

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine

Die Tätigkeiten einer GSB sind vielfältiger Natur. Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig neuen Anforderungen ausgesetzt sind, sei es durch den Einstellungsstopp, die Personalkostenkonsolidierung oder durch Wünsche von außen durch die Bürgerinnen und Bürger, ist es wichtig, die betriebliche „Mitarbeiterinnenförderung“ zu verwirklichen und weiter zu optimieren.

Bis Anfang 2008 war die Stelle der GSB mit einer Vollzeitstelle besetzt.

Bei der Größenordnung der Stadt Rheine sieht das LGG **eine Stelle** mit dem vollen Stundenumfang vor.

Im Rahmen der Abkopplung des städt. Bauhofes in eine AöR und der damit verbundenen Einrichtung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten in Teilzeit, wurde die Stelle der GSB bei der Stadtverwaltung auf eine Teilzeitstelle mit 19,5 Stunden reduziert. Bei der Fülle der internen Tätigkeiten und dem Auftrag auf kommunaler Ebene vorhandene Benachteiligungen von Frauen abzubauen, ist die Entscheidung der Stundenreduzierung nicht nachzuvollziehen.

Ferner ist anzumerken, dass die Tätigkeiten und Aufgaben im gleichen Umfang vorhanden sind und somit keine Entlastung eingetreten ist, da die GSB auf kommunaler Ebene den gesetzlichen Auftrag hat auch im externen Bereich tätig zu sein. .

Nachfolgend werden die wichtigsten Tätigkeiten einer GSB auf kommunaler Ebene aufgeführt:

Die gesetzlichen Grundlagen sind:

- Art. 3, Abs 2, Satz 2 GG
- LGG vom 20.11.1999
- GO vom 14.07.94, zuletzt geändert vom 09. Oktober 2007
- Hauptsatzung der Stadt Rheine vom 15.12.1997

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beinhaltet die internen (§ 17 LGG) und die externen Aufgaben (§ 5 GO, §§ 1, 17 LGG).

Eine zentrale Aussage über die Aufgabe der GSB ist u.a.:

Die GSB unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben oder haben können.

Aufgabenschwerpunkte (die GSB ist immer einzubinden) :

- Stellenbesetzungen (Ausschreibungen, Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche)
- Bereich der Fortbildung
- Kündigungen
- Personalentwicklung
- Verwaltungsvorstand
- Sitzungsdienst (Ausschüsse, Rat, etc.)

- Beratung/Sprechstunden für Bürgerinnen und Bürger der Stadt Rheine, Vereine etc.
- Veranstaltungen zu verschiedenen Schwerpunkten (Internationaler Frauentag, Equal Payday, Nein zu Gewalt gegen Frauen, Girl´s Day etc)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Info-Veranstaltungen (intern u. extern)
- Referentinnentätigkeit
- Pressearbeit zu frauenspezifischen Themen
- Teilnahme an Arbeitskreisen (u.a. BAG, LAG, AK kommunaler GSB auf Kreisebene, AK Mädchen – und Frauenarbeit)
- Teilnahme und Initiierung von interkommunalen Projekten (Mentoring im Münsterland)

Wie die interkommunale Zusammenarbeit praktiziert wird, und wie wichtig sie ist, verdeutlichen folgende Beispiele:

Aufgrund der immer leerer werdenden Kassen und der begrenzten Personalressource ist es besonders wichtig interkommunale Projekte zu initiieren und zu begleiten. Im Jahr 2008 wurde das Projekt „**Mentoring im Münsterland**“ erfolgreich abgeschlossen (die Dokumentation wurde ihnen zur Information ausgehändigt). Aufgrund des überwältigenden Erfolges erfährt das Projekt im Jahr 2009 eine Neuauflage. Diese Maßnahme der Personalförderung ist dahingehend geöffnet worden, dass sich erstmalig männliche Teilnehmer bewerben können. Bei der Stadt Rheine erhalten 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit daran teilzunehmen.

Bei dem Pilotprojekt war eine externe Projektunterstützung aus fachlicher Sicht notwendig.

Um die Kosten so gering wie möglich zu halten wird bei dem Folgeprojekt darauf verzichtet. Die Begleitung des Projektes wird von den GSB´s der teilnehmenden Kommunen begleitet.

Wenn die Aufgaben des Ausschreibungsverfahrens und die Werbung nach Mentoren und Mentorinnen abgeschlossen sind, soll das Projekt nach den Sommerferien 2009 starten.

2003 fand die Auftaktveranstaltung „**Runder Tisch – Häusliche Gewalt**“ statt. Angestoßen wurde das Projekt von den GSB´s der Städte Emsdetten, Greven, Neuenkirchen, Steinfurt, Ochtrup, Rheine und der Kreisverwaltung Steinfurt. Darüber hinaus engagieren sich der Opferschutzbeauftragte der Kreispolizeibehörde, die Leiterin des Frauenhauses Rheine und eine Rechtsanwältin aus Rheine.

Alle AK-Teilnehmer/innen hatten das Ziel sich diesem wichtigen Thema anzunehmen.

Wie wichtig dieses Thema bei der Landesregierung angesehen wurde, machte sich in der Bewilligung von Landesmittel in Höhe von 13.500 € deutlich.

Nach dieser Auftaktveranstaltung wurde die **Lenkungsgruppe** und die **AG Recht** gebildet. Verantwortlich für die AG Recht sind die GSB´s der Kreisverwaltung Steinfurt und der Stadt Rheine.

Die Arbeitsgruppen arbeiten auf einem sehr hohen Niveau. Dies wird dadurch besonders deutlich, dass für die Mitarbeit der Direktor (mittlerweile im Ruhestand) des Amtsgerichtes Rheine und ein Staatsanwalt (mittlerweile ebenfalls im Ruhestand) gewonnen werden konnten.

Alljährlich finden Fachveranstaltungen zu bestimmten Themen statt. Arbeitsanweisungen für das bessere Zusammenarbeiten von Polizei und Staatsanwaltschaft wurden erarbeitet und vorgestellt, die natürlich in der täglichen Praxis Anwendung finden.

Mitglieder des AK Recht hatten im November 2008 die Möglichkeit die bisherigen Arbeitsergebnisse im Justizministerium in Berlin zu präsentieren. Die Rückmeldung der Fachreferenten des Ministeriums war so positiv, dass der Kreis Steinfurt mit dem bisher Erreichten bundesweit als federführend anzusehen ist.

Die Bundesministerin für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, Frau Ursula von der Leyen hat u.a. die Schwerpunktthemen Chancengleichheit, Wiedereinstieg in den Beruf und „90 Jahre Wahlrecht für Frauen“, Frauen macht Kommune, aufgegriffen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen wurden gebeten Projekte und Veranstaltungen zu diesen Themen zu initiieren und sich an Projekten zu beteiligen. Aufgrund der personellen Situation bei der Gleichstellungsstelle war und ist es in Zukunft, leider noch verstärkt nicht möglich, weitere zusätzliche Aufgaben und Projekte wahrzunehmen und anzustoßen.

Bereits bestehende und in den letzten Jahren durchgeführte Aktionen können in dem Umfang und Standard nicht mehr durchgeführt werden.

Obwohl es noch viel mehr zu der Arbeit einer kommunalen GSB zu berichten gäbe, möchte ich an dieser Stelle einen Schnitt machen und noch einige Ausführungen zum Umsetzungsbericht tätigen.

Der 6. Umsetzungsbericht zum Frauenförderplan macht deutlich, in welchen Ansätzen positive Ansätze zu verzeichnen sind und in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht. Um Wiederholungen zu vermeiden, wird im Folgenden aus gleichstellungsrelevanter Sicht kurz auf einige zentralen Punkte eingegangen.

Als besondere Entwicklung in den letzten Jahren ist die Erhöhung der Quote bei der Feuerwehr zu nennen. Mittlerweile sind 3 Mitarbeiterinnen in diesem Bereich tätig. Da aufgrund der Veränderung der Dienstzeiten mit weiteren Einstellungen zu rechnen ist, wird im Auswahlverfahren verstärkt auf die Einstellung von „Feuerwehrfrauen“ geachtet.

Im Ausbildungsbereich ist die Quote nach wie vor über Durchschnitt erfüllt. In den qualifizierten Auswahlverfahren sind die jungen Frauen seit Jahren die „Besten“.

Anlass zur Sorge macht die Tatsache, dass der öffentliche Dienst für die jungen Menschen an Attraktivität verliert und die Privatwirtschaft eindeutig die guten Bewerber/innen abwirbt. Sogar die Perspektive einer unbefristeten Übernahme nach erfolgreicher Prüfung, hat keinen Umdenkungsprozess bewirkt. In diesem Bereich müssen Überlegungen angestellt werden, wie der öffentliche Dienst attraktiver dargestellt werden kann.

Im Zuge der Öffnung der Altersteilzeit für Beamte und Beamtinnen wird es in den nächsten Jahren zu einem drastischen Personalabbau kommen. Dahingehend sollten, auch mit dem Wissen des demographischen Wandels, Personalförder-

maßnahmen, besonders unter dem Aspekt der Motivation, Gesunderhaltung, Karriereplanung, angedacht werden.

Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist bei der Stadtverwaltung Rheine sehr gut vereinbar. Lediglich im Bereich der Führungs- bzw. Leitungspositionen ist eine Besetzung mit zwei Teilzeitkräften bislang nicht gelungen.

Erfreulich ist das seit dem **5. Umsetzungsbericht keine Notwendigkeit eines Widerspruchs nach § 19 LGG oder § 5 GO notwendig war.**

Diese Widersprüche werden von der GSB erhoben, wenn eine von der Verwaltung vorgesehene Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG oder anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Mann und Frau oder für mit dem Frauenförderplan gehalten wurde.

An dieser Stelle möchte ich mich für die Unterstützung durch die Bürgermeisterin bedanken.

Frauenpolitik wird natürlich auch auf dem politischen Parkett entschieden. Die Politik setzt den handlungsrelevanten Rahmen. Wenn politische Entscheidungen getroffen werden die eine Stundenreduzierung bei der Gleichstellungsbeauftragten beinhalten muss der frauenpolitische Ansatz der Mehrheitsfraktion hinterfragt werden.

Bei wachsenden Aufgaben, zunehmendem Beratungsbedarf durch Bürgerinnen und Bürgern, insbesondere im Gewaltbereich, wegbrechenden Beratungsstellen und -kapazitäten und gleichzeitiger personeller Reduzierung in der Gleichstellungsstelle auf das Niveau von 1990, wird die Frauenarbeit in Rheine auf eine Minimalgröße reduziert.

Frauenpolitik kann nur so erfolgreich sein wie sie „ Unterstützung“ von politisch Verantwortlichen bekommt!!!!