



**Frauenbeauftragte (HGIG)
melden sich zu Wort!**

FRAUEN

wollen

MEHR



Eine Broschüre herausgegeben von Barbara Dürk, ÖTV Hessen
in Kooperation mit

Vera Morgenstern, Bundesfrauensekretariat der ÖTV
in Stuttgart

- Sybille Lust, ÖTV Bayern
- Martina Peil, ÖTV NRW II
- Jutta Rübke, ÖTV Niedersachsen
- Bianka Schlick, ÖTV Nord
- Renate Schlusen, ÖTV Rheinland Pfalz
- Susanne Stumpenhusen, ÖTV Berlin

Eine Broschüre von:
Dr. Karin Kraus
Mitarbeiterin des Feministischen
Frauengesundheitszentrums Frankfurt

Druck und Herstellung: Imprinta, Obertshausen
Frankfurt a. M., Juli 1996

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

mit der Verabschiedung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) war die gesetzliche Grundlage für die Institution "interne Frauenbeauftragte" gegeben. Immer mehr Landes-, Kommunalverwaltungen und Eigenbetriebe beriefen interne Frauenbeauftragte, oft auf Druck bereits bestehender betrieblicher Frauennetzwerke. Die Anforderungen an die internen Frauenbeauftragten waren sofort sehr groß, so mußten sie z.B. Frauenförderpläne erstellen, Kontakte mit Institutionen aufnehmen und gestalten und vor allem viele Fragen ratsuchender Frauen beantworten und ihnen praktisch helfen. Das Frauensekretariat der ÖTV Hessen wurde von vielen Frauenbeauftragten von Anfang an mit dieser schwierigen Situation konfrontiert. Wir bemühten uns, in enger, kontinuierlicher Kooperation mit Dr. Karin Kraus vom Feministischen Frauengesundheitszentrum in Frankfurt (FFGZ) und in Zusammenarbeit mit anderen Fachfrauen um Unterstützung. Wir boten Einführungsveranstaltungen mit Fach- und Sachthemen an. Wir stellten mit unterschiedlichen Expertinnen ein Fortbildungsprogramm für interne Frauenbeauftragte zusammen. 1996 führten wir gemeinsam mit dem Hessischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung eine Veranstaltung durch: „Zwei Jahre HGIG, Bilanz und Perspektiven“. Über 400 Frauenbeauftragte aus Hessen nahmen daran teil.

Gleichzeitig begannen wir auf Wunsch und in Zusammenarbeit mit internen Frauenbeauftragten mit der Beschreibung ihrer Tätigkeiten, um erste Schritte in der Aufwertung ihres Berufsbildes zu tun. Die vorliegende Broschüre ist auch Dokument dieser langen Zusammenarbeit. Sie zeigt, daß es uns gemeinsam gelungen ist, Fortschritte zu erzielen in der politischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Institution "interne Frauenbeauftragte". Die Broschüre ist praktisches Beispiel für einen gelungenen Beteiligungsprozeß, denn sie wurde unter fachkundiger Leitung von Dr. Karin Kraus gemeinsam mit der Redaktionsgruppe konzeptioniert und geschrieben. Dabei gelang es den Beteiligten in den Diskussionen immer wieder Konsens über Inhalt und Ausgestaltung der Broschüre zu erzielen. Insofern war die Arbeit an der Broschüre für alle, die daran mitwirkten, auch ein wertvoller Lernprozeß für die Umsetzung beteiligungsorientierter Verfahren, die z.B. in Verwaltungsreformprozessen gut genutzt werden können.

Die Broschüre zeigt aber auch das umfangreiche Arbeitsgebiet interner Frauenbeauftragter. Sie dokumentiert an Praxisbeispielen, daß interne Frauenbeauftragte damit begonnen haben, Frauenpolitik konkret und projektorientiert zu gestalten.

Sie soll gleichzeitig erster Anstoß sein und Anregungen bieten für eine breit zu führende Diskussion über den Wert und damit die Eingruppierung interner Frauenbeauftragten.

Barbara Dürk

WER WAR DABEI?

Der von Barbara Dürk für das ÖTV-Bezirksfrauensekretariat ins Leben gerufene Arbeitskreis hatte zunächst das Ziel, die Aufgaben von Frauenbeauftragten nach dem HGIG datailliert zu beschreiben, um zu einer angemessenen Bewertung und Bezahlung dieser Arbeit zu gelangen.

Die vorliegende Broschüre ist ein Schritt in diese Richtung an deren Entstehung folgende Frauenbeauftragte kontinuierlich mitarbeiteten:

Eva Backwinkel	Stadtverwaltung Frankfurt a.Main
Heidi Bevern-Kümmel	Werra Meißner Kreis Eschwege
Heidrun Boller-Liedtke	Kliniken des Hochtaunuskreises, Bad Homburg v.d.H.
Ursula Euler	Hochtaunuskreis Friedrichsdorf (Grundschule Seulberg)
Susann Evers	Stadtverwaltung Bad Homburg Bad Homburg v.d.H.
Doris Globig	Stadt Mühlheim Mühlheim/Main
Sigrun Görtz	Staatsanwaltschaft Darmstadt
Karin Grenzbach	Staatskasse Bad Hersfeld
Maria Hengel	Hessisches Landesamt für Regionalentwicklung und Landwirtschaft Kassel
Erika Jauernig	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Oberursel
Renate La Croix	Psychiatrisches Krankenhaus Bad Emstal Merxhausen
Susanne Loibl	Stadtverwaltung Bad Homburg

Bad Homburg v.d.H.

Elke Nack Kreiskrankenhaus Bergstraße
Heppenheim

Karin Rüll Städtische Kliniken Offenbach
Offenbach/Main

Ursula Steiger Landeswohlfahrtsverband Hessen
Zweigverwaltung
Darmstadt

Karin Walther Psychiatrisches Krankenhaus
Heppenheim

Andrea Weidenfeller Kreiskrankenhaus Bergstrasse
Heppenheim

Lisa Ziegler Landratsamt Bad Homburg
Bad Homburg v.d.H.

und:

Barbara Dürk ÖTV-Hessen
Frankfurt a.M.

Dr. Karin Kraus Feministisches Frauengesundheitszentrum
Frankfurt a.M.

INHALT

Vorwort.....	1
Wer war dabei.....	3

TEIL I

1. Allgemeine Betrachtungen zum Thema Frauenbeauftragte	9
1.1 Ein neuer Beruf ohne Ausbildung!	9
- Frauenbeauftragte nach dem HGIG - Dr. Karin Kraus	
1.2 Zwei Jahre Hessisches Gleichberechtigungsgesetz.....	12
- Eine sehr allgemeine Betrachtung - Monika Homberg	
1.3 Wir haben schon viel erreicht !	15
- Ein Rückblick der Hessischen Frauenbüros über mehr als ein Jahrzehnt institutionalisierte Frauenpolitik in Hessen - Doris Globig (Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauenbüros)	

TEIL II

2. Tätigkeitsbeschreibung und Aufgabenfelder.....	19
von Frauenbeauftragten nach dem HGLG	
2.1 Aufgabenstellung aus dem HGIG in Kommunen,.....	19
Landesdiensten und Eigenbetrieben, wie z.B.:Krankenhäuser, Müllverbrennungsanlagen etc.	
2.1a Warum wird eine besondere Frauenbeauftragte bestellt?	21
Die Aufgaben der "Besonderen Frauenbeauftragten" in Hessen Arbeitskreis Besondere Frauenbeauftragte	
2.2 Eigene Aufgabenstellung	23
2.3 Aufgabenstellung durch den Arbeitgeber.....	25
2.4 Aufgaben durch Beschäftigte	25
2.5 Frauenförderpläne	26
2.6 Anforderungen an die Position und Aufgabe von Frauenbeauftragten...	26
2.7 Fortbildungen für Frauenbeauftragte.....	27
2.8 Frauenbeauftragte als Führungskräfte brauchen	28
folgende Qualifikationen für ihren Berufsalltag	
2.9. Was Frauenbeauftragten Freude bereitet	28
Kooperation Programm Die Frauen in der Dienststelle Die eigene Rolle	

2.10	Was Frauenbeauftragte stört, nervt und ärgert	29
	Im Verhältnis zur Dienststellenleitung	
	Im Verhältnis zum Personalrat	
	Im Verhältnis zu den beschäftigten Frauen	

TEIL III

3.	Beiträge von Frauenbeauftragten: Berichte, Projekte, Bilanzen	31
----	---	----

Berichte:

3.1	"Wenn ich das gewußt hätte..."	31
	Elke Nack	
3.2	„Daß es so schwierig ist, hätte ich nicht geglaubt.“	33
	Heidrun Boller-Liedtke	

Projekte:

3.3	Wider die Einsamkeit	35
	- Gründung einer Frauen-AG innerhalb der Stadtverwaltung	
	Susann Evers	
3.4	Warum Hospitation in den verschiedenen Ämtern des Landrats-.....	36
	amtes für mich und meine Arbeit als Frauenbeauftragte so wichtig ist!	
	Lisa Ziegler	
3.5	Projektbeschreibung: Aufwertung des Reinigungsdienstes	37
	in der Kreisverwaltung	
	Heidi Bevern-Kümmel	
3.6	Kinderbetreuung, - ein wichtiges Thema für berufstätige Mütter!.....	39
	Projekt der Frauenbeauftragten: Verbesserung der	
	Kinderbetreuungssituation in der Stadt.	
	Elke Nack / Andrea Weidenfeller	
3.7	Eine Arbeitsgruppe für die Frauenförderung	42
	Ursula Steiger	
3.8	Neue Ideen kosten Geld und stoßen auf Widerstand	44
	Zur Entwicklung von neuen Fort-und Weiterbildungen	
	für die beschäftigten Frauen in meiner Institution.	
	Erika Jauernig	
3.9	Frauenbeauftragte - Führungskräfte, in einem Boot	46
	mit Dienststellenleitung und Personalräten?	
	Zur politischen Entwicklung und zur Einordnung in den Dienststellen	
	Eva Backwinkel	

Bilanzen

- 3.10 Was mache ich überhaupt den ganzen Tag?.....48
Protokoll zweier Arbeitstage einer Frauenbeauftragten
in einer Dienststelle, die hessenweit agiert.
Erika Jauernig
- 3.11 Meine Leistungen, meine Ziele als Frauenbeauftragte!52
Zwischenbilanz meiner Arbeit von März - Oktober 1995
Ursula Steiger

TEIL IV

4. Perspektiven und Forderungen der Frauenbeauftragten.....54
nach dem HGIG
- 4.1 Bewertung und Bezahlung54
- 4.2 Wissenschaftliche Begleitung und Veröffentlichung der Arbeit.....54
- 4.3 Zur Diskussion: Gleichberechtigungsgesetz und GmbH55
Eva Backwinkel

TEIL V

5. Weitere Materialien zum Thema Frauenbeauftragte56
- 5.1 Mal klappt`s, mal knirscht`s56
- Zusammenarbeit von Frauenbeauftragten und Personalvertretung -
Iris Bednarz-Braun
- 5.2 Netzwerk58
- 5.3 Weiterbildung60
- 5.4 Literatur60

TEIL I

1. ALLGEMEINE BETRACHTUNGEN ZUM THEMA FRAUENBEAUFTRAGTE

1.1 Ein neuer Beruf ohne Ausbildung! - Frauenbeauftragte nach dem HGIG -

Dr. Karin Kraus

Als ich vor mehr als zwei Jahren begonnen habe Seminare, Supervisionsgruppen und Fortbildungen für Frauenbeauftragte in Zusammenarbeit mit Barbara Dürk und ihrem Bezirksfrauensekretariat durchzuführen, war mir noch nicht klar, wie interessant diese Arbeit sein würde. Das Besondere dieser Berufsgruppe ist, daß ihre Zusammengehörigkeit nicht durch eine gemeinsame Ausbildung entstand, sondern durch das Inkrafttreten eines Gesetzes. Frauen aus sehr unterschiedlichen Ämtern und Behörden mit ganz verschiedenen Voraussetzungen und Ausbildungen sind jetzt Berufskolleginnen nach dem HGIG. Gewählt, eingesetzt oder mit viel Engagement erkämpft, begannen die Frauen vor mehr als zwei Jahren ihre Dienste mit sehr unterschiedlichen persönlichen Hintergründen und äußeren Rahmenbedingungen. Eine einheitliche Berufsausbildung ist nicht verlangt, so sind die Frauenbeauftragten nach dem HGIG ein buntes Völkchen sehr verschieden qualifizierter Frauen. Da arbeiten Gärtnerinnen, Ingenieurinnen, Schreibkräfte, Reinigungsfrauen, Verwaltungsfachkräfte, Sozialpädagoginnen, Juristinnen und v.a.m. als Kolleginnen unter dem Dach des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zusammen. Die Frauen haben aber nicht nur verschiedene Ausbildungen, auch ihre politischen und fachlichen Vorstellungen liegen häufig weit auseinander. Was alle jedoch eint, ist das Engagement für die Frauen im Sinne des Gesetzes, das ihnen ihre Arbeitsgrundlage bietet.

In der praktischen Arbeit jedoch ist an vielen Punkten klar geworden, daß das Hessische Gesetz zwar eine gute theoretische Grundlage ist, die Niederungen der Praxis allerdings mühevollere Klein- und Überzeugungsarbeit bedeuten, die oft anstrengender ist, als die meisten Frauenbeauftragten es sich vorher vorgestellt hatten.

Viele erleben diesen „Praxischock“ sehr schmerzlich, sind sie doch angetreten etwas wirklich Gutes für die Sache der Frauen zu tun. Darüberhinaus mußten viele Elemente der Frauenbeauftragtenarbeit erst gelernt werden. Nur wenige der Frauenbeauftragten hatten bereits Erfahrungen in der Moderation von Gruppen, in der Leitung von Personalversammlungen oder in der Lösung von Konfliktfällen, wie der der sexuellen Belästigung von Frauen in ihrer Dienststelle.

Doch die meisten gingen beherzt an die neuen Aufgaben heran und begannen ihre Arbeit dort, wo sie jeweils standen. Für mich - aus der Perspektive der Fortbildungsarbeit - war es nicht selten schockierend zu sehen, wie in manchen Verwaltungen mit den Frauenbeauftragten umgesprungen wurde.

Während die einen für einen eigenen Schreibtisch, für Arbeitszeit oder andere Grundlagen einer sinnvollen Arbeit als Frauenbeauftragte enorme Kampfeskraft aufzuwenden hatten, waren die anderen damit beschäftigt, daß die im Gesetz festgelegten Beteiligungsbedingungen von Seiten ihrer Behörden auch eingehalten wurden.

Man kann sicher heute noch lange nicht sagen, daß die Informations- und Beteiligungswege in den Einrichtungen bereits alle vorbildlich eingehalten werden. Nein, man muß sogar sagen, daß sich mancherorts Ignoranz in besonders hartnäckiger Weise zu halten vermag. Dennoch ist in den zwei Jahren schon viel geschehen! Die Frauenbeauftragten nach dem HGIG können zwar nicht auf eine so lange Geschichte zurückblicken, wie die Frauenbüros, aber auch sie können schon eine Menge Erfolge für sich verzeichnen. Sie erfahren solidarische Mitarbeit von ihren Kolleginnen, leiten Fachgruppen zu unterschiedlichen Themen, kooperieren mit der Leitungsebene im Interesse der Frauen u.v.m.

Aufgeklärte Vorgesetzte wissen inzwischen, daß es wichtig und wertvoll für die Arbeitsatmosphäre in ihrem Amt ist, wenn die Arbeit der Frauenbeauftragten gut läuft und die Frauen in der Behörde durch sie gut gefördert werden. Sie wissen auch, wie wertvoll das Engagement für die Frauen ist und wieviele Ressourcen in diesem Bereich liegen. Frauenförderung ist moderne Personalentwicklung im besten Sinne und trägt dazu bei, daß die Arbeitsqualität steigt.

Die vorliegende Broschüre ist eine, auf Initiative der ÖTV Hessen, ins Leben gerufene Aktivität der Frauenbeauftragten, in denen sie einerseits ihre Arbeit beschreiben, und andererseits zu unterschiedlichen Fragen ihres Berufsalltages Stellung nehmen. Sie skizzieren ihre Projekte, ziehen Bilanz ihrer Arbeit, entwerfen Perspektiven und stellen Forderungen auf. Die Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauenbüros kommt ebenso zu Wort, wie Frau Homberg, die im Hessischen Ministerium für Frauen Arbeit und Sozialordnung für die Frauenbeauftragten nach dem HGIG zuständig ist.

Die breite Darstellung der Arbeit der Frauenbeauftragten nach dem HGIG hat das Ziel, in Zukunft eine bessere Bewertung und Eingruppierung ihrer Tätigkeit zu erreichen. Die Broschüre fängt den aktuellen Stand der Diskussion der Berufsgruppe ein und soll auch die Grundlage für eine weitere Vernetzung der

Frauenbeauftragten sein. Die Teilnehmerinnen der Redaktionsgruppe zur Broschüre stehen dafür zur Verfügung (siehe Seite 59), wie auch die Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauenbüros. (ihre Adressen: siehe Seite 18)

Meine Aufgabe war es, die Diskussion der Frauenbeauftragten für die Broschüre zu strukturieren und die unterschiedlichen Beiträge dafür zusammenzustellen.

Ich danke den Teilnehmerinnen der Arbeitsgruppe und den Autorinnen der verschiedenen Einzelbeiträge für ihre engagierte Mitarbeit und hoffe, daß die Broschüre einen Teil zur besseren Verankerung von Frauenförderung in unserem Lande beitragen wird.

1.2 Zwei Jahre Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

- Eine sehr allgemeine Betrachtung -

Monika Homberg

Zwei Jahre Erfahrungen mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz geben mir Anlaß, eine Bilanz zu ziehen über den Stand der Umsetzung der Gleichberechtigung in Hessen und über die Grenzen unseres Bundeslandes hinaus.

Erfolge, Mängel und Probleme sind überall gleich. Wenn wir Gleichberechtigung wollen, dann geht es darum, uns von überalterten Rollenbildern zu verabschieden und die Herausforderungen einer neuen Gesellschaftsstruktur anzunehmen und zu meistern. Gerade die zur Zeit stattfindenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen könnten auch die Chance beinhalten, Gleichberechtigung voranzutreiben. Leider besteht aber auch die Gefahr, daß wir Frauen das, was wir uns erkämpft haben in den Zeiten des Wachstums, wieder verlieren. Fällt es insgesamt schwer, sich auf veränderte Rahmenbedingungen einzustellen, so versuchen viele, entweder die Frage des Gleichberechtigungsanspruches der Frauen ganz zu verdrängen - weil sie meinen Wichtigeres zu tun zu haben -, oder auf Maßnahmen der Vorkriegs- und Nachkriegsjahre zurückzugreifen. Die Gesellschaft hat sich jedoch verändert und alte Rezepte sind keine für die Zukunft.

Um nicht in den Verdacht zu kommen, immer nur zu klagen, am Anfang die Erfolge des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes:

Ohne Zweifel werden Verantwortliche mehr gezwungen über das Thema der Gleichberechtigung nachzudenken. Das Thema steht immer wieder auf der Tagesordnung. Dies führt zum Teil zu erstaunlichem Umdenken Einzelner. Bei anderen kann nur darauf gebaut werden, daß ständiger Tropfen auch den festesten Stein höhlt. Unbelehrbare gab es immer und wird es immer geben. Dort wird sich nur dann etwas ändern, wenn Frauen gemeinsam, notfalls vor Gericht, ihre Rechte einklagen. Warum eigentlich immer nur die Herren Kalanke? ⁽¹⁾

Der Anteil der Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen steigt. Durch die Finanzkrise der öffentlichen Verwaltungen wird sich diese Veränderung jedoch nur im Schneckentempo bewegen. Das Gesetz greift nur auf die Stellen zurück, die neu zu besetzen sind. Im Beamtenbereich kommt noch hinzu, daß die Beamten über die längere Berufserfahrung verfügen, sie in einer wesentlich höheren Anzahl vorhanden sind und bei Verwaltungsreformmaßnahmen, die Stellen einsparen sollen, als „Unterbringungsfälle“ den Frauen die Beförderungstellen blockieren.

Dem Ziel einer realen Gleichberechtigung werden wir uns nur nähern, wenn wir alle, Männer und Frauen, umdenken. Gleichberechtigung sollte dabei nie davon ausgehen, daß Männer sich verhalten sollen wie Frauen oder Frauen plötzlich zu Männern werden. Gleichberechtigung sollte vielmehr Männern und Frauen gleiche Chancen geben, ihre Lebensentwürfe zu leben. Dabei kann der Staat nicht die Aufgabe haben, alle Lebensrisiken abzusichern. Er hat aber sehr wohl die Aufgabe, das Risiko nicht nur einem Geschlecht anzulasten und für eine ausgeglichene Belastung aller zu sorgen.

Es kann nicht angehen, daß auch heute noch fast ausschließlich die Frauen Erziehungs- und Pflegeleistungen erbringen und sich die Männer ihrer Verantwortung entziehen. Die öffentlichen Kassen werden weiterhin steigend belastet werden, wenn immer mehr Frauen erkennen, daß ihnen ihre unentgeltliche Familienleistungen zwar mit schönen Worten an Feiertagen vergolten werden, sie aber sonst in diesem System im Regen stehen. Wie soll der Generationenvertrag noch aufgehen, wenn die Zahl der Kinder weiter zurückgeht. Wie hoch sollen die Steuern und Abgaben noch steigen, wenn die Familien, und hier vorrangig die Frauen, nicht mehr erziehen und pflegen? Diese Frage stelle ich nicht den Frauen, sondern den Männern, die nach wie vor ihren Anteil verweigern, die Berufskarriere als das einzig maßgebliche Ziel ihrer Lebensplanung bestimmen.

Gleichberechtigung heißt auch, Macht zu teilen. Der Umgang in vielen Dienststellen mit Frauenbeauftragten und Frauen zeigt, wie wenig Männer bereit sind, eine solche Teilung der Macht überhaupt in Erwägung zu ziehen. Sieht man Bilder von machtvollen gesellschaftlichen Gremien aus Politik und Wirtschaft, so wird deutlich, daß Frauen hier kaum zu finden sind. Männer haben über Jahrhunderte gelernt, Freude an der Macht zu haben. Sie empfinden kein Unrechtsbewußtsein bei der Ausübung dieser Macht.

Allerdings müssen Frauen auf der anderen Seite ihr eigenes Verhältnis zur Macht hinterfragen. Macht allein ist weder gut noch böse. Allein der Umgang mit Macht bestimmt, wie sie eingesetzt wird. Ohne Macht oder Teilhabe an dieser, wird sich nichts verändern. Deshalb ist die Umsetzung des Gleichberechtigungsbefehles eine zentrale Frage der Macht, wer sie ausübt und wie.

Die Zeiten, in denen wir für die Gleichberechtigung von dem Sahnehäubchen im Machtgefüge ein wenig wegnehmen konnten, sind vorbei. Heute ist es, in Zeiten der Reformprozesse, um so wichtiger, daß das, was verteilt werden kann, an alle in gleicher Weise verteilt wird. Darauf werden wir vorrangig zu achten haben bei den Sparmaßnahmen der Regierungen und Verwaltungen. Die Gefahr liegt nahe, daß sich die Gruppierungen, die sich traditionell aus staatlichen Mitteln finanzie-

ren, dies als ein Gewohnheitsrecht reklamieren. Frauengruppierungen gehören hier nur selten dazu und der Rückschluß, daß sie sich jahrelang aus eigener Kraft finanziert haben und dies auch zukünftig wieder tun könnten, liegt nahe (Frauenhaus contra Fußballstadion).

Eine kurze Anmerkung zur Quotenfrau will ich mir hier nicht verkneifen. Seitdem ich diese Diskussion verfolge, treffe ich immer wieder auf zwei Phänomene. Das eine ist, daß häufig Männer über die Quotenfrau diskutieren, die selbst ihr Amt aufgrund einer Regional-, Berufs-, Partei-, Gewerkschafts- oder Verwandtschaftsquote einnehmen. Diese Herren nehmen ihren eigenen Quotenplatz sehr selbstverständlich ein, sie kommen überhaupt nicht auf die Idee, ihre Position in Frage zu stellen. Das andere, das mich in diesem Zusammenhang fasziniert, ist, wie leicht sich Frauen ein schlechtes Gewissen einreden lassen, in dem "mann" sie zur Quotenfrau erhebt, unabhängig von ihrer Qualifikation. Zur Ermunterung möchte ich diesen sagen: Wenn wir heute alle Quotenmänner ablösen würden, hätten wir viele Stellen für hervorragend qualifizierte Quotenfrauen. Deswegen, kein schlechtes Gewissen!

Zum Schluß noch eine Anmerkung für all die Frauen, die meinen, sie hätten ihren Erfolg aus eigener Kraft geschafft. Hätte es nicht Ende letzten und Anfang dieses Jahrhunderts einige sehr engagierte Frauen gegeben, die unter Zurückstellung ihres eigenen Wohlergehens um die Gleichberechtigung gekämpft haben, säßen sie heute an Heim und Herd und wären von ihrer Familie abhängig. Damit relativiert sich, was aus einer einzelnen Kraft in bezug auf die Gleichberechtigung geschaffen werden kann. Der Spruch: „Gute Frauen setzen sich durch“ ist einfach nur dumm, bestenfalls der Zeit vorausgegriffen.

Veränderungen auf Dauer können nicht alleine von institutionalisierten Frauenbeauftragten und/oder Frauenpolitikerinnen erreicht werden. Nur gemeinsam sind wir stark. Nur gemeinsam werden wir eine sozialere und gerechtere Gesellschaft schaffen können.

Tun wir das, ohne daß wir unsere unterschiedlichen Lebensanschauungen anpassen. Wir können und müssen über den Weg streiten, nicht jedoch über das Ziel.

(1) Herr Kalanke ist der Kläger vor dem Europäischen Gerichtshof gegen das Bremer Gleichberechtigungsgesetz.

1.3 Wir haben schon viel erreicht!

Ein Rückblick der Hessischen Frauenbüros über mehr als ein Jahrzehnt institutionalisierte Frauenpolitik

Doris Globig

(Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauenbüros)

Wenn heute eine Broschüre mit Erfahrungen aus zwei Jahren HGIG vorgelegt wird, die neuen Kolleginnen eine Hilfe sein und die Arbeit vorantreiben soll, so darf die Geschichte der institutionalisierten Frauenpolitik in Hessen, die Frauenbeauftragte seit nunmehr 12 Jahren maßgeblich mitgestalten, nicht fehlen!

Lange schon hatten Frauen und Männer, denen die Benachteiligung von Frauen auf allen gesellschaftlichen Ebenen bewußt ist, darauf hingearbeitet: 1984 war es so weit, das erste Frauenbüro Hessens wurde eingerichtet. Die Stadt Kassel hatte den Anfang gemacht. Barbara Stolterfoht, die heutige Hessische Ministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung, war Hessens erste Frauenbeauftragte. Inzwischen gibt es über 70 Frauenbüros in hessischen Landkreisen, in Städten und Gemeinden.

Die Einrichtung der ersten Frauenbüros war eine freiwillige Leistung der Kommunen und Landkreise und auf der politischen Ebene meist hart erkämpft. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten wurden in Beschlüssen der politischen Gremien und/oder Dienstanweisungen festgelegt und umfaßten in der Regel beide Bereiche: den externen, auf die Frauenpolitik und die Frauen in der Kommune bezogen, und den internen, die Personalpolitik und Frauenförderung innerhalb der Verwaltung betreffend. Frauenbüros erfüllen Querschnittsaufgaben und sind meist bei der Verwaltungsspitze angesiedelt. Schon Mitte der 80er Jahre lagen die ersten, von Frauenbeauftragten und Frauen der Verwaltung entwickelten Frauenförderpläne vor. So hatte z.B. die Kreisverwaltung Groß Gerau bereits im Oktober 1984 einen beschlossenen Frauenförderplan.

Diese Frauenförderpläne, die getroffenen Maßnahmen zur Frauenförderung und die Erfahrungen der Frauenbeauftragten bildeten eine solide Grundlage für die weitere Entwicklung und mündeten auch ein in die Diskussion um ein hessisches Gleichberechtigungsgesetz.

Von den Frauenbeauftragten mit angestoßen, führte frauenpolitisches Engagement zu einer Änderung der Hessischen Gemeinde- und Landkreisordnung (HGO/HKO) im Mai 1992. Die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist seitdem kommunale Pflichtaufgabe. Allerdings gibt es bis heute Defizite bei der Realisierung: noch immer existieren "Bürgermeistermodelle" und ehrenamtliche Beauftragungen.

Im Dezember 1987 schlossen sich die hessischen Frauenbeauftragten zur Landesarbeitsgemeinschaft zusammen. Die Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauenbüros (LAG) ist eine Selbstorganisation kommunaler Frauenbeauftragter, die sich die Professionalisierung der Arbeit zur Aufgabe macht. Sie ist eine politische Interessensvertretung der Frauen auf kommunaler Ebene und Landesebene. Mitglied der LAG sind Frauenbüros nach HGO und HKO, in denen die Aufgaben hauptamtlich mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von weiblichen Frauenbeauftragten wahrgenommen werden. Andere Frauenbeauftragte in den Kommunal- und Landkreisverwaltungen haben bei den LAG-Sitzungen Gaststatus. Die LAG wählt alle zwei Jahre fünf Sprecherinnen.

Die LAG hat sich im Laufe der Jahre zu einem Gremium entwickelt, dessen Fachkompetenz auch für die Landesregierung von großer Bedeutung ist. In der letzten Legislaturperiode konnten die Beteiligungrechte auf Landesebene ausgebaut werden. Zu zahlreichen Gesetzentwürfen und zu den Fortschreibungen der regionalen Raumordnungspläne hat die LAG Stellung bezogen. Die kommunalen Frauenbeauftragten wurden als Trägerinnen öffentlicher Belange beteiligt und zu Anhörungen im hessischen Landtag geladen.

In Arbeitsgruppen der LAG werden unterschiedliche Themenschwerpunkte diskutiert und bearbeitet, u.a. Verwaltungsreform, Regionalplanung, Wirtschafts- und Strukturförderung, HGO/HKO, HGIG, KJHG, sexuelle Gewalt. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen fließen in die LAG-Sitzungen ein, münden in Resolutionen, Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen, frauenpolitischen Forderungen an Ministerien, politische Einflußnahme auf allen Ebenen.

Breiten Raum in der Diskussion nehmen seit Jahren HGO/HKO und HGIG ein. So fordert die LAG Ausführungsbestimmungen zum § 4b HGO bzw. § 4a HKO, die die Querschnittsfunktion der Frauenbüros und die Anbindung an die Verwaltungsspitze garantieren, sowie einen Ausschlußkatalog von kontraproduktiven Maßnahmen, wie z.B. Modellen mit Bürgermeistern als Frauenbeauftragte oder der ehrenamtlichen Wahrnehmung der Aufgaben. Die fehlenden Ausführungsbestimmungen zur Einrichtung von Frauenbüros gerieten auch zum Nachteil bei

Einführung des HGIG: etliche Frauenbeauftragtenstellen in Verwaltungen gingen zu Lasten bereits vorhandener Frauenbüros und schmälerten die externe Arbeit, statt deren Kapazität und Macht der Frauenarbeit zu stärken. Und dies entgegen dem HGIG, wo es im § 16 (1) ausdrücklich heißt: "Die Aufgabe kann dem Frauenbüro oder einer vergleichbaren Stelle nach § 4b HGO oder § 4a HKO zugeordnet werden. In diesem Falle ist eine entsprechende personelle Verstärkung des Frauenbüros (...) vorzunehmen."

In Zeiten knapper finanzieller Spielräume und harter Verteilungskämpfe auf allen Verwaltungsebenen - vom Bund bis zu den Kommunen - und Sparbeschlüssen, die die Schwächsten treffen, ist die politische Kraft der LAG als Interessensvertretung der Frauen besonders wichtig. Die Grundgesetzforderung nach Gleichberechtigung ist nicht abhängig von der wirtschaftlichen Konjunktur, wie uns manchmal weisgemacht werden soll! Wir werden auch in Zukunft nicht locker lassen, die strukturelle Diskriminierung von Frauen bis in die verstecktesten Details hinein, sowohl intern wie auch extern, aufzuzeigen, den Weg zur Gleichberechtigung anzumahnen und Veränderung zu bewirken.

**Die Landesarbeitsgemeinschaft der
Hessischen Frauenbüros:
Sprecherinnengremium der LAG Hessischer Frauenbüros**

- | | |
|--------------------------|---|
| Anne Denecke | Frauenbeauftragte der Stadt Maintal
Alt Bischofsheim 28
63477 Maintal
Tel: 06181/400-233/4
Fax: 06181/400-206 |
| Doris Globig | Frauenbeauftragte der Stadt Mühlheim am Main
Friedensstraße 20
63165 Mühlheim
Tel: 06108/601-105
Fax: 06108/601-125 |
| Birgit Simon | Frauenbeauftragte des Wetteraukreises
Europaplatz
61167 Friedberg
Tel: 06031/838-55/6
Fax: 06031/838-56 |
| Elisabeth Straßer | Frauenbeauftragte Kreis Groß Gerau
Wilhelm-Seipp-Str. 4
64521 Groß Gerau
Tel: 06152/989-332 /552
Fax: 06152/5054 |
| Marlis Zimmermann | Frauenbeauftragte Kreis Limburg-Weilburg
Grabenstrasse 10
65549 Limburg
Tel: 06431/296-332/340
Fax: 06431/296-460 |

TEIL II

2. TÄTIGKEITSBESCHREIBUNG UND AUFGABENFELDER VON FRAUENBEAUFTRAGTEN NACH DEM HGIG

2.1 Aufgabenstellung aus dem HGIG:

**in Kommunen, Landesdiensten und Eigenbetrieben, wie
z.B. Krankenhäusern, Müllverbrennungsanlagen etc.**

1. Beteiligung bei der Aufstellung und Ergänzung des Frauenförderplanes,
 - Überwachung der darin enthaltenen Maßnahmen, sowie deren Durchführung.
 - Überwachung der Einhaltung von Zielvorgaben
 - Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen
 - Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Tätigkeiten (Arbeitsplatzumgestaltung/Mischarbeitsplätze)
2. Beteiligung an personellen Maßnahmen im Beamten-, Angestellten- und Arbeiterbereich gem. § 63, 77, 78 HPVG
Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Höhergruppierungen, Zulassung zu Fortbildungen, Verwaltungsanordnungen, Entlassungen, Um- und Versetzungen, Nebentätigkeiten, Arbeitszeitveränderung, Arbeitsplatzgestaltung, Einrichtung/Handhabung neuer Technologien, Datenschutz und Unfallverhütung.
3. Beteiligung an sozialen Maßnahmen
i.S. § 74 HPVG, z.B. Aufstellung von Sozialplänen, Gewährung außertariflicher Zulagen, Vergabe von Dienstwohnungen, Parkplatzvergabe, Arbeitszeitgestaltung, z.B. Arbeitszeitänderung, Ernennung von Schutzbeauftragten.
 - Grundsatzfestlegung bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
4. Beteiligung an organisatorischen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verwaltungsmodernisierung i.B. des § 81 HPVG, z.B. Einführung und Änderung von DV Anlagen, Dienstvereinbarungen, z.B. gleitende Arbeitszeit, Zeiterfassungsanlagen, Umstrukturierung in Abteilungen und Ämtern.
5. Überwachung der textlichen Gestaltung von Stellenausschreibung vor deren Veröffentlichung sowie Zustimmungspflicht der Frauenbeauftragten bei Abweichungen von den gesetzlichen Vorgaben zur Ausschreibung.

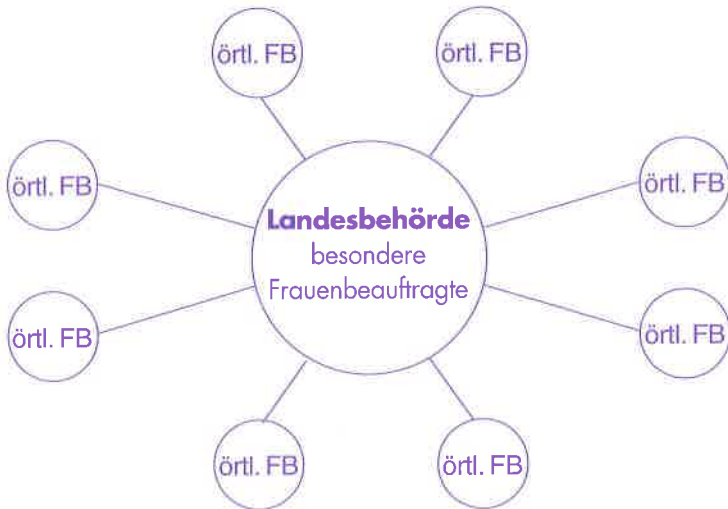
- Überwachungsfunktion des Textes gem. HGIG „Frauen sind besonders aufgefordert, sich zu bewerben“. Entscheidung über eine eventuelle 2. Ausschreibung möglicherweise auch extern.
6. Beteiligung beim Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung:
- Überwachung der im Gesetz (§ 8,9,10) vorgegebenen Kriterien zum Auswahlverfahren: Sichtung und Beurteilung der Bewerbungsunterlagen. Vorauswahl bzgl. Einladung zum Vorstellungsgespräch (möglichst 50% Frauen).
7. Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen:
- Überwachung der gesetzlichen Vorgaben § 10 Auswahlentscheidungen.
 - Mitwirkung bei der Entscheidungsfindung
 - ggf. Widerspruch und Stellungnahmen bei Abweichungen von der Zielvorgabe.
 - Einsichtnahme in alle Akten (z.B. Bewerbungsunterlagen, Fortbildungsmaßnahmen, Eingruppierung,...) auch bei Umstrukturierung organisatorischer Art.
8. Beteiligung bei der Einstellung von Auszubildenden
9. Teilnahme an Monatsgesprächen nach § 60 (4) HPVG
- Mitwirkung bei der Entscheidungsfindung frauenrelevanter Themen.
10. Widerspruchsverfahren nach § 19 einleiten:
- Die Frauenbeauftragte muß -Widerspruch einlegen bei Nichtbeteiligung bzw. bei Verstößen gegen das Gesetz.
11. Durchführung von Sprechstunden und Frauenversammlungen
12. Fortbildung der Frauenbeauftragten (Aneignung von umfangreichen Kenntnissen zu sozial- und arbeitsrechtlichen Themen).
13. Teilnahme an Besprechungen

2.1a Warum wird eine besondere Frauenbeauftragte bestellt?

Die Aufgaben der „Besonderen Frauenbeauftragten“ in Hessen Arbeitskreis Besondere Frauenbeauftragte

Grundlage: § 16 (1) Satz 4 Hess. Gleichberechtigungsgesetz
- ein gemeinsamer Frauenförderplan

Gilt für Personalstellen mehrerer (evtl. nachgeordneter) Dienststellen ein gemeinsamer Frauenförderplan, so wird bei der für die Personalentscheidung zuständigen Dienststelle (z.B. Landesbehörde) eine besondere Frauenbeauftragte bestellt.



Widerspruchsbefugt nach § 19 HGIG ist die jeweils zuständige Frauenbeauftragte. Dies kann die örtliche Frauenbeauftragte sein, wenn es sich um eine Maßnahme handelt, deren Entscheidung und Vollzug in die Kompetenz der eigenen Dienststellenleitung fällt. Dies kann die besondere Frauenbeauftragte sein, wenn es z.B. um Personalentscheidungen geht, die die Erfüllung eines Frauenförderplanes tangieren.

Die beschriebenen Aufgaben basieren auf der Grundlage des gemeinsamen Frauenförderplanes.

Die Aufgaben der „Besonderen Frauenbeauftragten“ in Hessen

Beteiligung an der Aufstellung, der Änderung und der Bekanntmachung des gemeinsamen Frauenförderplanes.

Mitwirkung bei den Berichten zum Frauenförderplan an das zuständige Ministerium.

Beteiligung an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen im Sinne des HPVG.

Beteiligung an Stellenausschreibungen, Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren.

Beteiligung an Grundsatzentscheidungen im personellen Bereich (z.B. Ausschreibungen, Personalplanungen und -entwicklungen).

Erstellen von Widersprüchen/Stellungnahmen gem. § 19 (1), § 18 (3) HGIG.

Teilnahme an Monatsgesprächen mit dem Hauptpersonalrat, Bezirkspersonalrat und dem Gesamtpersonalrat gem. § 60 Abs. 4 HPVG.

Teilnahme an Dienstbesprechungen (Abteilungsleiter, Amtsleitungen).

Teilnahme und Unterstützung von organisierten Versammlungen der örtlichen Frauenbeauftragten.

Organisation und Durchführung von Dienstbesprechungen für die örtlichen Frauenbeauftragten.

Koordination und Organisation des Informationsaustausches und der Fortbildung für die örtlichen Frauenbeauftragten.

Erarbeitung und Umsetzung von Fortbildungsprogrammen für Frauen.

Beteiligung bei der Erstellung von Fortbildungsprogrammen für alle Beschäftigten.

Schulung von Referendaren/Anwärtern/Auszubildenden zum HGIG.

Zusammenarbeit mit Frauenbeauftragten anderer Bereiche: Finanzämter, Staatskassen, Krankenhäuser, Sparkassen.

Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen sowie mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften.

2.2 Eigene Aufgabenstellung

- Schaffung der nötigen Akzeptanz der Frauenbeauftragten und ihrer Arbeit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bei der Dienststellenleitung . (Hier muß ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden.)
- Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für Frauenförderung
- Bereichsübergreifend Kommunikation fördern, um die Akzeptanz der Frauenbeauftragten zu fördern.
- Durchführung von Sprechstunden: Auskünfte und Beratungen für Frauen und Männer persönlich, telefonisch und schriftlich: z.B. Männer, die Erziehungsurlaub nehmen wollen nach § 12 (2) HGIG; Aufklärung über das HGIG; Informationen zum Thema sexuelle Belästigung
- Einrichtung von Arbeitsgruppen
- Organisation und Durchführung von 1 x jährlich stattfindenden Frauenversammlungen
- Durchführung von frauenspezifischen internen Fortbildungen z.B. zur Frage von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
 - Wie ist der Umgang mit dem Thema in der Einrichtung?
 - Welche Strategien dagegen kann es geben?
 1. Teilnahme an Lehrgängen und Work-Shops
 2. Gespräche mit den Betroffenen.
 3. Entscheidungen individuell / je nach Fall.
 4. evtl. Erstellen einer Dienstvereinbarung.
- Mitwirkung und Mitentwicklung an der Verwaltungsmodernisierung: Zukunft öffentlicher Dienst.
- Fortbildungen und Weiterentwicklung
 - Die eigene Fortbildung durch Teilnahme an Seminaren und Arbeitsgemeinschaften betreiben, Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen sichern.
 - Angebote für Kolleginnen in der Dienststelle zu deren Weiterqualifikation unterstützen, Seminarangebote einholen.
- Durchführung von Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach dem Erziehungsurlaub. (z.B. Sorge für Kindergartenplätze, Informationsübermittlung und Fortbildung für Beschäftigte während der Beurlaubung).
- Information über Möglichkeiten und Rechte zum Thema Wiedereinstieg

in den Beruf.

- Förderung der Motivation der Beschäftigten, sich für ihre eigenen Belange selbst mehr einzusetzen. Stärkung des Selbstbewußtseins der MitarbeiterInnen durch gezielte Informationen über ihre Rechte.
- Interne Öffentlichkeitsarbeit, z.B. Herausgabe von MitarbeiterInnenzeitungen, Frauen-Info, Aushang von Infos am lila Brett.
- Hospitation in den Ämtern, um besseren Einblick in Verwaltungsstrukturen zu erhalten.
- Aufbau eines externen Netzwerks für Frauenbeauftragte und Mitarbeit darin.
- Mitwirkung bei der Durchsetzung von Dienstvereinbarungen z.B.
 - zur Vermeidung sexueller Belästigung
 - zur Vermeidung von Mobbing
 - zur Vermeidung von Sucht am Arbeitsplatz.
- Informationsarbeit zu Themen wie:
 - sexuelle Belästigung
 - Mobbing
 - Sucht am Arbeitsplatz.
- Mitorganisation und Kontrolle über interne Fortbildungen, für alle Beschäftigten.
- Durch Information der unterschiedlichen Berufsgruppen deren Motivation zur Weiterbildung fördern.
- Fragen des Arbeitsschutzes/der Arbeitssicherheit, der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsaufwertung in der Einrichtung bearbeiten.
- Mitarbeit in verwaltungsinternen Gremien und Arbeitsgruppen.
- Beantragung, Verwaltung des eigenen Haushalts (Etat).
- Arbeitszeitmodelle mitentwickeln:
 - Umfrage bei den Beschäftigten durchführen,
 - Besprechungen mit Abteilungsleitungen,
 - Kriterien für Führungspositionen bei Teilzeit diskutieren und festlegen.

2.3 Aufgabenstellung durch den Arbeitgeber

1. Anfertigung von Stellungnahmen bei Nichteinhaltung der Zielvorgabe bei Einstellungen.
2. Mitwirkung bei der Aufstellung des Frauenförderplanes und Unterstützung bei der Umsetzung des HGIG.
3. Hilfestellung bei Arbeitsplatzumsetzungen, bei Schließungen von Beratungsstellen oder anderen Einrichtungen.
4. Unterstützung bei MitarbeiterInnenbefragungen.
5. Mitarbeit bei der Erstellung einheitlicher Beurteilungskriterien von Beamten.

2.4 Aufgaben durch Beschäftigte

1. Beratung und Information zu unterschiedlichen Themen:
 - Probleme mit KollegInnen
 - Konflikte mit VorgesetztenRechtsfragen:
 - Tarif-, Arbeits- und Beamtenrecht,
 - Fragen der Teilzeitregelungen, Arbeitszeitreduzierung
 - Beurlaubungen wg. Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
 - Mutterschutzgesetz und Erziehungsurlaub, Urlaubsregelungen
 - Rentenrecht und Jugendarbeitsschutz
 - Eingruppierung
 - Ausländerrecht
2. Unterstützung in unterschiedlichen Konflikten wie z.B.:
 - Benachteiligungen
 - Diskriminierung
 - Eingruppierung
 - sexueller Belästigung
 - Mobbing
3. Erstellung eines internen Fortbildungsprogramms. Informationen über Fördermöglichkeiten für Frauen
4. Durchführung von Arbeitsplatzuntersuchungen
z.B. Arbeitsbedingungen im Reinigungsdienst
5. Einrichtung von Work-Shops oder Frauenarbeitskreisen
Abwägen zwischen rationalen und irrationalen Forderungen

2.5 Frauenförderpläne

1. Beteiligung bei der Aufstellung von Frauenförderplänen zur Verwirklichung einer sinnvollen Personalplanung.
2. Ist-Analyse (Überprüfung, event. Korrektur) der Beschäftigtenstruktur ist Grundlage für die Zielplanung des Frauenförderplanes.
3. Festlegung verbindlicher Zielvorgaben.
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Tätigkeiten (event. Arbeitsplatzumgestaltung bei typischen Männerberufen, Schaffung von Mischarbeitsplätzen).
5. Erarbeitung von frauenfördernden Maßnahmen für die einzelnen Bereiche, Mitarbeit bei der Umsetzung und Beurteilung der Maßnahmen. Seminarangebote schaffen.
6. Hilfe bei Kinderbetreuung, Wiedereingliederung nach Erziehungsurlaub, Teilzeitbeschäftigung (Reduzierung von Arbeitszeit etc.).

2.6 Anforderungen an die Position und Aufgabe von Frauenbeauftragten ⁽¹⁾

1. Fachkompetenz:
 - umfassendes Fachwissen (Verwaltungsrecht, Verwaltungsstrukturen etc.)
2. Schlüsselqualifikationen:
 - Kooperations- und Kommunikationsbereitschaft
 - Durchsetzungsvermögen / Einfühlungsvermögen
 - Konfliktfähigkeit (aktiv/passiv)
 - Moderations- und Innovationsfähigkeit
 - Dialogfähigkeit
3. Persönliche Kompetenz:
 - Sachkenntnis, Zuverlässigkeit und Hartnäckigkeit
 - hohe Frustrationstoleranz
 - Reflexionsfähigkeit bezügl. eigener Diskriminierungserfahrungen

(1) Die im folgenden beschriebenen Kompetenzen sind einem Grundsatzpapier der Bundesarbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten (BAG) entnommen, in dem die Frauenbeauftragten ihr Berufsbild und die dafür notwendigen Voraussetzungen beschreiben.

- Rollendistanz
- Kontaktfähigkeit
- Ausdauer
- Flexibilität

4. Methodenkompetenz/Management:

- Verhandlungskompetenz
- Moderationstechniken/Präsentationskompetenzen
- Organisations- u. Veranstaltungsmanagement
- Öffentlichkeitsarbeit
- konzeptionelles Arbeiten
- Beratungskompetenz

2.7 Fortbildungen für Frauenbeauftragte

1. Gesetzliche Grundlagen, Verwaltungsstrukturen
2. Aufbau von Frauennetzwerken, Öffentlichkeitsarbeit
3. Moderatorenschulung / Veranstaltungen planen und durchführen
4. Techniken der Zeitplanung / Zeitentwicklung, Arbeitstechniken
5. Abbau von Streß, Umgang mit Belastungen
6. Vortrags- und Redetechniken, Vortragsgestaltung, Verhandlungstechniken, Umgang mit Kritik
7. Techniken der Gesprächsführung (Beratungs- und Gesprächsführung)
8. Strategien der Konfliktbearbeitung
9. Förderungsprogramme für Frauen und deren Zugangsvoraussetzungen
z. B. auf Bundes-, Landes-, Kommunalebene

2.8 Frauenbeauftragte als Führungskräfte brauchen folgende Qualifikationen für ihren Berufsalltag:

- Teamfähigkeit
- Kooperationsbereitschaft
- Organisationsgeschick
- soziale Kompetenz
- Eigeninitiative
- Kreativität
- Durchsetzungsvermögen
- Flexibilität
- Geduld (Nervenstärke)
- Verhandlungsgeschick
- Rede- und Schriftgewandheit
- Vertrauenswürdigkeit
- Entscheidungsfähigkeit

2.9 Was Frauenbeauftragten Freude bereitet

Kooperation:

- Vernetzung und Kooperation mit anderen Frauenbeauftragten, z.B. über die ÖTV oder Arbeitskreise.
- Die Entwicklung der Kooperationsbeziehungen zwischen Frauenbeauftragten.
- Die Zusammenarbeit mit dem Personalrat in den Monatsgesprächen und der Einblick in die aktuelle Personalratsarbeit.
- Die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.
- Als Frauenbeauftragte Einfluß auf die Entscheidungen in der Dienststelle zu nehmen.
- Eine wichtige Rolle in der Dienststelle einzunehmen und damit auch über Macht und Einfluß zu verfügen.

Programm:

- Die Entfaltung eigener kreativer Ideen zur Realisierung von Projekten.
- Die Möglichkeit in Weisungsfreiheit (nach HGIG) zu arbeiten.
- Die Freiheit in der Planung und Konzeption eigener Projektideen und deren Umsetzung.
- Die Durchsetzung von Maßnahmen und Projekten.

Die Frauen in der Dienststelle:

- Die Beratung und Hilfestellung in Einzelfällen, um zu einer Konfliktlösung zu

gelangen.

- Die Einbeziehung der Frauen in der Dienststelle zur Durchsetzung von Frauenprojekten.
- Die Kolleginnen an den Projekten zu beteiligen
- Die Zusammenarbeit mit aktiven Frauen, die sich für ihre Sache mit der Frauenbeauftragten gemeinsam einsetzen.
- Die Vernetzung der Frauen im Betrieb fördern und daran mitarbeiten, eine Infrastruktur dafür zur Verfügung zu stellen.
- Die Weitergabe von Informationen an die betroffenen Frauen.
- Die Versorgung der Frauen in der Dienststelle mit Fortbildungsangeboten zu unterschiedlichen Schwerpunkten.
- Die Anerkennung der eigenen Leistung durch die Kolleginnen.
- Der Dank der Kolleginnen für gelungene Projekte oder Problemlösungen.

Die eigene Rolle:

- Die Entwicklung von mehr eigener Kompetenz und Wissen.
- Die Möglichkeit, Sachverhalte aus verschiedenen Perspektiven in der Dienststelle zu sehen, z.B. die unterschiedlichen Interessen von Personalrat und Dienststellenleitung, von Frauen und Männern, von Beamten und Angestellten.
- Es macht Freude, mit kompetenten Mitarbeiterinnen und Kolleginnen zu arbeiten.
- Die Möglichkeit der Ausgestaltung eines eigenen Berufsfeldes im Rahmen des Gesetzes, da es weder Vorgaben noch Programme gibt.
- Neue Lernmöglichkeiten über eigene Fortbildungen.
- Als Frauenbeauftragte innovative Ideen in den Betrieb einzubringen: Vor- und Querdenkerin zu sein.

2.10 Was Frauenbeauftragte stört, nervt und ärgert

Im Verhältnis zur Dienststellenleitung:

- Hinter allen Informationen herlaufen zu müssen.
- Um Informationen kämpfen zu müssen.
- Die Nichtbeteiligung.
- Der Druck von oben.
- Als Einzelkämpferin auf der Leitungsebene alleine zu stehen.
- Wesentliches passiert ohne die Frauenbeauftragte. Sie erstickt im Kleinkram, wird zum Opfer der Geheimniskrämerei von oben.
- Die Frauenbeauftragte muß gehört werden, wird aber trotzdem nicht beteiligt.

- Einerseits Prestigeobjekt zu sein, andererseits immer wieder gegen den Ausschluß kämpfen zu müssen.
- Sich auch immer wieder abgrenzen zu müssen, weil einem leicht Verantwortung in die Schuhe geschoben wird, die man nicht hat.
- Ständige Erklärung und hartnäckiges Festhalten an dem Anspruch der Beteiligung bei wichtigen Entscheidungen.
- Zwischen allen Stühlen zu sitzen.
- Das ständige Infragestellen der Rolle und Befugnis der Frauenbeauftragten.
- Die Frauenbeauftragte ist oft die "Schuldige", wenn Verfahren nicht schnell genug abgewickelt werden können.
- Ohne die Möglichkeiten von Sanktionen zu sein.

Im Verhältnis zum Personalrat:

- Auch vom Personalrat wird die Frauenbeauftragte leicht für Verfahrensverzögerungen verantwortlich gemacht.
- Häufig kooperiert der Personalrat mit der Dienststellenleitung gegen die Frauenbeauftragte, ihre Interessen und Aufgaben bleiben dann leicht auf der Strecke.
- Der Informationsfluß von Seiten des Personalrates ist oft zäh, in manchen Dienststellen funktioniert die Kommunikation überhaupt nicht. Es entsteht leicht ein Konkurrenzverhältnis zwischen der Frauenbeauftragten und dem Personalrat.

Im Verhältnis zu den beschäftigten Frauen:

- Die Mitarbeiterinnen haben oft falsche Erwartungen an die Frauenbeauftragte in Bezug auf deren Veränderungs- und Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich ihrer Arbeitssituation.
- Die Frauen werden selbst nicht aktiv, erwarten große Leistungen nur von der Frauenbeauftragten.
- Die Frauenbeauftragte erhält zu wenig Unterstützung und Rückendeckung von den Beschäftigten. Im Konfliktfall steht sie oft alleine da.
- Die beschäftigten Frauen konkurrieren mit der Frauenbeauftragten.
- Aussagen der Frauenbeauftragten werden besonders kritisch betrachtet und bewertet.
- Die Frauenbeauftragte muß immer alles besonders vorsichtig formulieren.

TEIL III

3. BEITRÄGE VON FRAUENBEAUFTRAGTEN: BERICHTE, PROJEKTE, BILANZEN

BERICHTE

3.1 Wenn ich das gewußt hätte ...

Elke Nack

„Was denken Sie, sind die Aufgaben einer Frauenbeauftragten?“

„Was möchten Sie für die Frauen bei uns erreichen?“

„Frauen sind auch bei uns in den höheren Lohngruppen kaum vertreten.“

„Frauen sollen durch ihre Auszeit während der Kinderpause keine Nachteile mehr erleiden.“

„Tatsächliche Gleichberechtigung!“

Ich hasse Vorstellungsgespräche. Typisch Frau, denke ich heute. Stottere mir etwas zusammen, statt aufzutrupfen, wie Männer das vielleicht könnten. Erst mal den Job kriegen, was danach dabei herauskommt, bleibt abzuwarten.

So viele freundliche Gesichter begegnen mir. Ich muß erst lernen, nicht an mir herunterzuschauen, um zu überprüfen, ob vielleicht etwas nicht in Ordnung sein könnte, wenn der Nächste ironisch grinsend an mir vorbeimarschiert.

"Ach Guten Tag, Frau Frauenbeauftragte. Jetzt werden wir wohl bald auch einen Männerbeauftragten brauchen. Nein, nein. Das ist schon richtig, daß es so was (gemeint bin ich) gibt, aber ..."

Nach den ersten Unstimmigkeiten - ich gegen den Rest der Einrichtung - weicht das blöde Grinsen dem bösen Blick. Mittlerweile gibt es noch eine weitere Variante. Man wird ängstlich. Endlich.

Wenn die wüßten, wie ich in der Luft hänge, mich abstrample, um Informationen zu bekommen, die ich brauche, wie ich kämpfen muß, um an den Entscheidungen beteiligt zu werden.

„Ach, das tut mir aber leid. An Sie habe ich gar nicht gedacht. Das war keine böse Absicht. Da muß ich mich erst noch daran gewöhnen, daß es Sie jetzt auch noch gibt.“

Nun ja, nach 2 Jahren als Frauenbeauftragte und 10 Jahren in anderer Funktion in der Einrichtung kann man(n) mich schon noch übersehen.

Täglich warte ich auf die Aufstellung der Kosten die ich verursache. Schließlich werde ich wenigstens 2 x die Woche daran erinnert, wie teuer ich bin - für nichts und wieder nichts. Halte nur die laufenden Geschäfte auf, da ich ja meine eigenen Fristen habe. Seltsam nur, daß ich alle Maßnahmen in Kopie bekomme, da die Originale zeitgleich beim Personalrat liegen.

„Was machen Sie eigentlich den ganzen Tag?“

„Ich laufe Informationen hinterher.“

„Kommen eigentlich manchmal Frauen zu Ihnen?“

„Nun, nachdem mein Büro so gut versteckt ist und keine Hinweisschilder aufgestellt sind, bin ich froh, wenn ich es morgens selber finde.“

3.2 Daß es so schwierig ist, hätte ich nicht geglaubt.

Heidrun Boller-Liedtke

Im Juni 1994 bewarb ich mich nach zähem Ringen mit mir selbst als Frauenbeauftragte in unserem Krankenhaus. Mein Beruf als medizinisch-technische Radiologieassistentin macht mir Spaß und erfüllt mich doch eigentlich. Der Job einer Frauenbeauftragten reizt mich, denn er knüpft an mein privates Engagement in einer Frauengruppe, im Mütter- und Familienzentrum und der Arbeit als Elternbeirätin im Kindergarten meiner Kinder an.

Nach langer 'Funkstille' werde ich schließlich im Oktober zu einem Vorstellungsgespräch gebeten. Hier werde ich über meine Vorstellungen und Umsetzungsstrategien für das HGIG befragt. Unter anderem wird mir die Frage gestellt: „Wie stellen Sie sich die Finanzierung dieses Gesetzes vor?“ Soll ich etwa Geld von Zuhause mitbringen?

Und ich werde gefragt, ob ich mir den Arbeitsaufwand auch mit einer Leistung von 19.5 Stunden wöchentlich vorstellen könne. In unserem Krankenhaus arbeiten rund 1000 Mitarbeiterinnen.

Wieder höre ich lange Zeit nichts und nach mehreren Nachfragen finde ich mich mit der Nichtberufung ab. Inzwischen hat sich eine andere Kollegin auf die zweite Hälfte der Stelle beworben und am 1. Februar 1995 werden wir gemeinsam zu Frauenbeauftragten bestellt. Heute empfinden wir beide dies als eine glückliche Lösung, weil wir auf diese Weise im Team arbeiten können und uns gegenseitig den Rücken stärken.

Die erste Zeit verbringen wir damit, uns in unserem Haus und dazugehörigen Kreisverwaltungen vorzustellen. Zu unserer Vorstellungsrunde gehört auch ein Info-Stand zum 8. März, bei dem die häufigst gestellte Frage lautet: "Wann kommt denn unser Männerbeauftragter?" Ein zähes Geschäft, immer wieder die Berechtigung und die eigene Arbeitsgrundlage verteidigen zu müssen. Noch haben wir auch kein eigenes Büro, wir sind inzwischen seit über einem Jahr im Personalratsbüro untergebracht; es wird uns aber zugesichert, daß wir bald eigene Räume beziehen könnten.

Unser erstes Projekt ist ein Problem in der an das Haus angeschlossenen Kindertagesstätte, die vom Kreis betrieben wird. Für die Nutzerinnen der Frühschicht wird eine zusätzliche Gebühr für die Unterbringung der Kinder erhoben. Nach viel Kompetenzgerangel und vehementer Einmischung unsererseits, wird die zusätzliche Gebühr gestrichen. Ein erster Erfolg ist zu verzeichnen.

Der Frauenförderplan, der vor unserer Bestellung aufgestellt wurde und der der Betriebskommission zur Beschlußfassung (was u.E. nach § 6 (3) HGlG nicht gesetzeskonform ist) vorlag, erweist sich als nicht praktikabel.

Im Zahlenteil stimmen die Vorausberechnungen nicht und die Fluktuation der Mitarbeiterinnen ist wesentlich höher. Die Einteilung der Vergütungsgruppen, insbesondere im ärztlichen Bereich, wirft große Probleme auf. Andere Bereiche sind überhaupt nicht erfaßt. Der allgemeine Teil reduziert sich auf den Ist-Zustand im Pflegebereich und eröffnet keine Perspektiven.

Wir ziehen die Konsequenzen und erstellen einen erheblich veränderten Frauenförderplan, erweitern ihn um den ärztlichen Bereich und nehmen eine Einteilung nach den einzelnen Abteilungen und Funktionen vor. Bei der Umsetzung des neuen Frauenförderplanes, bei Neueinstellungen ergeben sich allerdings Probleme. Es entstehen große Widerstände, die Einmischung der Frauenbeauftragten in diesen Prozeß ist nicht erwünscht. Wir hören von Aussagen, z.B. von Chefärzten: „Ich lasse mir doch von den Frauenbeauftragten nicht sagen, wen ich einzustellen habe!“

Ebenfalls nach zähem Ringen erhalten wir endlich eine Tätigkeitsbeschreibung.

Wir organisieren inzwischen für unsere Kolleginnen Rhetorikseminare, Selbstbehauptungstrainings und Selbstverteidigungskurse. Diese Kurse tragen auch zu einer verbesserten Kommunikation zwischen und in den einzelnen Abteilungen bei.

Nach wie vor ist jedoch festzustellen, daß Informationen, die wir anfordern, nur selten und häufig unvollständig zu uns gelangen. Bei Stellenausschreibungen und -besetzungen ist ein gutes Verhältnis zum Personalrat von Vorteil. Unsere Zusammenarbeit mit dem Personalrat ist sehr gut, problematisch ist aber, daß wir häufig als Teil des Personalrates betrachtet werden. Die Akzeptanz der Pflegedienstleitung ist leider noch zu gering.

Meine Rolle hier im Haus hat sich durch meine Rolle als Frauenbeauftragte stark verändert. Dort, wo meine Meinung vorher gerne eingeholt wurde, begegnet man mir heute mit Skepsis. Meine Position wird kritisch gesehen. Und manchmal begegnet man mir fast feindselig, so daß ich schon darüber nachgedacht habe, ob ich mich in unserem Haus überhaupt noch medizinisch behandeln lassen könnte, wenn ich krank wäre.

Im medizinischen Bereich wäre eine Karriere für mich sicher einfacher zu realisieren, trotzdem finde ich meine Aufgabe als Frauenbeauftragte so interessant, daß ich an dem Engagement für Frauenförderung festhalten werde.

PROJEKTE:

3.3 Wider die Einsamkeit ...

Gründung einer Frauen-AG innerhalb der Stadtverwaltung

Susann Evers

Zu Beginn meiner Tätigkeit als Frauenbeauftragte hatte ich das größte Problem damit, eine "Alleinkämpferin" zu sein. Ich hatte Ideen und organisierte vieles, konnte aber immer nur in Einzelgesprächen eine Rückkoppelung von Mitarbeiterinnen einfangen. Das reichte mir aber nicht. Somit kam mir die Idee zur Gründung einer Frauen-AG innerhalb der Stadtverwaltung, um die Planung für meine Arbeit mit Mitarbeiterinnen zu besprechen, bevor ich sie in die Tat umsetzte. Außerdem sollten nach meiner Vorstellung aktuelle, große Themenkomplexe dort bearbeitet werden.

Diese Frauen-AG sollte sich aus interessierten und betroffenen Kolleginnen, Vertreterinnen aus Personalrat und Personalamt sowie der Frauenbeauftragten zusammensetzen. Meine Idee zur Gründung dieser Frauen-AG gab ich in einem Rundschreiben und bei der ersten Teilpersonalversammlung gem. § 18(6) HGIG am 8. März 1995 bekannt. Vorher klärte ich die Vorgehensweise mit dem Oberbürgermeister, der mich in meiner Idee sofort unterstützte. Aus meiner Planung resultierte dann ein eigenes, kleines Netzwerk von 14 Frauen aus allen Bereichen der Stadtverwaltung. Wir treffen uns in regelmäßigen Zeitabständen (ca. alle drei Wochen) seit einem Jahr. Inzwischen haben wir beispielsweise eine Fragebogen entwickelt, verteilt und ausgewertet, der sich mit der Unterbringung der Kinder von Beschäftigten in städtischen Betreuungseinrichtungen befaßt.

Aufgrund des Ergebnisses der Fragebogenaktion wurde nun innerhalb der Stadtverwaltung eine Richtlinie verabschiedet, nach der auch außerhalb der Stadt wohnende Beschäftigte ihre Kinder mit in städtische Kindertagesstätten bringen dürfen. Die Kindertagesstättenordnung behält dieses Unterbringungsrecht sonst nur BürgerInnen der Stadt vor.

Viele Mitarbeiterinnen mußten in der Vergangenheit nach ihrem Erziehungsurlaub kündigen, weil sie eine Unterbringung des Kindes am Heimatort (zeitweise von 8.00 bis 12.00 Uhr) mit einem Halbtagsjob und Fahrzeiten nicht vereinbaren konnten. Die Zahl der Anträge von Mitarbeiterinnen zeigt deutlich, wie notwen-

dig eine solche Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf war.

3.4 Warum Hospitation in den verschiedenen Ämtern des Landratsamtes für mich und meine Arbeit als Frauenbeauftragte so wichtig ist!

Lisa Ziegler

Im Dezember 1994 trat ich die Stelle der Frauenbeauftragten nach dem HGIG beim Hochtaunuskreis an. Da die Räumlichkeiten, die für mich bestimmt waren, im Frauenamt noch nicht fertiggestellt und renoviert waren, wurde mir zunächst ein Platz im Personalamt zugestanden. Die Renovierung meiner Räume zog sich jetzt über drei Monate hin. In dieser Zeit merkte ich, daß mein Aufenthalt im Personalamt für mich große Vorteile hatte; ich lernte die Struktur des Amtes, die Arbeit, die Schwerpunkte und den Umgang der Beschäftigten untereinander in dieser Dienststelle kennen. Ich konnte den Verwaltungsablauf des Amtes sehr genau beobachten und einen guten Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen aufbauen. Ich begriff, wie wichtig gerade der persönliche Kontakt für mich als Frauenbeauftragte im Amt ist. Kurzentschlossen bemühte ich mich um weitere Hospitationen in anderen Ämtern. Bisher habe ich folgende Dienststellen kennengelernt: Personalamt, Jugendamt, Kämmerei, Ausländeramt und Sozialamt. In diesem Jahr werde ich die Hospitationen fortsetzen. Die Länge der Hospitation war bisher sehr unterschiedlich, es waren aber mindestens zwei Wochen. In dieser Zeit bin ich mit vielen Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch gekommen.

Arbeitsabläufe und -zusammenhänge sind für mich jetzt einfacher nachzuvollziehen. Ich kann Schwierigkeiten besser verstehen und vielleicht bei Vorschlägen zur Verbesserung einer Situation kompetenter argumentieren. Ich kann schneller erkennen, ob in einem Amt in Teams gearbeitet wird oder ob dort ein anderer Arbeitsstil herrscht. Während meiner bisherigen Aufenthalte habe ich in manchen Ämtern Mißstände kennengelernt und festgefahrene Strukturen gesehen, die dringend verändert werden mußten. Ich habe gesehen, daß hie und da Kolleginnen und Kollegen gemobbt werden, die die Bedeutung des Begriffes nicht einmal kennen.

Nach meiner ersten Hospitationsrunde kann ich sagen, daß sie für meine Arbeit und für die Kommunikation mit den Frauen und Männern meiner Behörde sehr hilfreich war und ich für meine Aufgaben als Frauenbeauftragte viel gelernt habe.

3.5 Projektbeschreibung: Aufwertung des Reinigungsdienstes in der Kreisverwaltung

Heidi Bevern-Kümmel

Feststellungsphase:

In der Dienststelle sind 180 Raumpflegerinnen beschäftigt. Sie reinigen in 41 Schulen des Werra-Meißner-Kreises und einem Teil der kreiseigenen Verwaltungsgebäude. Die Frauen sind aufgrund eines eingeschränkten Reinigungsvorfahrens starken physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Dazu kommt, daß sie sich als "nur Putzfrauen" minderwertig fühlen.

Planungsphase:

Im Rahmen der Fortbildungsveranstaltungen nach dem HGIG führte die Frauenbeauftragte ein eintägiges Seminar mit der Referentin Barbara Dürk (ÖTV-Betriebsverwaltung) zum Thema: "Arbeitsbedingungen im Reinigungsdienst" durch. Folgende Bereiche wurden analysiert:

1. Wie sieht der Arbeitsalltag der Raumpflegerinnen aus?
2. Was stört oder belastet besonders?
3. Welche Veränderungen wünschen sich die Raumpflegerinnen?
4. Wie können die Wünsche umgesetzt werden?

Es wurden konstruktive Lösungsansätze erarbeitet. Zu einem der Schwerpunktthemen wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, deren Ergebnis die Veröffentlichung der eigenen Arbeit sein sollte.

Realisierungsphase:

Die Teilnehmerinnen des Fortbildungsseminars waren sich über die Notwendigkeit, die Arbeit der Raumpflegerinnen in der Öffentlichkeit und unter den Kolleginnen ideell aufzuwerten, einig. Folgende Schritte wurden eingeleitet:

- I. Bildung einer Arbeitsgruppe

Unter dem Motto: „Wir wollen unsere Arbeit öffentlich machen und damit die Aufwertung vorantreiben“. wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus vier Raumpflegerinnen und der Frauenbeauftragten gebildet. Am Beispiel der Grundschule Hessisch Lichtenau sollten vor Ort die Arbeitsbedingungen von Raumpflegerinnen untersucht und in Form einer Fotoausstellung dargestellt werden.

2. Fotografische Darstellung der Arbeitsbedingungen

Die Frauenbeauftragte erstellte vor Ort Bilder zur Dokumentation der täglichen Arbeit und deren besonderen Belastungen und ekelerregenden Anteilen.

3. Bildbesprechung

Die erstellten Bilder wurden in der Arbeitsgruppe besprochen und Themenschwerpunkten zugeordnet.

4. Bilddokumentation

Die Bilder wurden im Arbeitskreis mit Textbestandteilen auf Tonkarton zusammengestellt. Folgende Bereiche wurden benannt:

- Wie sieht der Arbeitsalltag einer Raumpflegerin aus?
- Was macht die Arbeit unnötig schwer?
- Was ist ekelerregend für die Frauen?
- Welche Veränderungen wünschen sich die Frauen?

5. Öffentlichkeitsarbeit

- Präsentation der Bilddokumentation in verschiedenen Schulen anlässlich von Elternsprechtagen oder Konferenzen.
- Ausstellen der Bilddokumentation in anderen Räumen der Kreisverwaltung.
- Ausstellen der Bilddokumentation am 8. März anlässlich der Frauenversammlung.
- Pressemitteilung über die Ausstellung.

Überprüfungsphase:

In einem Fortsetzungsseminar im nächsten Jahr sollen die Raumpflegerinnen über Erfahrungen und eventuelle Veränderungen berichten.

3.6 Kinderbetreuung, - ein wichtiges Thema für berufstätige Mütter!

Projekt der Frauenbeauftragten: Verbesserung der Kinderbetreuungssituation in der Stadt.

Elke Nack / Andrea Weidenfeller

Mit dem folgenden Text möchten wir die bisher geleisteten Arbeitsschritte zum Projekt: Verbesserung der Kinderbetreuungssituation berufstätiger Mütter in unserer Institution/unserer Stadt skizzieren. Wir wollten dabei zunächst die Ist-Situation ermitteln, die Bedürfnisse erfragen und in Kooperation mit anderen Institutionen neue Projekte ins Leben rufen, um den aktuellen Bedarf zu befriedigen.

1. Die Ist-Situation:

Einholen von Informationen über die Kinderbetreuungssituation in Heppenheim.

Wir nehmen Kontakt auf zu:

- a) Sozialamt: es fehlen Kindergartenplätze und es fehlen Mittel zur Einrichtung neuer Plätze
- b) Jugendamt: unterstützt unsere Initiative, eine Mitarbeit kann allerdings aus Zeitgründen nicht zugesaget werden.
- c) Kinderhort: Wir erfahren von der Leiterin des nahegelegenen Hortes, daß hier 20 Plätze für das KKH reserviert sind, allerdings nur drei davon belegt sind. (Grundlage dieser Fehlplanung ist die Unkenntnis der Bedeutung unterschiedlicher Begriffe Kindergarten und Kinderhort.)

2. Bedarfsanalyse im Haus:

Wir starten eine Fragebogenaktion im Haus an alle Beschäftigte mit Kindern unter 15 Jahren, um den Bedarf zu ermitteln.

3. Suche nach KooperationspartnerInnen und BeraterInnen:

- a) Kontaktaufnahme zur Frauenbeauftragten des Psychiatrischen Krankenhauses in Heppenheim.
- b) Kontaktaufnahme zur Frauenbeauftragten der Stadt Heppenheim. Beide signalisieren Interesse, werden unser Vorhaben unterstützen.
- c) Kontaktaufnahme zum Deutschen Jugendinstitut in Frankfurt a.M.. Von hier bekommen wir Informationen und Unterlagen zu verschiedenen Projekten. Man bietet uns tatkräftige Unterstützung zur Planung und Realisierung des Projektes an.

4. Kontaktaufnahme mit Firmen, die in der Nähe des KKH sind.
Wichtigste Ansprechpartnerin wird die Firma Langnese, da die Mitarbeiterinnen hier ebenfalls im Schichtdienst arbeiten.
5. Zweiter Teil der Bedarfsanalyse:
Wir starten eine weitere Fragebogenaktion an alle Mütter, die zur Zeit im Erziehungsurlaub sind.
6. Planung und Durchführung eines ersten Arbeitstreffens.
In Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten der Stadt Heppenheim planen wir eine erste Sitzung mit dem Thema: „alternative Kooperationsmöglichkeiten“, dazu laden wir eine Referentin ein.
Unsere Gäste sind: die Betriebsleitung der Kliniken, Betriebsräte diverser Firmen, das Psychiatrische Krankenhaus Heppenheim (PKH), Vertreter der Stadt und eine Reihe von Interessierten.
Wir stellen fest, daß es in Heppenheim einen großen Bedarf an Betreuungsplätzen für Kleinkinder, vor dem Kindergartenalter gibt.
7. Protokoll und Einladung zur nächsten Sitzung.
Nach der ersten Veranstaltung verfassen wir ein Protokoll und laden mit dem Anschreiben schon gleich zum zweiten Treffen ein. Wir bitten die Eingeladenen bereits in unserem Brief, konkrete Vorschläge zur Umsetzung zu machen.
8. Arbeitstreffen der Frauenbeauftragten:
Um die weitere Vorgehensweise zu besprechen treffen wir uns im kleinen Kreis: die Frauenbeauftragte der Stadt, des Psychiatrischen Krankenhauses und die des Kreiskrankenhauses.
Wir haben bereits im ersten Arbeitstreffen gesehen, daß das Betreuungsangebot für Kleinkinder in der Stadt nicht ausreicht.
Die Stadt Heppenheim wird durch den Bau zweier Kindergärten den Betreuungsbedarf von Kindergartenkindern decken, so daß wir uns um die Schaffung von Betreuungsplätzen für Kleinkinder bemühen.
9. Ermittlung von anderen InteressentInnen:
Kontaktaufnahme mit einem Verein, Krümelkinder e.V., hier werden zur Zeit 10 Kinder von 1-3 Jahre betreut. Dieser Verein hat ein Interesse an einer Kooperation mit uns, sie wollen sich ohnehin im Rahmen eines bevorstehenden Umzuges vergrößern. Der Umzug wird im Frühsommer 1997 stattfinden müssen.
Kontaktaufnahme mit dem Deutschen Roten Kreuz, hier werden Tagesmütter und Babysitter vermittelt.

Wir stellen Kontakte zu weiteren Unterstützergruppen her: Sparkasse, Volksbank und Polizei.

Wer kann uns aus unserem näheren Umfeld noch weiterhelfen?

10. Zweite Kooperationssitzung

Im Frühjahr 1996 findet eine zweite Sitzung statt, hier stellt sich der Verein Krümelkinder e.V. und DRK vor.

Unterschiedliche Unterstützung wird angeboten:

Kreiskrankenhaus: Essensversorgung

Psychiatrisches Krankenhaus: Essen oder Spielsachen

Firma Langnese: Essen oder Spielzeug (dies sogar ohne
sich damit Betreuungsplätze sichern zu wollen).

Die Sparkasse wird das Thema bei ihrer nächsten Vorstandssitzung besprechen.

Aktueller Stand und Perspektive:

Wir haben inzwischen Schritte eingeleitet, um den Kontakt mit weiteren mittelständischen Unternehmen herzustellen. Die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut in Frankfurt a.M. konkretisiert sich zur Zeit. Das nächste Arbeitstreffen findet im Juli 1996 statt.

3. 7 Eine Arbeitsgruppe für die Frauenförderung

Ursula Steiger

Anlaß:

Frauen haben im Berufsleben vielfältige Probleme, die im allgemeinen bei Männern nicht auftreten. Ihre Familiensituation ändert sich ständig durch z.B. Schwangerschaften, Krankheit der Kinder und Angehörigen, kurzfristig wechselnder Stundenplan, in den Sportvereinen ca. halbjährlich veränderte Angebotszeiten für die Kinder, plötzlich eintretende finanzielle Belastungen, welche Frauen in ihrer Haushaltsbudgetierung versuchen aufzufangen, sowie die Unsicherheit, ob ihre Partner auch bei lange vorausgelegten Terminen für Fortbildungsveranstaltungen, Überstunden oder Dienstreisen auch tatsächlich bei der Kinderbetreuung mitziehen.

Für alle damit verbundenen Probleme, brauchen Frauen einen Freiraum, wo sie sich ungezwungen und frei von Angst vor Diskriminierung äußern können. Darüber hinaus brauchen sie eine Gemeinschaft von Gleichgesinnten, mit denen sie veränderbare Rahmenbedingungen, welche ihre Berufstätigkeit erleichtern, erarbeiten können.

Ziel:

Solidarisierung von Frauen

Hier: Bildung einer Arbeitsgemeinschaft Frauenförderung

Zielgruppe:

Frauen aus allen Abteilungen, möglichst jeder Berufsgruppe und jeder Interessensvertretung (ÖTV und Personalrat)

Vorgehensplan:

1.

Zielvorstellung mit Dienststellenleitung besprechen, um Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung der Arbeitsergebnisse abzuklären.

2. Zeitplan: 2 Wochen

Sitzung mit der Frauenbeauftragten, den ÖTV-Vertrauensfrauen und weiblichen Personalratsmitgliedern

Moderation: Frauenbeauftragte

Tagesordnung: - Zielvorstellung

- Vorstellung eines groben Rahmens eines Fragebogens, in

dem alle versteckten Qualifikationen, spezielle Problemstellungen und Veränderungswünsche der Kolleginnen erfaßt werden können.

- Vorbereitung der Frauenversammlung (Termin, Ausschreibung und Anregungen).
- Aufgabenverteilung

> Zwischenergebnis Dienststellenleitung mitteilen

3. Zeitplan: 2 Wochen

Sitzung, Zusammensetzung wie oben

Moderation: Frauenbeauftragte

- Tagesordnung:
- Gespräch mit der Dienststellenleitung
 - Ausschreibungstext für Frauenversammlung
 - Konkretisierung des Fragebogens
 - Aufgabenverteilung

> Zwischenergebnis Dienststellenleitung mitteilen

4. Zeitplan: 1-2 Wochen

Frauenversammlung

Moderation: Frauenbeauftragte mit Unterstützung der Personalrats-Mitarbeiter und ÖTV-Vertrauensfrau

- Tagesordnung:
- Zielvorstellung
 - Gründung AG Frauenförderung
 - Vorstellung des bisher erarbeiteten Fragebogens
 - Weitere Anregungen für den Fragebogen
 - Zeitvorgabe für das weitere Vorgehen

> Ergebnis Dienststellenleitung mitteilen

3.8 Neue Ideen kosten Geld und stoßen auf Widerstand ...

Zur Entwicklung von neuen Fort- und Weiterbildungen für die beschäftigten Frauen in meiner Institution.

Erika Jauernig

Als Frauenbeauftragte bin ich auch dafür verantwortlich, daß Frauen motiviert sind, sich auf besser qualifizierte Stellen zu bewerben. Oft fehlen ihnen dazu die entsprechenden Kompetenzen, so daß Fort- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung stehen sollten.

Um mit einem solchen Angebot zu beginnen beschloß ich, mich zunächst um eine Gruppe von Frauen zu bemühen, für die bisher noch keine Weiterbildung verfügbar war: **die Reinigungsfrauen.**

Es war nicht einfach ein Seminar gegen den Widerstand der Geschäftsführung durchzusetzen. Denn eine Fortbildung für Putzfrauen, so die Haltung vieler Kollegen, das sei doch nun wirklich nicht nötig. Es gelang mir schließlich, den Geschäftsführer dennoch von meiner Idee zu überzeugen und mich bald auf die Suche nach einer Referentin machen zu können.

Im Oktober 1995 fand dann ein Seminar mit dem Thema: „Arbeitsalltag und Arbeitsbedingungen im Reinigungsdienst“ statt. Diese Arbeitstagung hat den Teilnehmerinnen so gut gefallen, daß sie sich bereits an diesem Tag eine Fortsetzung der Veranstaltung wünschten. Zu einem nächsten Treffen sollte dann eine Reinigungskraft aus einer anderen Institution eingeladen werden, die bereits mit moderneren Geräten arbeitet, um es unseren Frauen vorführen zu können. Auch die Referentin sollte für die Gestaltung des zweiten Seminartages gewonnen werden.

Die Reinigungsfrauen waren sehr zufrieden mit der Veranstaltung, sie waren dankbar für die Austauschmöglichkeiten mit ihren Kolleginnen, mit denen sie Gelegenheit hatten, über ihre Fragen zu sprechen. Die Resonanz im Betrieb war so gut, daß es daraufhin mühelos gelang, den Geschäftsführer von einer Fortsetzung zu überzeugen. Für mich als Frauenbeauftragte war diese Veranstaltung besonders schön, weil ich so viele positive Rückmeldungen von den Frauen erhielt, für die ich mich gerne einsetzen möchte. Ich fühlte mich danach ermutigt, sofort ein weiteres Seminar für eine andere Gruppe in unserer Institution anzubieten.

Als nächstes waren die Frauen in den Anmeldungen an der Reihe, aber auch Sekretärinnen, Ärztinnen usw. sollten teilnehmen dürfen. Für diese Gruppe wollte ich ein Telefontraining anbieten.

Auch hier stieß ich auf Widerstand. Die Geschäftsleitung argumentierte mit zu hohen Kosten und damit, daß man keine Veranlassung sähe, überhaupt eine Fortbildung im Empfangsbereich anzubieten. Es bestehe kein Bedarf. Erst ein Gespräch mit dem Geschäftsführer, in dem ich deutlich machen konnte, daß die Frauen am Telefon das "Aushängeschild" der Institution seien, führte zum Erfolg und zur Genehmigung der Veranstaltung.

Um lange Anfahrtswege zu vermeiden, liehen wir eine Video-Anlage aus, so daß die Trainerin bei uns im Haus arbeiten konnte.

Auch dieses Seminar kam bei den Kolleginnen sehr gut an, daß auch sie sich für 1996 einen weiteren Fortbildungstag wünschten.

Inzwischen ist das Training bereits von der Geschäftsleitung genehmigt.

In beiden Fortbildungen hat sich gezeigt, daß es in jedem Fall sinnvoll ist, die Angebote jeweils für nur eine Berufsgruppe anzubieten, um einen intensiven fachlichen Austausch der Frauen untereinander zu gewährleisten.

Um mir auch für meine Arbeit eine Erleichterung zu verschaffen, habe ich für die zweite Hälfte 1996 einen Informationstag zum Thema HGIG geplant. Hierzu ist Frau Homberg, vom Hessischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung als Expertin eingeladen. Sie wird alle MitarbeiterInnen mit Personalverantwortung über das HGIG informieren. Aus unserem Haus habe ich die Geschäftsführung, alle MitarbeiterInnen der Personalabteilung und des Personalrates sowie die Schwerbehindertenvertrauensfrau /-mann eingeladen.

Perspektivisch habe ich eine engere Zusammenarbeit mit der Fortbildungsbeauftragten in unserem Hause geplant, die ersten Vorgespräche haben schon stattgefunden. Auf diesem Weg wird sich meine Arbeit als Frauenbeauftragte im Haus auch immer mehr festigen.

3.9 Frauenbeauftragte - Führungskräfte, in einem Boot mit Dienststellenleitung und Personalräten ?

Zur politischen Entwicklung und die Einordnung in den Dienststellen

Eva Backwinkel

Frauenförderung war am Ende der 80er Jahre mit Hilfe von Richtlinien und Dienstvereinbarungen eindeutig an ihre Grenzen gestoßen, sie erreichte ihre Ziele so gut wie nie, denn Führungspositionen im öffentlichen Dienst wurden von den betroffenen Männern leider nicht freiwillig geräumt. Ein Gesetz, so die Einschätzung vieler, sei erst richtig verpflichtend, so daß Frauenförderung ernst genommen werden müsse. Hier war die Hoffnung, daß sich Männer in Verwaltungen und Betrieben gesetzeskonform verhalten würden.

Vor der gesetzlichen Regelung sollten Frauenbeauftragte als Interessensvertreterinnen gemeinsam mit Personalräten oder deren Unterstützung Fraueninteressen durchsetzen. Waren allerdings die Personalrätinnen nicht die "richtigen" Frauen, dann passierte oft nichts für die Frauen. Es mußten also Frauenbeauftragte her.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) geht heute viel weiter, denn mit diesem Gesetz gehören die Frauenbeauftragten der Dienststellenleitung an. Sie sind also organisatorisch direkt der Arbeitgeberseite zugeordnet. Das heißt für viele Frauen, die aus gewerkschaftlichen Zusammenhängen kommen - und das sind ziemlich viele - ihre Rolle neu zu definieren und weitere Abgrenzungsleistungen zu erbringen.

Da das HGIG kein Gleichstellungs- sondern ein Gleichberechtigungsgesetz für Frauen und Männer ist, haben die Frauenbeauftragten weitgehende Rechte. Sie sind Führungskräfte und ihre Beteiligung an vielen Maßnahmen ist nicht abhängig davon, ob nur Frauen betroffen sind. Alle Maßnahmen sind der Frauenbeauftragten vorzulegen, sie ist in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, damit sie rechtzeitig erkennen kann, ob ein Gesetzesverstoß vorliegt und sie gegebenenfalls ein Widerspruchsverfahren einleiten muß.

Das Gesetz schreibt vor, daß die Frauenbeauftragte grundsätzlich vor den Personalräten an neuen Maßnahmen zu beteiligen ist. In der Praxis wird dies allerdings sehr unterschiedlich gehandhabt.

In manchen Frauenförderplänen wird sogar zur Kooperation zwischen Personalräten und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften aufgefordert. Der Arbeitsalltag erschwert oft die korrekte Reihenfolge der Beteiligung von Frauen-

beauftragten, weil bei Stellenbesetzungen Frauenbeauftragte und Personalrat gemeinsam in den Vorstellungsgesprächen sitzen, wenn es zu Gesprächen mit der Personalvertretung kommt.

Personalräte und Dienststellenleitung bevorzugen ihre traditionellen Runden, um Entscheidungen ohne die Frauenbeauftragte zu treffen. Nicht selten gehen diese dann zu Lasten des HGIG. Manchmal stellt sich dann sogar die Frage, ob denn tatsächlich der Frauenbeauftragten eine Vorlage wiederholt vorzulegen sei. Nach zwei Jahren kann man allgemein feststellen, daß Entscheidungswege dann korrekt, im Sinne des HGIG und der Frauenbeauftragten eingehalten werden, wenn die Zusammenarbeit mit den Personalräten gut läuft.

Aufgrund der komplizierten Struktur der Zusammenarbeit von Frauenbeauftragten und Personalräten halte ich es für problematisch, sowohl Personalrätin als auch Frauenbeauftragte zu sein. Das Gesetz verbietet einer Personalrätin nicht, auch Frauenbeauftragte zu sein und umgekehrt. Diese Konstruktion kann allerdings m.E. zu erheblichen Verwirrungen führen, da sich Selbstverständnis und Aufgabenfelder von Personalrat und Frauenbeauftragter nach dem HGIG widersprechen können. Eine korrekte Auslegung des Gesetzes kann damit gestört werden.

BILANZEN

3.10 Meine Leistungen, meine Ziele als Frauenbeauftragte!

Zwischenbilanz meiner Arbeit von März - Oktober 1995

Ursula Steiger

Nach einer ersten Orientierungsphase war es zunächst mein Bestreben mit möglichst vielen Frauen in Kontakt zu treten um:

- a) die Hemmungen und Widerstände gegen die Position einer Frauenbeauftragten abzubauen;
- b) in Gesprächen zu sondieren, welche Bedürfnisse nach Veränderung bestehen und hieraus "Arbeitsaufträge" zu erhalten;
- c) die Kommunikation der Kolleginnen untereinander zu fördern, um damit eine Grundlage zur Frauenförderung; nämlich das Bewußtsein und den Willen zur Weiterentwicklung der eigenen Arbeitssituation zu stärken.

Im letzten Punkt sind nämlich unsere männlichen Kollegen uns Frauen einen Schritt voraus, da sie zumeist die Hauptverdiener sind und sich auf eine, in Jahrzehnte angelegte ganztägige Berufstätigkeit ohne Unterbrechungen einstellen können. Aus diesem Grund haben sie ein anderes Interesse an ihren Arbeitsplätzen und der Entwicklung und Verbesserung ihrer Situation. Frauen dagegen erleben, daß sich für sie die Familiensituation ständig ändert, durch z.B. Geburten, Krankheit der Kinder und Angehörigen, kurzfristig wechselnder Stundenpläne, plötzlich eintretende Veränderungen der Familiensituation, unvorherzusehende finanzielle Belastungen.

Meine Aufgabe als Frauenbeauftragte ist es, dazu beizutragen, daß die Arbeitsverhältnisse für Frauen verbessert werden und diese sich mit deren ständig wechselnden Lebensumständen verbinden lassen. Mit gezielten Angeboten zur Verbesserung der Situation der Frauen in der Dienststelle möchte ich die Weiterentwicklung von Frauenarbeitsplätzen unterstützen:

- kurzfristige Angebote (ca. 14 Tage im voraus), terminliche Abstimmung auf die Familienarbeit (möglichst halbtags);
- Angebote, die Frauen dort stärken, wo ihre Fähigkeiten eingesetzt und hervorgehoben werden können (soziale Kompetenz).

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Frauen zu sensibilisieren, damit sie die Möglichkeiten und auch die Grenzen ihrer beruflichen Entwicklung besser er-

kennen können. Eine der Aufgaben von Frauenbeauftragten ist es, Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken, z.B. durch die Konzeption von Fortbildungsangeboten in Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung. Es geht darum, die Rahmenbedingungen, wie z.B. Arbeitszeit für Frauen zu verbessern und Fortbildungen auch terminlich den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen anzupassen.

Um die Kommunikation unter den Frauen zu fördern, führte ich folgende Maßnahmen durch:

1. Freizeitangebote: wie z.B. Radtouren, Kinobesuche etc.

Meine Zielvorstellung war, daß sich Kolleginnen aus verschiedenen Arbeitsgebieten kennenlernen können, sie Gelegenheit haben sich auszutauschen. Außerdem bekomme ich dabei Anregungen für meine Arbeit.

Ergebnis:

Die Freizeitangebote wurden nur von wenigen Frauen angenommen. Die Kolleginnen können und wollen sich in ihrer Freizeit nicht noch zusätzlich verpflichten. Die meisten sind zu sehr in ihre Familienarbeit eingebunden, so daß für derartige Aktivitäten keine Zeit bleibt.

2. Frauenversammlung

Die Frauenversammlung mit ca. 40 von 120 Kolleginnen war für mich unbefriedigend, da die Kolleginnen nicht besonders aufmerksam waren. Vielen Frauen fehlt die Erfahrung mit Fortbildungsveranstaltungen, in denen man sich über mehrere Stunden mit Themen beschäftigt, die einen nicht unmittelbar persönlich betreffen. Das Interesse der Frauen an anderen als den eigenen Fragen war gering.

Aufgrund dieser Zusammensetzung aller Berufsarten wie z.B. Frauen aus dem Schreibdienst, Reinigungskräfte und Sachbearbeiterinnen konnten nicht alle Teilnehmerinnen ausreichend einbezogen werden.

Ich werde daher in Zukunft kleinere Frauenversammlungen nach Themen oder Berufsgruppen organisieren.

3. Rundschreiben

Meine Rundschreiben sollten folgende Kriterien entsprechen:

- nicht zuviel Text, (lieber mehrere kurze Mitteilungen an die Frauen)
- aufgelockertes Schriftbild, deutlich erkennbar als Rundschreiben der Frauenbeauftragten
- interessante Inhalte, die Kolleginnen aus allen Sparten zum Lesen anregen sollen.

Die Rundschreiben sollten eine persönliche Note haben, Frauen sollten dort - mit

dem Einverständnis der Betroffenen - Jubiläen, Geburtstagsdaten, Hochzeits- und Geburtstermine erfahren. Die Veröffentlichungen der Frauenbeauftragten sollten desweiteren folgendes beinhalten: Beschreibungen der einzelnen Tätigkeitsfelder und evtl. anstehender Probleme; Ankündigung von Arbeitsgruppen sowie die Präsentation ihrer Ergebnisse; Vorstellung von neueingestellten KollegInnen; Statistisches: z.B. beförderungsbedingte Entwicklungen und Angebote; Informationen zu Fort- und Weiterbildungen intern und extern.

Ich möchte in Zukunft erreichen, daß die Kolleginnen selbst Ideen entwickeln und damit für sich selbst, mir als der Frauenbeauftragten und der Dienststellenleitung „Aufträge“ erteilen, um ihre Arbeitssituation zu verbessern. Gleichzeitig möchte ich den Mitarbeiterinnen nicht meine Vorstellungen und Projektideen überstülpen.

Hier ist kritisch anzumerken, daß es sich der LWV m.E. auch in bezug auf die Verwaltungsreform nicht mehr leisten kann, Strukturen für 33 % Mitarbeiter anzubieten und damit Bedürfnisse von 66 % Kolleginnen unter den Tisch fallen zu lassen. Auch unter dem Gesichtspunkt der Wettbewerbsfähigkeit sollten andere Wege gegangen werden, um nicht nur kundenfreundlich zu agieren, sondern auch mitarbeiterInnenfreundlich zu handeln. MitarbeiterInnenfreundlich heißt z.B. die Frauen zu bestärken, ihren Bildungsurlaubsanspruch zu nutzen, ihn nicht verfallen zu lassen. Das gleiche gilt für Fortbildungen.

Bei Kundenfreundlichkeit sprechen wir ja auch von umfassender Beratung über alle Ansprüche. Das gleiche Prinzip sollte auch nach innen gelten.

Ideen für die Zukunft:

Es sollte in unserer Institution eine Arbeitsgemeinschaft Frauenförderung gegründet werden.

MitarbeiterInnen sollten hier:

- die Frauenbeauftragte als Moderatorin dieser AG
- ÖTV-Vertrauensfrauen, um die Problemstellungen in den einzelnen Sachgebieten zu erfassen
- weibliche Personalratsmitglieder, die ihr Interesse und ihr Wissen für Personalentwicklung einbringen können
- interessierte MitarbeiterInnen, welche ihre eigenen Erfahrungen und Kreativität einsetzen.

Eine erste Aufgabe dieser AG könnte sein, einen Fragebogen für alle Kolleginnen zu entwickeln, in dem die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsunzufriedenheit, Verbesserungswünsche und Fortbildungsbedarf erfragt werden. Darüber hinaus soll-

ten verborgene Fähigkeiten und Kenntnisse der Kolleginnen ermittelt werden.

Aus diesem Fragebogen könnten Ideen zur Weiterentwicklung unserer Dienststelle und zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit erfaßt werden. Der Fragebogen sollte anonym sein und nur von der Frauenbeauftragten ausgewertet werden.

Kleinere Arbeitsgemeinschaften könnten z.B. folgende Themen bearbeiten:

- Aufwertung typischer Frauenberufe in unserer Verwaltung z.B. Schreib- und Reinigungsdienst durch Dokumentation dieser Berufe in einer Ausstellung. Erstellung eines Fortbildungskonzeptes.
- Untersuchung der Arbeitszeiten; Abstimmung der Arbeitszeit auf besonderen Arbeitsanfall (Tages- oder Winterzeit); mehr Eigenverantwortlichkeit bzgl. der Einsatz-, Urlaubs- und Vertretungsplanung.
- Einrichtung einer internen "Arbeitsbörse" aufgrund der Analyse des angesprochenen Fragebogens = Überlegungen, inwieweit Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche Frauen nicht nur durch Berufsabschlüsse erworben haben, sinnvoll bei uns eingesetzt werden können. Möglicherweise können auf diese Weise Arbeiten, die an Firmen vergeben wurden, intern kostengünstiger erledigt werden!

Zusammenfassend könnte diese „Arbeitsbörse“ folgende Aufgaben erfüllen:

- Erforschung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs,
- Erfassung der Wünsche nach beruflicher Veränderung
- Sammlung von Verbesserungs- und Veränderungsvorschlägen für den internen Arbeitsablauf,
- vorhandene Qualifikationen, die evtl. verdeckt sind, offenlegen.

Die Arbeitsergebnisse werden immer mit der Dienststellenleitung und dem Personalsachbearbeiter im Hinblick auf Möglichkeiten oder Grenzen der Umsetzung besprochen, um auch hier Akzeptanz zu erreichen.

Als Argument von männlicher Seite könnte nur entgegen gehalten werden, daß unsere Frauen doch auch jetzt schon die Möglichkeit haben, ihre Wünsche zu äußern. Aber tun sie das und ändert sich wirklich danach etwas für sie?

Frauen brauchen ein eigenes Forum, um sich ungezwungen äußern zu können. Andererseits sehe ich für die Dienststelle nur Vorteile darin, wenn sich ihre mündigen MitarbeiterInnen nach innen und außen für ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitszufriedenheit engagieren.

3.11 Was mache ich überhaupt den ganzen Tag?

Protokoll zweier Arbeitstage einer Frauenbeauftragten in einer Dienststelle, die hessenweit agiert.

Erika Jauernig

Erster Tag

1. Zwei Gespräche mit Mitarbeiterinnen geführt, deren Arbeitsstelle in einen anderen Ort verlegt werden soll. Sie sprechen mit der Frauenbeauftragten, weil sie hier mehr Vertrauen haben.
Gespräch mit Personalrat zur Vermittlung geführt.
Weiteres Vorgehen im Interesse der Frauen gemeinsam mit dem PR geplant.
Erneut Rücksprache mit den betroffenen Frauen, um sie über das weitere Vorgehen zu informieren.
2. Aktion für alle Reinigungsfrauen geplant: Sie sollen weitergebildet werden. Den dazu notwendigen Schriftverkehr eingeleitet und entworfen.
Unterstützung für die Aktion in der Personalabteilung gesucht und gefunden.
Entsprechende Briefe verfaßt.
Seminar durchführung für drei Termine geplant und organisiert, Seminarleiterin dafür gewonnen.
Die Genehmigung und Kostenzusage der Geschäftsführung dafür eingeholt.
Sinn- und Zweck von Fortbildungen für Reinigungsfrauen erörtert.
3. An Teamsitzung teilgenommen:
Personalrat und Leitender Angestellter mit der Frauenbeauftragten, um die Beschwerden über Sekretärinnen aus dem Verwaltungsbereich zu besprechen und zu klären. Ihnen wird vorgeworfen, zu unbeweglich und unflexibel zu sein.
4. Büroorganisatorische Arbeiten durchgeführt.

Zweiter Tag:

Planung eines Rhetorikkurses für Frauen begonnen.

Ermittlung der Angebote und Strukturierung eines, der Dienststelle angemessenen, Schulungsangebotes für die Mitarbeiterinnen.

Gebraucht würde:

1. Kurs für Mitarbeiterinnen, die viel telefonieren müssen.
Frauen, die alle eingehenden Anrufe zu bearbeiten haben.
Zentrale Inhalte: Umgang mit Kunden

Umgang mit anderen Dienststellen

2. Genehmigung bei der Geschäftsleitung eingeholt, die unterschiedlichen Angebote für die hessischen Dienststellen abgesprochen. Die Geschäftsführung stimmt dieser Fortbildung zu. Sie ist interessiert daran, daß die telefonische Bearbeitung von Anfragen korrekt und freundlich läuft.
3. Informationen und Angebote über die möglichen Seminare eingeholt.
4. An Vorstellungsterminen teilgenommen, es stellten sich zwei Männer und zwei Frauen für höhere Positionen vor.
6. Büroorganisatorische Arbeiten durchgeführt.

TEIL IV

4. PERSPEKTIVEN UND FORDERUNGEN DER FRAUENBEAUFTRAGTEN NACH DEM HGIG

4.1 Bewertung und Bezahlung

Wir Frauenbeauftragten fordern, daß unsere Tätigkeit analog der Eingruppierung auf entsprechender Führungskräfteebene bewertet und bezahlt wird.

Gerichtsurteile, die die Tätigkeiten der internen Frauenbeauftragten schon jetzt mit BAT IVa bewerten, werden kaum zur Kenntnis genommen.

Unsere, zuvor detailliert beschriebenen Aufgaben, setzen Führungsqualitäten, die Fähigkeit zu konzeptionellem Denken, ein fundiertes und umfassendes Fachwissen und insbesondere soziale Kompetenz voraus, die nach unserem bisherigen Diskussionsstand eine noch höhere Eingruppierung erfordern

4.2 Wissenschaftliche Begleitung und Veröffentlichung der Arbeit

Nach dem Inkrafttreten des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes leisten Frauenbeauftragte in ganz Hessen in den unterschiedlichen Bereichen, wie Verwaltungen, Landesämtern, Eigenbetrieben engagierte Arbeit für die Frauenförderung. Um diese Arbeit in ihrer vielfältigen Aufgabenstellung und der tatsächlichen Umsetzungsmöglichkeit des HGIG dokumentieren zu können, fordern wir eine fundierte wissenschaftliche Begleitung und Auswertung der Tätigkeiten von Frauenbeauftragten. Mit Hilfe einer gezielten wissenschaftlichen Dokumentation soll die Arbeit der Frauenbeauftragten und die gesetzliche Grundlage, das HGIG, untersucht und gegebenenfalls Vorschläge zur Optimierung vorgelegt werden.

Die Veröffentlichung der Projekte, Prozesse und Erfolge der Arbeit von Frauenbeauftragten nach dem HGIG wird die Notwendigkeit von Frauenförderung auch in der Öffentlichkeit bekräftigen. Denn insbesondere in Zeiten der Sparmaßnahmen in Regierung und Verwaltung ist eine sensibilisierte und gut informierte Öffentlichkeit von großer Bedeutung für die Weiterentwicklung von Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft.

4.3 Zur Diskussion: Gleichberechtigungsgesetz und GmbH

Eva Backwinkel

Auch an anderen Stellen unserer Broschüre wurde schon deutlich, daß private Rechtsformen z.B. GmbHs, aus politischen Erwägungen heraus im HGIG nicht berücksichtigt wurden.

Eine GmbH ist unter Frauenförderungsgesichtspunkten, besonders deshalb problematisch, weil die Rechtsform zu dem Zweck mißbraucht wird, Männern besser bezahlte Positionen als im öffentlichen Dienst zu verschaffen.

Da aber sowohl eine direkte Privatisierung als Rechtsformänderung, als auch eine schleichende, über Aufgabenvergabe im Kleinen momentan überall zur gängigen Praxis wird, muß die ÖTV klare Forderungen diesbezüglich an Politik und Verwaltung stellen.

Das HGIG soll bei allen GmbHs angewendet werden. Frauenförderpläne mit Zielvorgaben sind zu erstellen und Frauenbeauftragte sollen bestellt werden.

Die Gewerkschaften sind momentan die einzige Instanz, die bei dem Thema einen klaren Kopf behalten und die Forderungen glaubwürdig weitervertreten könnten.

Wir unterstützen das Frauenministerium darin, die in der Koalitionsvereinbarung beschlossene Ausweitung des HGIG auf GmbHs umgehend zu realisieren.

TEIL V

5. WEITERE MATERIALIEN ZUM THEMA FRAUENBEAUFTRAGTE

5.1 Mal klappt's, mal knirscht's

- Zusammenarbeit von Frauenbeauftragten und Personalvertretung -

Iris Bednarz-Braun ⁽¹⁾

Können Frauenbeauftragte und Personalvertretungen miteinander, oder gibt's häufig Spannungen? Antwort auf die Frage gibt eine Untersuchung des Deutschen Jugendinstituts, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.

Ergebnis: Gcht`s um Arbeitsplätze von Reinigungskräften, klappt`s; treten Frauen als Konkurrentinnen um einen Arbeitsplatz auf, knirscht`s.

Frauenbeauftragte sind vergleichsweise neue frauenpolitische Akteurinnen in kommunalen Verwaltungen, Einrichtungen und Dienststellen. Sie vertreten, wie Personalvertretungen, für einen Teil der Beschäftigten - die Frauen - Interessen. Daraus können Gemeinsamkeiten, aber auch Konkurrenzen erwachsen.

Die Ergebnisse der Untersuchung belegen, Frauenbeauftragte und Personalvertretungen kooperieren im Alltag häufig. 87 Prozent der in einer Erhebung befragten kommunalen Frauenbeauftragten der alten Bundesländer bestätigen das.

Zusammenarbeit bedeutet aber nicht Harmonie. Zusammenarbeit schließt Auseinandersetzung und Konkurrenz ein. Solche Ambivalenzen in den Arbeitsbeziehungen zeigen sich auch beim zentralen Thema der Zusammenarbeit: der betrieblichen Förderung von Frauen in Kommunalverwaltungen.

Erträge aus einer Zusammenarbeit lassen sich dort finden, wo es sich um reine Teilarbeitsmärkte für Frauen handelt: bei den Reinigungs- und Schreibkräften. Frauenbeauftragten und Personalvertretungen liegt daran, berufliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu konzipieren, um so Voraussetzungen für beruflichen Aufstieg zu schaffen. „Wir ziehen beide an einem Strang“, äußern beide Seiten.

Weitere Trennungslinien zwischen Frauenbeauftragten und Personalvertretungen zeigen sich beim unterschiedlichen Bewerten der Kriterien "Beschäftigungsdau-

er“ und „Familiernährer“, wenn es um innerbetriebliche Aufstiegsförderung von Frauen und Männern geht. Frauenbeauftragte lehnen in aller Regel ab, diese Kriterien zu berücksichtigen: Frauen müssen wegen der ihnen zugewiesenen Familien- und Kinderbetreuungspflichten eher den Berufsweg unterbrechen als Männer. Personalvertretungen legen aber auch ihren Entscheidungen häufig „Beschäftigungsdauer“ und den Status „Familiernährer“ als soziale Kriterien zugrunde.

Wenn es zwischen Frauenbeauftragten und Personalvertretungen zu Konflikten bei Personalentscheidungen kommt, werden zwei Muster angewandt: Der Mann erhält die Stelle, und es wird in Aussicht gestellt, die Frau bei der nächsten Bewerbungsrunde bevorzugt zu berücksichtigen. Die Frau erhält die Stelle - und der Mann eine vergleichbare.

Die Frage, ob bei „frauenfördernden“ Themen weibliche Mitglieder von Personalräten konfliktfreier mit kommunalen Frauenbeauftragten zusammenarbeiten als Männer, läßt sich allein mit dem Frau- oder Mann-Sein nicht beantworten. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist auch zwischen Frauenbeauftragten und männlichen Mitgliedern in Gesamtpersonalräten möglich. Im Vergleich zu örtlichen Personalräten sind sie weit geringerem persönlichen Druck überwiegend männlicher Belegschaften ausgesetzt.

Die engste Verbindung zur Frauenbeauftragten haben jedoch derzeit Personalratsmitglieder mit den Merkmalen: frauenpolitisches Bewußtsein / jüngere Generation / weibliches Geschlecht. Die Kenntnisse der Frauen in Personalräten über Zustandekommen und Wirkung struktureller Diskriminierung begünstigen Arbeitsbeziehungen zu Frauenbeauftragten.

Die Ergebnisse der Untersuchung gibt's als Buch.

Iris Bednarz-Braun, Kirsten Bruhns:

Kommunale Frauenpolitik. Frauenbeauftragte -

Gewerkschaften - Personalvertretungen,

1995, 216 Seiten, 28 Mark.

Verlag Deutsches Jugendinstitut, München,

erschienen im Juventa Verlag, Weinheim und München.

5.2 Netzwerk

Da es bisher weder einen Berufsverband noch andere institutionalisierte Zusammenschlüsse von Frauenbeauftragten nach dem HGIG gibt stehen die Autorinnen bzw. Mitarbeiterinnen dieser Broschüre für weitere Fragen dazu gerne zur Verfügung:

Eva Backwinkel	Stadtverwaltung Frankfurt a.Main
Heidi Bevern-Kümmel	Werra Meißner Kreis Eschwege
Heidrun Boller-Liedtke	Kliniken des Hochtaunuskreis, Bad Homburg v.d.H.
Ursula Euler	Hochtaunuskreis Friedrichsdorf (Grundschule Seulberg)
Susann Evers	Stadtverwaltung Bad Homburg Bad Homburg v.d.H.
Doris Globig	Stadt Mühlheim a. M. Mühlheim
Sigrun Görtz	Staatsanwaltschaft Darmstadt
Karin Grenzbach	Staatskasse Bad Hersfeld
Maria Hengel	Hessisches Landesamt für Regionalentwicklung und Landwirtschaft Kassel
Erika Jauernig	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Oberursel
Renate La Croix	Psychiatrisches Krankenhaus Bad Emstal Merxhausen

(1) Diesen Artikel haben wir mit freundlicher Genehmigung des ötv-magazin abgedruckt. Hier ist er 6/1995 erschienen.

Susanne Loibl	Stadtverwaltung Bad Homburg Bad Homburg v.d.H.
Elke Nack	Kreiskrankenhaus Bergstrasse Heppenheim
Karin Rüll	Städtische Kliniken Offenbach Offenbach Main
Inge-Lore Schmidt	Kliniken des Hochtaunuskreises Bad Homburg v.d.H.
Ursula Steiger	Landeswohlfahrtsverband Hessen Zweigverwaltung Darmstadt
Claudia Stockert	Stadtverwaltung Bensheim Bensheim
Karin Walther	Psychiatrisches Krankenhaus Heppenheim
Andrea Weidenfeller	Kreiskrankenhaus Bergstrasse Heppenheim
Lisa Ziegler	Landratsamt Bad Homburg, Bad Homburg v.d.H.

5.3 Weiterbildung

Ein aktuelles Fortbildungsprogramm für Frauenbeauftragte zusammengestellt von Karin Froschek-Voigt, Unternehmensberaterin

Dr. Karin Kraus, Feministisches Frauengesundheitszentrum in Zusammenarbeit mit Barbara Dürk, ÖTV Hessen, erhalten sie über:

Feministisches Frauengesundheitszentrum
z.Hd. Beate Herzog
Kasseler Strasse 1 a
60486 Frankfurt

5.4 Literatur

Iris Bednarz-Braun, Kirsten Bruhns:
Kommunale Frauenpolitik
Frauenbeauftragte - Gewerkschaften - Personalvertretungen
1995, 216 Seite, DM 28,00
Verlage Deutsches Jugendinstitut, München
Dagmar Schiek, ...:

Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder,
Kommentar für die Praxis zum Frauenfördergesetz für den Bundesdienst und zu den Frauenfördergesetzen, Gleichstellungsgesetzen und Gleichberechtigungsgesetzen der Länder, mit dem Beschäftigtenschutzgesetz,
Köln: Bund Verl., 1996, DM 168,00

Broschüren zur Aufwertung von Frauenarbeit:

- | | |
|---|---------|
| 1. Frauen im Schreibdienst melden sich zu Wort! | DM 1,00 |
| 2. Arbeiterinnen melden sich zu Wort! | DM 1,70 |
| 3. Hauswirtschafterinnen melden sich zu Wort! | DM 2,00 |
| 4. Schulsekretärinnen melden sich zu Wort! | DM 1,40 |
| 5. Sekretärinnen aus psychosozialen Einrichtungen
melden sich zu Wort! | DM 1,00 |
| 6. Frauenbeauftragte nach dem HGIG melden sich zu Wort! | DM 4,00 |

Alle Broschüren sind zu beziehen über:

ÖTV Hessen
Bezirksfrauensekretariat
Wilhelm Leuschner 69 - 77
60329 Frankfurt

Bitte senden Sie einen mit DM 3,00 frankierten DIN A 5 Rückumschlag mit Ihrer Adresse versehen an die obige Adresse. Fügen Sie bitte den Wert für die Broschüren in Briefmarken bei.

Frauenbeauftragte (HfG)
melden sich zu Wort!