerdestelle beigelegt werden. Hierfür gibt es einen Stufenplan. An erster Stelle steht das moderierte Gespräch, dann ein Gespräch mit den betrieblichen Konfliktberaterinnen. Erst wenn es hier keine Lösung gibt, wird die Beschwerdestelle nach dem Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingeschaltet. Die Stadt Itzehoe ist bemüht ein gutes Arbeitsklima zu schaffen bzw. zu erhalten. Konflikte bleiben nicht aus, wenn Menschen miteinander arbeiten. Sie sollten aber aufgegriffen werden und nicht als schwelender Konflikt im Raum stehen bleiben. Bisher ist die Beschwerdestelle noch nicht in Anspruch genommen worden. Die Qualifizierung der Beschäftigten, die Aufgaben nach dieser Dienstvereinbarung wahrnehmen, wird begleitend stattfinden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zurzeit die einzige ausgebildete betriebliche Konfliktberaterin in der Stadtverwaltung Itzehoe.

Um die Arbeitszeitregelung für die Stadtverwaltung gegebenenfalls zu modernisieren, bereitet die Arbeitsgruppe Personalentwicklung zurzeit eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Die Kolleginnen und Kollegen werden gebeten anzugeben, ob sie zum Beispiel Zeit benötigen um ihre Kinder zu betreuen oder inwieweit die Pflege von Familienangehörigen sie zeitlich in Anspruch nimmt. Eventuell gibt es auch die Bedürfnisse sich länger fortzubilden oder etwas für die Gesundheit

zu tun.

Andererseits gibt es auch Arbeitsbereiche in der Verwaltung die zum Beispiel mit einer Jahresarbeitszeitregelung effizienter arbeiten könnten. Die Einführung von Langzeitarbeitskonten ist im Gespräch. Ob und wie man dieses Projekt realisiert hängt auch davon ab, dass es gelingt, die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Anforderungen des Arbeitgebers und der Bürgerinnen und Bürger, als unsere Kundschaft miteinander in Einklang zu bringen.

Beratung von Kolleginnen und Kollegen

Die Kolleginnen und Kollegen, die das Beratungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch nahmen und nehmen kommen aus allen Bereichen der Kernverwaltung und der Nebenstellen. Manchmal kommen sie auf Anraten der Personalabteilung, des Personalrates oder des Arbeitsmedizinischen Dienstes um das Gespräch zu suchen.

Insgesamt gab es jährlich 45 „Beratungsfälle“ mit Kolleginnen und Kollegen.

Der größte Beratungsbedarf liegt bei Konflikten mit dem direkten Vorgesetzten. Es geht um strukturelle Probleme, wie zu großes Arbeitsvolumen und zu geringer Zeiteinsatz. Manchmal ist es auch ein Problem, dass Führungskräfte einen zu geringen Zeiteinsatz für Führung aufwenden können. Konflikte zwischen den Kolleginnen und Kollegen treten natürlich auch auf. Wenn die Kolleginnen und Kollegen die Gleichstellungsbeauftragte von der Schweigepflicht entbanden, wurde das Gespräch mit der Personalabteilung, dem Personalrat oder den Führungskräften gesucht. Meistens war dies jedoch nicht der Fall. Häufig geht es darum sich Luft zu machen und eine zweite Einschätzung der Situation durch die Gleichstellungsbeauftragte zu erhalten. Im Idealfall kann in Gesprächen eine weitere Vorgehensweise vereinbart werden, die dann zur Lösung des Problems führt und von den Ratsuchenden selbst herbeigeführt wird, ohne dass die Gleichstellungsbeauftragte direkt tätig geworden ist.

Zusammenarbeit mit den politischen Gremien

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht an den Sitzungen der Ratsversammlung, des Hauptausschusses und der Fachausschüsse, auch am nichtöffentlichen Teil, teilzunehmen.

Sie hat auch das Recht sich an der Debatte zu beteiligen, wenn sie ihre Zuständigkeit sieht.

Dies geschieht eher in den Fachausschüssen. Dort wurden die Beiträge von Selbstverwaltung und Verwaltung diskutiert und konstruktiv aufgenommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hält Kontakt zu den Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern sowie den bürgerlichen Mitgliedern, indem sie Einladungen und Informationen per Email versendet. Das Vorgehen ist dabei so, dass lieber eine Information zuviel, als eine zuwenig weitergeleitet wird.

(Die „Löschentaste“ findet jeder Empfänger und jede Empfängerin selbst.)

Vor und nach der letzten Kommunalwahl gab die Gleichstellungsbeauftragte allen Mandatstragenden ein Rechtsgutachten zur paritätischen Besetzung von Gremien zur Kenntnis. Es ist offensichtlich, dass sich in den Itzehoer Gremien zu wenige weibliche Mitglieder befinden. Durch die Kommunalwahl hat sich dieser Zustand leider nicht zum Positiven gewandelt. Die Geschlechterverhältnisse haben sich nicht geändert.

Gegen die Besetzung der Gremien hat die Gleichstellungsbeauftragte beim Bürgermeister, in Ermangelung eines anderen Adressaten, erfolglos Widerspruch erhoben. Das Gleichstellungsgesetz ist hier nicht besonders hilfreich, aber die Form wurde gewahrt.

Vor der Kommunalwahl hatte die Gleichstellungsbeauftragte mit ihren Kolleginnen im Kreis Steinburg, „Kopf“ (dem kommunalpolitischen Frauennetzwerk) und der Heinrich Böll Stiftung eine Fortbildungsreihe für kommunalpolitisch interessierte Frauen angeboten und durchgeführt. An der Auftaktveranstaltung mit Ministerin Anke Spoorendonk nahmen ca. 70 Frauen teil, an den folgenden sechs Abenden jeweils 20 Frauen. Themen wie Geschäftsordnungen, Doppik, Bauen und Wohnen, Kultur und Bildung, Soziales, Pflichtaufgaben, freiwillige Leistungen und kommunalpolitische Handlungsfelder und Freiräume wurden referiert und bearbeitet.

Leider muss an dieser Stelle festgestellt werden, dass es keinen Ansturm von Frauen auf Listen der Parteien gegeben hat. Die Gleichstellungsbeauftragte plant deshalb gemeinsam mit den Kolleginnen im Kreis weitere Veranstaltungen unter dem Titel „Politik sucht Frau!“ - Frauen mischen sich ein im Aktionsfeld Kommunalpolitik.

Tätigkeiten außerhalb der Verwaltung

Die externe Gleichstellungsarbeit ist einerseits geprägt von Beratungen und zum anderen von der Öffentlichkeitsarbeit.

Die Ratsuchenden treten in der Regel als Einzelpersonen auf. Die Frauenbeauftragte bietet jedoch auch Gruppenberatungen an und besucht Institutionen oder Interessenvertretungen. Aus diesen Beratungen ergeben sich häufig neue Themen und Anhaltspunkte für die weitere Arbeit im Frauenbüro. Das Informationsmaterial kann den Ratsuchenden meist kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Das Frauenbüro gestaltet eigene Öffentlichkeitsarbeit mit Hilfe von Zeitungsartikeln, Pressemitteilungen und Veranstaltungshinweisen in der Norddeutschen Rundschau. Die Zusammenarbeit mit der Stadredaktion ist sehr gut und die Frauenbeauftragte ist sehr dankbar für die stets faire, vertrauensvolle und zeitnahe Berichterstattung.

Ein weiteres Standbein der Öffentlichkeitsarbeit ist die Homepage des Frauenbüros. Unter www.frauen-in-itzehoe.de <<http://www.fraune-in-itzehoe.de/>> veröffentlicht das Frauenbüro Informationen und Veranstaltungshinweise, Stellungnahmen und Broschüren.

Die Seite wird gut genutzt und hat monatlich etwa 3.000 Besuche (Januar bis März 2014).

Die Frauenbeauftragte denkt über eine Weiterentwicklung dieses Angebotes nach. Die Nutzung sozialer Netzwerke wäre hilfreich, um auch jüngere Frauen bzw. Mädchen anzusprechen und zu erreichen. Die Beratung der Frauenbeauftragten findet jetzt schon zu einem großen Teil über E-Mail statt. Auch Beratungstermine werden häufiger durch die Nutzung von Emails als über das Telefon vereinbart. Der nächste Schritt in Richtung Onlineberatung wäre also logisch.

Die Präsenz in sozialen Netzwerken hat für das Frauenbüro jedoch auch erhebliche Nachteile. Der Zwang ständig aktuell zu sein, stets schnell zu reagieren und die Erwartungshaltung der Nutzerinnen eine sofortige Antwort auf eine gestellte Frage zu erhalten, kann von der Frauenbeauftragten nicht erfüllt werden. Eine Entscheidung in dieser Frage hat die Frauenbeauftragte noch nicht getroffen.

Auf die weiteren Arbeitsschwerpunkte des Frauenbüros, die außerhalb der Verwaltung liegen, wird in diesem Bericht nicht ausführlich eingegangen.

Die Leser und Leserinnen können Themen wie:

- Internationaler Frauentag,
- Girls Day und Boys Day,
- Mädchen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT),
- Equal Pay Day,
- internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen,
- Gewalt kommt nicht in die Tüte,
- Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Wiedereinsteigerinnenmesse,
- Mini- und Midijobs,
- Politik sucht Frau,
- Fit für die Firma,
- Frauen in der Metropolregion Hamburg und Schleswig-Holsteinische Unterelbe,
- Frauen in Pflegeberufen,
- Frauen in Führungspositionen,
- Arbeitsmarktgespräche,
- Frauennetzwerk im Kreis Steinburg,
- Stalking, sexuelle Belästigung,
- Migrantinnen, internationale Frauenbegegnung,

- häusliche Gewalt, Kooperations- und Interventionskonzept gegen häusliche Gewalt (KIK),
- Frauen mit Behinderungen,
- Mentoringprogramme,
- Trennung und Scheidung

auf der Internetseite www.frauen-in-itzehoe.de <<http://www.frauen-in-itzehoe.de/>> unter **Archiv** und **Nachrichtenarchiv** nachlesen.

Beratung

Die Beratungstätigkeit hat eine hohe Priorität im Arbeitsalltag der Frauenbeauftragten. Der Anspruch ist den Frauen ein niedrigschwelliges Angebot zu machen. Wenn die Ratsuchenden es wünschen, kann die Beratung auch außerhalb des Rathauses stattfinden, damit ist der Beratungsansatz proaktiv und aufsuchend. Auf Wunsch kommt die Frauenbeauftragte in ein Cafe oder im Einzelfall auch ins Haus. In der Beratung geht es nicht darum, die ratsuchenden Frauen zu bevormunden oder ihnen die eigenen Entscheidungen abzunehmen. Die Beratung soll vielmehr eine Hilfestellung zur Selbstbestimmung und Selbstentscheidung sein. Die Frauenbeauftragte betrachtet ihre Tätigkeit als kritische Aufklärung und möchte den Blick der Ratsuchenden auf deren eigene Kraft, Produktivität und die eigenen Fähigkeiten lenken.

Es wird im Arbeitsalltag zwischen zwei Arten der Beratung unterschieden:

Zum einen die Kurzberatung. Hierbei handelt es sich eher um Anfragen, an welche Stelle sich Frau mit ihrem Anliegen wenden kann.

Im Frauenbüro gibt es also Tipps für das Durchdringen des Paragraphenschungels und Behördendickichts.

Zum anderen sind ausführliche Beratungsgespräche zu führen.

Die Anfragen erreichen das Frauenbüro telefonisch, über Email schriftlich und persönlich.

Die Beratungszahlen sind relativ konstant und liegen jährlich bei ca. 160 Einzelberatungsfällen mit daraus resultierenden Folgeberatungen (ca. 70) und 30 Gruppenberatungen mit 5 bis 25 Teilnehmerinnen.

Themen der Beratungen sind:

- Probleme mit städtischen Ämtern und anderen Behörden,
- arbeitsrechtliche Fragen,
- Probleme am Arbeitsplatz und mit Arbeitgeber/innen,
- Arbeitssuche, Ausbildungsplatzsuche,
- berufliche Probleme durch Krankheit ,
- Schwangerschaft und
- der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase,
- Probleme mit der Kinderbetreuung und
- der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen,
- Fragen zu Trennung, Scheidung und zum Umgangsrecht und
- Probleme als Alleinerziehende,
- Zwangsheirat,
- Migration, Probleme als Migrantin,
- Mobbing, sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch,
- Stalking, hier zunehmend Cybermobbing und Cyberstalking,
- die Suche nach Kontakten,
- die Suche 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

Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten 2014/2015

Folgende Schwerpunkte sind geplant:

Dynamisches Risiko Analyse System (DyRiAS)

Die Gleichstellungsbeauftragte möchte sich mit dem dynamischen Risiko Analyse System (DyRiAS) beschäftigen. Dies ist eine webbasierte Software, die es ermöglicht in speziellen Situationen eine wissenschaftlich fundierte Risikoeinschätzung vorzunehmen um so gezielt Bedrohungen entgegenzuwirken. Das System ist einfach und benutzerfreundlich zu bedienen. Voraussetzung für die Nutzung des Systems ist der Erwerb einer Lizenz sowie die Teilnahme an einer zweitägigen Fortbildung. Hinter dem dynamischen Risiko Analyse System steht die Erkenntnis, dass eine schwere, zielgerichtete Gewalttat immer den Endpunkt eines Entwicklungsweges darstellt. Dieser Weg ist begleitet von charakteristischen Merkmalen im Verhalten und in der Kommunikation des späteren Täters. Das dynamische Risiko Analyse System erfasst deshalb solche verhaltensorientierte Warnsignale und bewertet auf dieser Basis, ob ein Weg zu einer möglichen schweren Gewalttat eingeschlagen ist und wenn ja, wie viele Schritte bereits gegangen sind. Darüber hinaus analysiert das System das aktuelle Risikopotenzial eines Täters, eine schwere Gewalttat gegen die Partnerin oder auch die ehemalige Partnerin zu begehen. Das dynamische Risiko Analyse System ist für Fachleute aller Berufsgruppen geeignet, die Frauen, die von Gewalt betroffen sind, beraten und sich mit Fallmanagement in diesem Themenfeld befassen. Diese Berufsgruppen müssen oft ohne forensische Zusatzausbildung das Gewaltrisiko einer Person einschätzen können.

Sexuell übergriffige und gewaltbereite Jugendliche

Des Weiteren wird die Gleichstellungsbeauftragte auf das Thema "Gewaltbereite Jugendliche" einen neuen Fokus legen. Die Schwerpunkte in diesem Themenfeld sind das Fall Management und Deeskalation, im Besonderen bei gewaltbereiten Mädchen und sexuell übergriffigen Jungs.

Stalking

Außerdem sind Informationsveranstaltungen und die Herausgabe einer Broschüre zum Thema „Stalking“ geplant.