

# **Tätigkeits- und Erfahrungsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2007**

## **Interne Gleichstellungsarbeit**

### **1. Beratung der Mitarbeiter/innen**

Zu den internen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört die Information, Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten. Mitarbeiter/innen wurden von mir insbesondere bei der Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei Fragen zur Elternzeit, zur Fort- und Weiterbildung, der beruflichen Veränderung, bei Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz sowie der Rückkehr in den Beruf beraten und unterstützt. Je nach Problemlage erforderte die Bearbeitung eines Anliegens unterschiedlichen Arbeitseinsatz, der von der Klärung der Fragen bis zu Gesprächen mit dem Personalrat und Personalverantwortlichen reichte. Beratungen und Informationen erfolgten in 17 Fällen.

### **2. Mitwirkung bei Personalauswahlverfahren**

Hierzu gehörte die Prüfung der Stellenausschreibungen und die Mitwirkung bei Vorstellungsgesprächen sowie bei der Stellenbesetzung. Dabei hatte ich vor allem die Umsetzung und Einhaltung des Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan sowie das Landesgleichstellungsgesetz im Blick. In der Berichtszeit habe ich bei 3 Personalauswahlverfahren mitgewirkt. Hierbei handelte es sich um Stellenbesetzungen in folgenden Bereichen:

- Fachbereich 4 Sachgebietsleitung Verkehrsangelegenheiten
- Fachbereich 4 Standesbeamten/in
- Fachbereich 6 Sachgebietsleitung Schulverwaltung

### **3. Mitwirkung bei personellen Angelegenheiten**

Es wurden Vorlagen der Verwaltung zu folgenden Angelegenheiten von mir im Hinblick auf das Landesgleichstellungsgesetz und den Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan geprüft: u.a. Stellenbesetzungen, die Einrichtung und Verlängerung von Telearbeitsplätzen, Verlängerungen von zeitlich befristeten Reduzierungen der wöchentlichen Arbeitszeit, Erhöhungen und Reduzierungen der wöchentlichen Arbeitszeit, die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge, Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit und aus familienpolitischen Gründen. Die Mitwirkung bei den Themen leistungsorientierte Bezahlung (LOB), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Betriebliches Gesundheitsmanagement und bei der Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts hat zusätzliche zeitliche Ressourcen in Anspruch genommen. An den Sitzungen der betrieblichen Kommission zur LOB habe ich zwei Mal teilgenommen und eine Stellungnahme zur Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte vorgelegt, insbesondere zur Bemessung der leistungsorientierten Bezahlung für Teilzeitkräfte.

### **4. Fortschreibung des Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan 2007 bis 2010**

Am 15. Juli 2004 wurde die Fortschreibung des Plans zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern/Frauenförderplan für den Zeitraum von drei Jahren vom Rat beschlossen.

Entsprechend dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) wurde dem Rat am 13. Dezember der Bericht zur Umsetzung des Planes für die Zeit von Juli 2004 bis Juli 2007 sowie die Fortschreibung des Frauenförderplans für die Jahre 2007 bis 2010 vorgelegt. Diese zweite Fortschreibung enthielt u.a. eine Prognose der zu besetzenden Stellen bis 2010, Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils sowie den Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung mit ergänzenden Maßnahmen. Der Bericht und die Fortschreibung wurden von mir in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Zentrale Dienste erstellt. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigte, dass keine grundlegenden Veränderungen erfolgt sind und Frauen in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Dennoch waren einige wesentliche Entwicklungen festzustellen. Bei den Beamtinnen im Mittleren Dienst zeichnete sich insgesamt eine Steigerung des Frauenanteils von 8,42 % (von 60 auf 68,42 %) und im gehobenen Dienst von mehr als 9 % (von 37,50 auf 46,51%) ab. Im Höheren Dienst befand sich im Vergleich zum letzten Bericht keine Frau mehr, was daraus resultierte, dass die Neubesetzung der Leitung des Rechnungsprüfungsamtes mit einem männlichen Beschäftigten erfolgte. Außerdem ist auf der Fachbereichsleitungsebene nach wie vor keine weibliche Beschäftigte – im Berichtszeitraum war allerdings auch keine Stelle auf dieser Ebene zu besetzen. Auf der Abteilungsleitungsebene befanden sich mittlerweile zwei Frauen mehr (8 Männer – 3 Frauen), während es auf der Sachgebietsleitungsebene keine Veränderungen gegeben hat (nach wie vor 9 Frauen – 22 Männer). Eine weitere positive Entwicklung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Anstieg der Beschäftigten in Teilzeit um insgesamt 10 Personen, davon 7 Männer. Damit ist ihre Anzahl im Vergleich zum letzten Bericht überproportional gestiegen. Allerdings stellen nach wie vor Frauen den größten Teil der Teilzeitbeschäftigten, dies sind überwiegend die Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen 3 bis 9 (vgl. dem mittleren Dienst). Die Zahl der Beurlaubten ist auf 54 Personen um 4 angestiegen, der Frauenanteil liegt jedoch unverändert bei 99 %.

Der Bericht dokumentierte, dass einige Maßnahmen zur Frauenförderung, etwa im Bereich der Stellenausschreibungen, wie die besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung, geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen, die Möglichkeit der Teilbarkeit einer Stelle und damit der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Durchführung einiger Fortbildungen für Frauen umgesetzt wurden. Es traten jedoch auch Probleme auf, die sich nicht mit Zahlen darstellen ließen. Hier ist insbesondere der Zielkonflikt zu nennen, d.h. Frauenförderung steht mit anderen Zielen der Verwaltung in Konflikt, wie z.B. der Haushaltskonsolidierung. Bei Stellenbesetzungsverfahren gestaltete sich Frauenförderung schwierig, wenn für eine Stelle keine internen Bewerbungen von Frauen vorlagen und eine externe Ausschreibung aufgrund von haushalts- und stellenplanrechtlichen Vorgaben nicht vorgenommen werden durfte. Dies betraf die Besetzung von Stellen in Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie z.B. Hausmeister/innen oder hausmeisterähnliche Dienste sowie bei der Feuerwehr.

Die Prognose zeigte auf, dass in den nächsten drei Jahren fünf Stellen aufgrund des Erreichens des Renten- bzw. Pensionsalters freiwerden, die sich in Entgeltgruppen befinden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Sie sind im Falle einer Wiederbesetzung bevorzugt mit einer Frau zu besetzen, vorausgesetzt die gleiche Eignung, fachliche Leistung und Befähigung liegt vor und es

überwiegen nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe. Gleiches gilt für 10 Stellen, die aufgrund der Inanspruchnahme von Altersteilzeit frei werden. Die Zielvorgaben wurden dementsprechend festgelegt. Zur Umsetzung soll der Maßnahmenkatalog, insbesondere in den Bereichen Stellenausschreibungen und –besetzungen, Personalentwicklung und Fortbildung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Darüber hinaus habe ich als ergänzende Maßnahme die Erstellung eines Mentoring-Programms für Frauen im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts vorgeschlagen. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur hat erneut deutlich gemacht, dass Frauen in Leitungsfunktionen noch lange nicht ausreichend vertreten sind, dies trifft insbesondere auf die Fachbereichsleitungsebene zu. Frauen sollen durch ein Mentoring stärker ermutigt und unterstützt werden Führungspositionen zu besetzen, die in den nächsten drei bis sechs Jahren frei werden.

## **5. Fortbildungen nach dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern**

Im Berichtsjahr wurde ein ganztägiges Inhouse-Seminar zum Thema “Selbstbehauptung im Beruf” von mir organisiert und im September von der Diplom-Pädagogin Pirka Lühken durchgeführt. Es haben 13 Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Fachbereichen der Verwaltung teilgenommen. Ziel der Fortbildung war es, mehr innere Sicherheit bei der Vertretung des eigenen Standpunkts zu gewinnen. Außerdem sollte die Kompetenz im Umgang mit Abgrenzung von Meinungen und Interessen anderer in Gesprächen oder Besprechungen am Arbeitsplatz zu erhöht werden. In dem Seminar lernten die Teilnehmerinnen sich für die Wahrnehmung eigener Grenzen zu sensibilisieren und in praktischen Übungen ihre beruflichen Interessen zu vertreten. Die Schulung in der Wahrnehmung der eigenen (Belastungs-)Grenzen diente letztlich auch dem Schutz der eigenen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen nach Abschluss der Fortbildung waren sehr positiv. Im Jahr 2008 sind wieder finanzielle Mittel im Fortbildungsbudget vorgesehen. Zum Thema “Vereinbarkeit von Beruf und Familie” soll bei ausreichendem Interesse auch ein Seminar speziell für interessierte männliche Beschäftigte organisiert werden.

## **Externe Gleichstellungsarbeit**

### **1. Öffentlichkeitsarbeit**

#### **1.1 Veranstaltungen zum Girls’ DAY – Mädchen-Zukunftstag**

Die nachfolgend dokumentierte Veranstaltung wurde in Kooperation mit den Mitarbeitenden der Feuerwehr der Stadt Euskirchen sowie dem Fachbereich Technisch Dienste und der Gleichstellungsbeauftragten des Erftverbands sowie den Erzieher/innen der Kindergärten- bzw. tagesstätten geplant.

Am 26. April wurden am sogenannten Girls’ Day deutschlandweit Mädchen von Unternehmen, Behörden und anderen Organisationen eingeladen, “frauen-untypische” Berufe kennen zu lernen.

Junge Frauen konzentrieren sich bei der Wahl von Ausbildungsberufen und Studienfächern nach wie vor auf ein geringes Spektrum von Berufen, wie beispielsweise Bürokauffrau, Arzthelferin oder Friseurin. Trotz guter Schulabschlüsse fällt die Wahl häufig auf diese Berufsfelder mit vergleichsweise schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie geringen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Der Mädchen-Zukunftstag wurde kreisweit von der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit, dem Schulamt für den Kreis Euskirchen sowie dem Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen initiiert. Die Stadt Euskirchen hat an diesem Tag die Tore der Feuerwache geöffnet und interessierten Schülerinnen der weiterführenden Schulen einen Einblick in die Arbeit der Feuerwehr gegeben. Die Zahl der Mädchen und Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr ist in den vergangenen Jahren zwar stetig gestiegen, dieser Bereich ist jedoch immer noch eine Domäne der Männer. In der Berufsfeuerwehr ist trotz einiger Bemühungen bisher noch keine Frau.

Außerdem hatten Mädchen in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Tiefbau und Verkehr und dem Erftverband Gelegenheit die Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Kläranlage in Kessenich kennen zu lernen. Die Jungen konnten sich an diesem Tag über die vielfältigen Aufgaben der Erzieherinnen und Erzieher in den städtischen Kinderbetreuungs-Einrichtungen informieren. Ziel dieser Aktionen war es den Jugendlichen einen Einblick in für das jeweilige Geschlecht untypische Arbeitsfelder zu geben und damit auch einen Beitrag zur frühen und praxisnahen Berufsorientierung zu leisten.

Am Girls' Day haben 37 Schülerinnen der 8. Klassen der Georgschule, der Josef-Emonds-Schule, der Nordschule sowie der Kaplan-Kellermann-Realschule an der Veranstaltung in der Feuerwache teilgenommen. Sie wurden vom Bürgermeister sowie dem Leiter der Hauptamtlichen Wache und mir begrüßt. Im Anschluss wurden die Mädchen über die Ausbildung und den Beruf bei der Feuerwehr informiert und erhielten einen Einblick in die Fahrzeug-Technik. Außerdem konnten sie sich im Aufstieg mit der Drehleiter des Feuerwehr-Fahrzeugs üben. Des weiteren erfolgte ein Rundgang durch die verschiedenen Bereiche der Feuerwache. Schließlich hatten die Mitarbeiter der Feuerwehr noch für ein Mittagessen zur Stärkung der Schülerinnen gesorgt.

Im Gruppenklärwerk Euskirchen-Kessenich wurden 16 Schülerinnen und zwei Lehrkräfte der Georgschule und der Nordschule durch den Bürgermeister, einen Vorstands-Vorsitzenden und die Gleichstellungsbeauftragte des Erftverbands sowie mir begrüßt. Im Anschluss informierte der Fachbereichsleiter Herr Klinkenberg über die Aufgaben der Stadtentwässerung. Danach erfolgte ein Rundgang über das Gruppenklärwerk und Ingenieurinnen sowie Mitarbeiter des Erftverbands leiteten die Schülerinnen bei praktischen Übungen im Labor an. Die Mädchen konnten sich mit dem Beruf der Fachkraft für Abwassertechnik vertrauter machen. Der Tag endete mit einer abschließenden Besprechung und einem Imbiss. Es wurde deutlich, dass Mädchen hier nicht nur besonders verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen können, sondern angesichts eines drohenden Fachkräftemangels dringend gesucht werden.

Darüber hinaus wurde erstmalig auch den Jungen am Girls' Day das Angebot gemacht, die

männer-untypischen Berufe des Erziehers und des Kinderpflegers näher kennen zu lernen. Fast alle städtischen Einrichtungen haben 34 Schülern einen Einblick in ihre Arbeit gegeben.

## **2. Beratung und Unterstützung von Bürger/innen bei gleichstellungsrelevanten Anliegen**

Die Bürgerinnen und Bürger aus Euskirchen trugen gleichstellungsrelevante Anliegen und Anregungen telefonisch und/oder persönlich vor und haben sich von mir Wege zur Verwirklichung ihrer Interessen und Rechte aufzeigen lassen. Es wurden unter anderem folgende Themen an mich herangetragen: Wiedereinstieg in den Beruf, Elternzeit, Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren sowie Gewalt gegen Frauen. Zu diesen Themenbereichen wurden insgesamt 14 Beratungen durchgeführt. Kurzberatungen bzw. Informationen bei Anfragen nach Babysittern und Seniorensittern sowie Tagesmüttern/-vätern erfolgten in 25 Fällen.

Mit der Fortführung der Schulungen zum Babysitter haben der Deutsche Hausfrauen-Bund (DHB) und ich uns weiter für die Entlastung von überwiegend Frauen bei der Betreuung von Kindern engagiert.

Auf große Nachfrage bei den Bürgerinnen und Bürgern stieß erneut die mit dem DHB herausgegebene Babysitter-Liste, in der Jugendliche ab 14 Jahren aufgeführt sind, die den Babysitter-Führerschein beim Hausfrauen-Bund absolviert hatten. Im Berichtsjahr haben drei Schulungen zum Babysitter für Jugendliche stattgefunden. Die Kurse wurden von insgesamt 36 Jugendlichen absolviert. Die Listen mit den Rufnummern wurden jeweils im August 2007 und im Januar 2008 in aktualisierter Form aufgelegt. Die Öffentlichkeit wurde über die Presse darüber informiert. Mittlerweile sind auf der Babysitter-Liste 60 Jugendliche, davon 46 aus Euskirchen (Stand: November 2007).

*Alle Listen sind auf der Homepage der Stadt Euskirchen unter [www.euskirchen.de](http://www.euskirchen.de) unter den Rubriken Soziales und Gleichstellungsbeauftragte eingestellt.*

## **3. Mitarbeit im Organisationsteam des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt und Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten auf Kreis- und Landesebene**

### **3.1 Mitarbeit im Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen**

Auf der Tagesordnung der vier Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten stand regelmäßig der Informationsaustausch in beruflich relevanten Fragen mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit in Brühl. Des Weiteren informierten und berieten sich die Gleichstellungsbeauftragten u.a. über die Arbeit der Koordinierungsstelle Kindertagespflege vom Deutschen Kinderschutzbund, die Sitzungen des Runden Tisches zum Abbau von häuslicher Gewalt und die Gestaltung des Girls' DAY im Kreis. Außerdem thematisierten sie die interne Gleichstellungsarbeit, insbesondere die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Fortschreibung der Frauenförderpläne.

### **3.2 Mitarbeit im Organisationsteam des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt**

Am 2. März 2005 konstituierte sich der Runde Tisch zum Abbau von häuslicher Gewalt im Kreis Euskirchen. In dieser Sitzung wurde eine Vorlage verabschiedet, die die Ziele und Strukturen des Runden Tisches beschreibt. Es sind u.a. die Aufgaben des Organisationsteams (OT) festgelegt worden. Im Februar wurde das OT neu gewählt: es wurden Monika Geusen-Troesser und Ellen Mende von der Frauenberatungsstelle, Silvia Alt vom Frauenhaus, Richard Vollmer, Sozialarbeiter im Marienhospital sowie Gabriele Bolender als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bad Münstereifel und ich als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Euskirchen "berufen". Bei den Treffen im Berichtsjahr wurden drei Sitzungen inhaltlich und organisatorisch gemeinsam vorbereitet sowie die Tagesordnungen erstellt. Darüber hinaus erfolgten hier auch die ersten Rückmeldungen über die Arbeit in den zwei vom Runden Tisch eingerichteten Arbeitsgruppen (AG) und erste Überlegungen zur Präsentation der Ergebnisse in den Sitzungen des Runden Tisches. Eine direkte Anbindung an die Arbeitsgruppen wurde dadurch gewährleistet, dass Monika Geusen-Troesser und Ellen Mende in der AG "Handlungsempfehlungen für Fachleute" und Richard Vollmer in der AG "Öffentlichkeitsarbeit" vertreten waren. Darüber hinaus wurde die Moderation der drei Sitzungen gemeinsam vorbereitet und miteinander abgestimmt (siehe dazu auch 4.2).

#### **3.2.1 Fach-Veranstaltung zum Thema "Verrat am Kindeswohl durch väterliches Sorge- und Umgangsrecht in Fällen häuslicher Gewalt?!"**

Zielgruppe dieser Veranstaltung waren in erster Linie Fachkräfte aus Einrichtungen die mit häuslicher Gewalt befasst sind, insbesondere Justiz und Jugendamt. Ziel war es das Betroffensein der Kinder von häuslicher Gewalt stärker ins Blickfeld zu rücken und aufzuzeigen, dass Maßnahmen zu deren Schutz verstärkt angewendet werden müssten. Des Weiteren sollte diese Veranstaltung insbesondere den Fachkräften der Justiz Impulse geben, mit anderen Fachstellen stärker zu kooperieren und die Entwicklung weiterer Handlungsschritte vorbereiten. Die Fachveranstaltung wurde von einer Arbeitsgruppe aus dem Organisationsteam geplant, organisiert und durchgeführt. In dieser waren die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bad Münstereifel Gabriele Bolender, die Frauenhaus-Mitarbeiterin Silvia Alt und ich vertreten. Das Konzept sah ein Impuls-Referat über die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf das „Kindeswohl“ und eine Podiumsdiskussion mit Fachleuten der unterschiedlichen Professionen wie Justiz – Familienrichter und Rechtsanwalt, dem Jugendamt sowie einer Fachkraft zum Thema Täterarbeit und einer Fachfrau für den begleiteten Umgang vom Kinderschutzbund in Düsseldorf vor. Das Thema sollte aus unterschiedlicher beruflicher und institutioneller Perspektive beleuchtet werden. Darüber hinaus sollten mit Beteiligung der Teilnehmer/innen erste Handlungsschritte für den Kreis Euskirchen entwickelt werden. Die Veranstaltung wurde am 28. November des Berichtsjahrs anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen im Parkhotel durchgeführt. Sie wurde vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen finanziell gefördert.

100 Fachleute und einige Interessierte nahmen an der Fachveranstaltung teil, um sich zum Thema

„Verrat am Kindeswohl durch väterliches Sorge- und Umgangsrecht in Fällen häuslicher Gewalt?!“ zu informieren und auszutauschen. Elke Ostbomk-Fischer, Dozentin der Fachhochschule für Sozialpädagogik in Köln, machte in ihrem Referat „Über das Kindeswohl im Ernstfall“ auf die gravierenden Folgen von häuslicher Gewalt für die psychosoziale Entwicklung von Kindern aufmerksam: "Bei Gewalttaten im häuslichen Bereich sind fast immer Kinder mitbetroffen. Die Kinder erleben ein unfassbares, grausames Geschehen. Sie sind von diesem Moment an die Kinder einer misshandelten und zutiefst erniedrigten Mutter. Und sie sind auch die Kinder eines Misshandlers. Dies ist ein prägender Teil ihrer Identität als Mädchen und Jungen. Es ist ein Schlüsselerlebnis, welches sie verarbeiten müssen oder mit sich lebenslang herumtragen und **an die nächste Generation weitergeben.**" (Hervorhebung durch mich)

In der folgenden Podiumsdiskussion nannten Fachkräfte aus benachbarten Kreisen und Städten unter anderem Maßnahmen, die zum Schutz der betroffenen Kinder ergriffen werden bzw. werden können. Dazu zählte den Umgang zwischen Vater und Kind in schweren Fällen häuslicher Gewalt auszusetzen oder durch geschulte Fachleute begleiten zu lassen (betreuter/begleiteter Umgang). Alle Teilnehmenden des Podiums, unter anderem der Direktor und Familienrichter des Amtsgerichts Leverkusen Hermann-Josef Merzbach sowie die Abteilungsleiterin des Jugendamtes in Erftstadt Doris Ulrich waren sich einig, dass Gewalt nicht akzeptiert werden darf. Auch wenn Täter sich provoziert fühlen, sind gewalttätige Übergriffe abzulehnen und zu verurteilen. Diese Haltung bestätigte auch Anja Steingen, die seit vielen Jahren in einem Täterprojekt der AWO in Köln mitarbeitet. Im Verlauf des Podiumsgesprächs wurde ebenfalls deutlich, dass in anderen Städten bereits Konzepte und Maßnahmen existieren, die einen besseren Schutz von Frauen und Kindern sicherstellen. So wird in Düsseldorf von professionellen Fachkräften des Deutschen Kinderschutzbundes bereits seit etlichen Jahren der begleitete Umgang in Fällen von häuslicher Gewalt durchgeführt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachveranstaltung benannten im Anschluss an das Podiumsgespräch ihre Wünsche und Befürchtungen in Bezug auf das Thema im Kreis Euskirchen. Häufig wurde der Wunsch nach einer personell besseren Ausstattung der mit dem Thema befassten Institutionen, wie beispielsweise dem Frauenhaus, dem Jugendamt, den Kindergärten, den Schulen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten genannt. Viele Teilnehmende wünschten sich das Kinder als eigenständige Opfer gesehen und deren Gewalterfahrungen ernst genommen werden. Zu den Gewalterfahrungen zählen vor allem auch jene, die Kinder machen, wenn gegen die Mutter Gewalt ausgeübt wird. Oft wurde auch der Wunsch nach der Einrichtung bzw. Institutionalisierung des „begleiteten Umgangs“ in Fällen häuslicher Gewalt geäußert. Darüber hinaus befürchteten viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass ein weiterer Abbau von Stellen und finanzielle Kürzungen bei den mit häuslicher Gewalt befassten Einrichtungen vorgenommen werden könnte. Dies würde letztlich einem effektiven Schutz von Kindern und Frauen zuwider laufen und weitere Gewalt begünstigen.

Auf Unverständnis bei den Fachkräften und der interessierten Öffentlichkeit stieß die Abwesenheit des Landrats Günter Rosenke und des Jugendamtsleiters Erdmann Bierdel, die durch eine kurzfristig anberaumte Sitzung beim Landrat nicht an der Veranstaltung teilnehmen konnten.

Von dieser Fach-Veranstaltung erstellt das Organisationsteam zurzeit eine Dokumentation. Die Auswertung und die Planung bzw. Initiierung weiterer Handlungsschritte wird am Runden Tisch gegen häusliche Gewalt erfolgen.

### **3.3 Mitarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG)**

Es fanden drei Sitzungen der Landesarbeitsgemeinschaft im Berichtsjahr statt. An einer Sitzung im Februar habe ich teilgenommen. Hier informierte der Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen Armin Laschet über Aktivitäten seines Ministeriums im Bereich der Abteilung Frauen und seine Position zu ausgewählten frauenpolitischen Themen, wie die Kürzung der 4. Stellen bei den vom Land finanzierten Frauenhäusern. Darüber hinaus würdigte er die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsstellen mit folgenden Worten: „Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erfüllen eine wichtige Aufgabe und wirken als frauenpolitische Interessenvertretung nicht nur in der Verwaltung, sondern weit darüber hinaus.“ Besonders überzeugend sei laut Minister Laschet die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei den kommunalen Aktivitäten zur Gewaltbekämpfung. Mit viel Engagement leiteten sie die überall im Land eingerichteten „Tische gegen häusliche Gewalt“. (Pressemitteilung des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration – „Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbüros leisten vorbildliche Arbeit“) (siehe dazu 3.2, 4.2)

## **4. Vernetzungsarbeit**

### **4.1 Arbeitskreis *Mädchenarbeit***

Der Arbeitskreis *Mädchenarbeit* wurde im Jahr 2000 von mir eingerichtet. Teilnehmerinnen sind die **Beauftragten für Mädchenbelange an den weiterführenden Schulen** in Euskirchen sowie Fachfrauen aus Einrichtungen der **außerschulischen Jugendarbeit**, wie u.a. dem Jugendzentrum, der Erziehungsberatungsstelle des Kreises, dem Jugend-Migrations-Dienst sowie der Beratungsstelle für Schwangerschaftskonflikte und Familienplanung. Ziel des Arbeitskreises ist in erster Linie die Vernetzung und der Informationsaustausch, eine Planung gemeinsamer Projekte kann mangels personeller Ressourcen der teilnehmenden Fachkräfte nicht mehr geleistet werden.

In der Berichtszeit haben zwei Treffen stattgefunden. Die Sitzungen wurden von mir organisiert und eine davon auch geleitet. Neben dem Austausch von Informationen wurden aktuelle Themen behandelt. In der ersten Sitzung informierte Jo Schauen von AGISRA, einer Beratungs- und Informationsstelle für Migrant/innen und Flüchtlingsfrauen aus Köln über ihre Arbeit, insbesondere zu den Themen häusliche Gewalt und Zwangsheirat. Bei einem weiteren Treffen berichteten Galina Benisch und Hülyet Yagar vom Jugend-Migrations-Dienst über das Projekt „Ausbildungsorientierte Elternarbeit“.



## 4.2 Runder Tisch gegen häusliche Gewalt

Im November 2004 führten das Frauenhaus, die Frauenberatungsstelle, der Opferschutzbeauftragte der Kreispolizeibehörde sowie die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen eine Fachtagung zum Thema "Häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder - Konsequenzen und Perspektiven der Zusammenarbeit im Kreis Euskirchen" durch. Sie gab den Impuls zur Gründung eines Runden Tisches zum Abbau von häuslicher Gewalt. Die konstituierende Sitzung des Runden Tisches fand am 2. März 2005 statt. Als Ziel wurde u.a. formuliert, dass die Fachkräfte, Behörden und Institutionen im Kreis in der Arbeit gegen häusliche Gewalt verstärkt miteinander kooperieren. Darüber hinaus sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den umfassenden Schutz und die ausreichende Unterstützung von Frauen und ihren Kindern gewährleisten sowie präventive Maßnahmen entwickelt werden. Des Weiteren soll ein Bewusstsein für die komplexe Problematik der Misshandlung von Frauen und Kindern geschaffen sowie durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung gegenüber häuslicher Gewalt und damit zu einer gesellschaftlichen Ächtung von Gewalt beigetragen werden.

Zwei Arbeitsgruppen (AG) tagten im Berichtsjahr regelmäßig. Eine befasste sich mit dem Thema Öffentlichkeitsarbeit und die andere hatte sich die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für Fachleute zum Thema Häusliche Gewalt zum Ziel gesetzt. Es wurde eine weitere AG zum Thema „Täterarbeit“ eingerichtet.

Im Berichtsjahr fanden drei Sitzungen des Runden Tisches statt, die von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bad Münstereifel Gabriele Bolender und mir geleitet wurden.

In der ersten Sitzung im Berichtsjahr wurde das Organisations-Team neu gewählt. Die bisherigen Mitglieder wurden bis auf Gabi Böhmer vom Deutschen Kinderschutzbund wieder gewählt. Gabi Böhmer durfte mangels personeller Ressourcen nicht mehr am Runden Tisch teilnehmen, der Kinderschutzbund entsandte eine neue Vertreterin. Erstmals gewählt wurde der Sozialarbeiter des Marien-Hospitals Richard Vollmer. Darüber hinaus beschäftigten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer insbesondere mit der Auswertung einer Veranstaltung des Runden Tisches zum Thema „Gewalttätige Männer ändern sich (sich)?!“ im November 2006. Als Ergebnis wurde eine weitere Arbeitsgruppe zum Thema „Täterarbeit“ eingerichtet, die sich damit befassen soll, wie und in welcher Form eine Arbeit mit Tätern für den Kreis Euskirchen aussehen könnte und welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssten. In der darauf folgenden Sitzung stellten die Teilnehmenden verschiedene Angebote mit unterschiedlichen Konzepten in der Täterarbeit vor: „Mann sein ohne Gewalt“ von der AWO und eine Trainingsgruppe für Männer von "Männer n gegen Männergewalt" e.V. in Köln sowie „Dekathlon – die Männerberatung" e.V. in Brühl. Des Weiteren informierten mehrere Teilnehmende anlässlich des Berichts von einer Veranstaltung des Runden Tisches im Rhein-Sieg-Kreis zum Thema „gemeinsames Sorge- und Umgangsrecht bei häuslicher Gewalt“ über Erfahrungen aus ihrer beruflichen Praxis. In der Regel würde das Sorge- und Umgangsrecht nicht eingeschränkt, wenn die Gewalt „nur“ gegen die Frau bzw. Mutter ausgeübt wird. Die Diskussion zu diesem Sachverhalt gab den Impuls zur Konzeption und Planung der Fachveranstaltung des Runden Tisches im November 2007 (siehe dazu 3.3.1). Der AK Öffentlichkeitsarbeit informierte darüber, dass er zur Zeit noch intensiv mit der Erstellung der

Homepage in Kooperation mit einer Fachklasse des Thomas-Esser-Berufskollegs beschäftigt ist. Die AG Handlungsempfehlungen berichtete, dass sie sich noch in der Erarbeitung der Empfehlungen für die Frauenberatungsstelle befindet, die dann bei der nächsten Sitzung im Juni vorgestellt und verabschiedet wurden. Es wurde beschlossen, dass die bisher erstellten Handlungsempfehlungen auf die Homepage gestellt sowie in Papierform vervielfältigt und an weitere mit dem Thema häusliche Gewalt befasste Institutionen weitergeleitet werden sollen. Nach deren Fertigstellung soll nun die Justiz ins Blickfeld rücken.

In der Sitzung im Juni stimmten die Teilnehmer/innen zu, dass im Herbst eine öffentliche Veranstaltung zum Thema „Verrat am Kindeswohl durch väterliches Sorge- und Umgangsrecht in Fällen häuslicher Gewalt?!“ mit gezielter Ansprache bzw. Einladung auch von politischen Vertreter/innen und weiteren Institutionen organisiert werden soll. Außerdem wurden von der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit erste Entwürfe der Internet-Seite präsentiert. Die Homepage ist mittlerweile erstellt und im Internet unter [www.euskirchen-gegen-haesusliche-gewalt.de](http://www.euskirchen-gegen-haesusliche-gewalt.de) abrufbar. Darüber hinaus wurden erste Überlegungen für eine Fachveranstaltung im Jahr 2008 angestellt, angeregt wurde eine Fortbildung für Mediziner/innen zum Thema Häusliche Gewalt. In der Sitzung im September informierte die Rechtsanwältin Doris Fricke über rechtliche Aspekte häuslicher Gewalt. Sie erläuterte die unterschiedlichen Verfahren bei Gewalt gegenüber Erwachsenen und gegenüber Kindern. Dies sind zum einen Verfahren nach dem Gewaltschutzgesetz und zum anderen zivilrechtliche Verfahren sowie Strafverfahren.

## **5. Weitere Aktivitäten**

Die Vielfalt der Aufgaben und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit spiegelt sich auch an dieser Stelle wieder, an der ich drei Themen noch kurz nenne.

Bei der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag am 8. März unter dem Motto „Reife Frauen – flotte Weiber“, die vom Arbeitskreis Frauen im Kreis Euskirchen organisiert wurde, habe ich über meine Arbeit und gleichstellungsrelevante Themen informiert. Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens zum Entwurf des Nahverkehrsplans der Stadt Euskirchen habe ich eine Stellungnahme aus gleichstellungsrelevanter Sicht erarbeitet. Darin habe ich unter anderem darauf hingewiesen, dass Frauen aufgrund ihres durchschnittlich geringeren Einkommens wesentlich seltener über einen PKW verfügen können als Männer und deshalb in höherem Maße auf den ÖPNV angewiesen sind. Hieraus folgt, dass die Gestaltung des ÖPNV sich an der Lebenssituation und dem Bedarf von Frauen orientieren sollte, der sich nach wie vor insbesondere an der Versorgungs- bzw. Familienarbeit ausrichtet. Die damit verbundenen Belange sollten in gleichem Maße wie die Belange von Erwerbsarbeit und Ausbildung bei der Gestaltung des ÖPNV berücksichtigt werden. So sollte z.B. eine autofreie Erreichbarkeit der sozialen Infrastruktur zur Grundversorgung gesichert bzw. hergestellt werden. Darüber hinaus habe ich an drei Modulen des Demographie-Trainings für kommunale Entscheider/innen teilgenommen und an der Entwicklung von Zielen und Handlungsfeldern, -schritten sowie –strategien für die Stadt Euskirchen auch im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte mitgearbeitet.

### **Kritische Betrachtung der Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit**

Eine massive Einschränkung der Arbeitsfähigkeit und damit Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit war die Reduzierung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten auf 19,25 Stunden wöchentlich. Dies wurde mit den Stimmen der Fraktionen der CDU, der FDP und des UWV in der Sitzung des Rates am 30. Juni 2005 beschlossen. Dieser Personalabbau von über 60% innerhalb eines halben Jahres hatte zur Folge, dass erheblich weniger Zeit für die Erfüllung der festgelegten Aufgaben zur Verfügung stand, was sich negativ auf die Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten wie auch die Qualität der Arbeit auswirkte. Zudem führten die mangelnden personellen Ressourcen dazu, dass der Einsatz für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nur noch in erheblich reduziertem Maß erfolgen konnte, was mit diesem Bericht erneut dokumentiert wird. So musste beispielsweise meine Teilnahme am Arbeitskreis Frauen im Berichtsjahr auf ein Minimum (einmal) und die Treffen des Arbeitskreises Mädchenarbeit auf die Hälfte (zweimal) sowie meine Teilnahme bei der Vernetzung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene (LAG) um ein Drittel reduziert werden. Die Vernetzungsarbeit ist damit in erheblichem Maße eingeschränkt worden. Darüber hinaus konnten im Bereich der internen Gleichstellungsarbeit insbesondere die zum Teil umfangreichen Vorlagen der Verwaltung und personelle Entscheidungen mangels zeitlicher Ressourcen nicht immer ausreichend gründlich geprüft werden. Bei gleichstellungsrelevanten Themen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, der leistungsorientierten Bezahlung, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie einem Personalentwicklungskonzept, konnte eine Einarbeitung bzw. Befassung mit solch umfangreichen Materien aufgrund von Zeitknappheit nur eingeschränkt bzw. begrenzt erfolgen. Bei Vorstellungsgesprächen musste ich meine Teilnahme auf Stellen mit Leitungsfunktionen bzw. Stellen in höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen beschränken. Die Anzahl der internen und externen Beratungen, die seit der Stellenreduzierung erheblich zurückgegangen war - wie in meinem letzten Bericht dokumentiert - ist in etwa auf dem gleichen Stand geblieben. Außerdem war die Bewältigung der Arbeitsanforderungen in zwei verschiedenen Bereichen, der Schulsozialarbeit und der Gleichstellungsarbeit sowie "der Spagat" zwischen zwei verschiedenen Institutionen mit zusätzlichen Reibungsverlusten verbunden.

Im § 16 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist formuliert, dass die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben bei Bedarf auch personell zu unterstützen und in erforderlichem Umfang von sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten ist. In Dienststellen mit **mehr als 500 Beschäftigten soll dies mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit** sein. Die **aktuelle Personalbemessung mit 19,25 Stunden wöchentlich** trägt zur **weiteren Benachteiligung von Mädchen und Frauen** bei und **läuft der Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern zuwider.**

Sonja Waszerka