



Landkreis Alzey-Worms

Erfahrungsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

August 2002 bis Juni 2005

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Vorbemerkungen.....	3
1. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle.....	4
2. Gleichstellungsbeauftragte nach der Gemeindeordnung (GemO) und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	5
2.1 Gleichstellungsbeauftragte nach der Gemeindeordnung.....	5
2.2 Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	6
2.2.1 Umsetzung bei Verwaltungen im Landkreis	6
2.2.2 Umsetzung des LGG in der Kreisverwaltung Alzey-Worms	7
3. Sprechstunde/Beratung – daraus entwickelte Projekte.....	9
4. Fortbildungsveranstaltungen für Frauen / (Frauen-)Netzwerke im Landkreis ...	14
4.1. „Kommunalpolitik ist Frauensache“.....	14
4.2 Repräsentanz von Frauen in Gremien nach der Kommunalwahl 2004.....	15
5. „Frauen in Aktion“.....	19
6. Angebote für Mädchen.....	20
6.1 „Mädchenzimmer“ - Berufsinformationsmesse des Landkreises	20
6.2 Mädchenaktionstage im Jugend- und Kulturzentrum (JuKu) Alzey.....	21
6.3 Girls' Day	22
7. Projekte.....	23
7.1 Kindergrab und –gedenkstätte.....	23
7.2 „Runder Tisch- Interventionsstelle“	24
8. Veranstaltungen im Überblick von A - Z.....	26
Schlussbemerkungen.....	27

Vorbemerkungen

„Es ist ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf der Gleichwertigkeit auf, die Andersartigkeit anerkennt.“

(Elisabeth Selbert, Politikerin, eine der Mütter des Grundgesetzes)

Seit nunmehr 18 Jahren gibt es eine hauptamtlich besetzte Gleichstellungsstelle (Frauenbeauftragte/ Frauenbüro) im Landkreis Alzey – Worms.

Wir waren damals einer der ersten Kreise, die sich auf dieses Neuland eingelassen haben.

Das „1 ½ Frau – Büro“ ist zu einer etablierten Einrichtung im Landkreis geworden, die durch intensive Zusammenarbeit mit Gruppen, Verbänden, Organisationen, Behörden ein dichtes Frauen- und Fachleute – Netzwerk entwickelt hat.

Intensive Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung durch unterschiedlichste Veranstaltungen haben Impulse gegeben für die Arbeit anderer.

Wir sind stets bemüht, Kooperationspartnerinnen und -partner und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Sachen Frauenpolitik und Gleichberechtigung zu finden, was in all den Jahren auch gelungen ist. Denn nur in einem von vielen Menschen gestalteten Miteinander kann der „Auftrag Gleichberechtigung“ erfüllt werden. Eine allein kann nun mal die Welt nicht verändern.

Im vorliegenden Erfahrungsbericht sind Schwerpunktthemen unserer Arbeit aufgeführt und stichpunktartig einige Entwicklungen aufgezeigt.

Dank der guten Unterstützung und Begleitung durch die Lokalpresse wurde und wird unsere Arbeit in der Öffentlichkeit bekannt und transparent gemacht.

Zahlreiche Frauen und Männer begleiten uns seit Jahren und arbeiten mit uns zusammen. Ihnen allen ein herzliches Dankeschön, denn ohne sie wäre „Gleichstellungsarbeit“ so nicht möglich. Das gute Klima, das kollegiale Miteinander, machen es mir leicht, das Amt auch nach 18 Jahren mit Freude auszuüben und mit Elan in die Zukunft zu schauen. Denn wir werden noch einiges zu tun haben, bis das von Elisabeth Selbert formulierte Ziel - Gleichberechtigung im Sinne von Gleichwertigkeit- realisiert ist.

Katharina Nuß
(Frauenbeauftragte)

1. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle

- Die Gleichstellungsstelle ist mit
1 Vollzeitstelle Frauenbeauftragte (Katharina Nuß)
1 Teilzeitstelle Verwaltungskraft (19,25 Wochenstunden, Doris Marter)
ausgestattet.

Auf Wunsch der Betroffenen sind die zur Verfügung stehenden 60 Stunden wie folgt verteilt:

Seit April 2002

1 Teilzeitstelle Frauenbeauftragte (75 % der tariflich vereinbarten vollen Arbeitszeit) = 28,88 Wochenstunden

1 Teilzeitstelle Verwaltungskraft (75 % der tariflich vereinbarten vollen Arbeitszeit) = 28,88 Wochenstunden

- Die Gleichstellungsstelle wird vom Kreis mit 5.250.- € Haushaltsmitteln jährlich ausgestattet.
Der seit 1989 bestehende Ansatz (damals 12.000.- DM) wurde, wie alle freiwilligen Leistungen, um 10% gekürzt. Um die Arbeit des Frauenbüros in gewohntem Maß beibehalten zu können, sind wir bei Veranstaltungen/Projekten, wo immer möglich, um Kooperationen und Zuschüsse bemüht, um Synergieeffekte zu erzielen.
Unsere Fortbildungsveranstaltungen und Mädchenprojekte werden vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, Rheinlandpfalz gefördert.

2. Gleichstellungsbeauftragte nach der Gemeindeordnung (GemO) und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

2.1 Gleichstellungsbeauftragte nach der Gemeindeordnung

Die Verbandsgemeindeverwaltungen und kreisangehörigen Städte haben seit 1994 die Aufgabe Gleichstellungsstellen einzurichten bzw. Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (vgl. GemO § 2 Abs. 6 und VV zu § 2 Abs. 3 ff).

Im Landkreis Alzey Worms sind acht Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Alle im Ehrenamt mit einer Aufwandsentschädigung in Höhe von 50,- € monatlich, pro 10 000 Einwohnerinnen/Einwohnern. Die Berechnung der Aufwandsentschädigung entspricht den Empfehlungen der kommunalen Spitzenverbände. Die umfangreichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gleichen denen der hauptamtlich tätigen (vgl. Aufgabenkatalog der GemO) und sind im Ehrenamt in diesem Umfang nicht zu erfüllen.

Deshalb haben sich die Frauen auf den für sie leistbaren Rahmen beschränkt, bieten zum Teil Sprechstunden an, führen Veranstaltungen durch, werden zu Ratsbeschlüssen gehört und führen gelegentlich gemeinsame Veranstaltungen mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises durch.

Wir haben von Anfang an eine Arbeitsgemeinschaft aller Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis eingerichtet, mit der Absicht Austauschmöglichkeiten zu bieten, die eigenen Rahmenbedingungen und das Arbeitsprofil zu klären sowie Informationen weiterzuleiten. Ein wichtiges Anliegen ist auch, die Arbeit zu vernetzen und Kooperationen zu organisieren.

Es erwies sich jedoch als schwierig, den Arbeitskreis am Leben zu erhalten. Oftmals konnten aus Zeitgründen Termine nicht wahrgenommen werden (einige der Gleichstellungsbeauftragten sind berufstätig) oder die personelle Kontinuität war durch Fluktuation nicht gewährleistet, so dass sich die Gruppe immer wieder neu finden musste. Nach der Kommunalwahl 2004 sind einige neue Kolleginnen im Amt, bzw. wurden in letzter Zeit bestellt, sodass wir eine Neuauflage der Arbeitsgemeinschaft angehen. Kooperationen mit den Gleichstellungsbeauftragten vor Ort ergeben sich im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Frauen in Aktion“ und beim „runden Tisch“.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Ehrenamt ein so umfangreicher Aufgabenkatalog, nur schwer zu bewältigen ist. Das Ungleichgewicht von Anforderungsprofil und Aufwandsentschädigung erschwert es den Gemeinden zeitweise, engagierte Frauen für dieses Amt zu finden bzw. Stellen wieder zu besetzen.

Zur Zeit sind alle acht Positionen bei den Verbandsgemeinden und Städten im Landkreis (wieder) besetzt:

Stadt Alzey:	Karin Krippeit	VG Monsheim:	Nina Antony
Stadt Osthofen:	Hilde Becker- Blümel	VG Westhofen:	Nadine Ferrero Calle
VG Alzey- Land:	Monika Geyer	VG Wöllstein:	Anja Reinert- Henn
VG Eich:	Ursula Orth	VG Wörrstadt:	Christine Geiger

2.2 Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

2.2.1 Umsetzung bei Verwaltungen im Landkreis

Seit Juli 1995 besteht die Verpflichtung für den öffentlichen Dienst nach dem LGG in Dienststellen mit mindestens 30 regelmäßig Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Verpflichtung, einen Frauenförderplan zu erstellen, gibt es seit Juli 1996.

Zu Beginn wurden die nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten auch von unserem Büro betreut.

Im Berichtszeitraum hat sich eine Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene konstituiert, die die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Verwaltungen des öffentlichen Dienstes begleitet und Fortbildungen anbietet. Unser Büro steht nach wie vor für Kooperationen auf Anfrage zur Verfügung und bietet Fortbildungsmöglichkeiten im Rahmen unseres Seminarangebotes an.

Wir beobachten eine hohe Fluktuation bei den LGG- Gleichstellungsbeauftragten: die Frauen fanden in ihren Behörden/Verwaltungen kaum Unterstützung, fühlten sich z.T. sogar „lahmgelegt“, erhielten keine oder nur unzureichende Informationen, bekamen keine Entlastung in ihren dienstlichen Aufgaben, kein klares Zeitkontingent für die neue Aufgabe, keine finanzielle Ausstattung, was sie veranlasste, ihr Amt niederzulegen.

In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist – trotz gesetzlicher Verpflichtung – eine Gleichstellungsbeauftragte nicht benannt. Angeblich findet sich niemand (was bei den gebotenen Rahmenbedingungen nicht verwunderlich ist), der Gesetzgeber sieht allerdings bei Nichtbesetzung auch keine Konsequenzen vor.

Hier liegt sicherlich ein Schwachpunkt des LGG.

Bei allen Schwierigkeiten, auf die verwaltungsinterne, nebenamtlich bestellte Gleichstellungsbeauftragten stoßen, können sich bei entsprechenden Rahmenbedingungen gute Chancen auftun, konsequente Frauenförderung im Bereich des öffentlichen Dienstes durchzusetzen. Gleichstellungsstellen in der Verwaltung bieten die Möglichkeit Gleichstellungspolitik zu institutionalisieren und zu vernetzen. Leider zeigt die Realität, dass der Prozess wegen der hohen Fluktuation oder einer „pro forma“ Besetzung der Gleichstellungsstellen nur schleppend voran geht.

Auch nach 10 Jahren LGG- Praxis sind wir von dem gewünschten Erfolg – nämlich 50 % Frauenanteil auf allen Ebenen einer Verwaltung – noch weit entfernt.

2.2.2 Umsetzung des LGG in der Kreisverwaltung Alzey-Worms

Das Landesgleichstellungsgesetz beschreibt – neben der Fortschreibung eines Förderplanes - eine Reihe verwaltungsinterner Maßnahmen, mit dem Ziel „Frauen zu fördern und bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen“ (§ 1 LGG).

Da die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Kreisverwaltung Alzey-Worms hauptamtlich besetzt ist, ist die Wahrnehmung der Aufgaben nach Landkreisordnung und LGG in Personalunion möglich.

Als Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten im Verhinderungsfall ist seit 1. April 2001 Kreisamtfrau Elisabeth Bieser bestellt.

In der Dienstanweisung der Frauenbeauftragten des Landkreises Alzey - Worms von 1987 ist bereits die Einbindung der Frauenbeauftragten in Personalentscheidungen und ihre Information zu verwaltungsinternen Vorgängen festgeschrieben. (damals noch als „freiwillige Leistung“). Durch die gesetzliche Regelung haben sich demzufolge in unserem Haus keine Änderungen ergeben.

Der Gleichstellungsstelle werden alle Organisations- und Personalentscheidungen schriftlich zur Zustimmung vorgelegt. Die Frauenbeauftragte ist von Stellenausschreibung bis Vorstellungsgespräch in Personalentscheidungen eingebunden. Sie ist außerdem Mitglied der verwaltungsinternen Bewertungskommission.

Seit Inkrafttreten des LGG laden wir gem. § 18 (5) LGG einmal jährlich zur Mitarbeiterinnenversammlung ein, was von den Kolleginnen mit Interesse wahrgenommen wird. Wir haben die in den Mitarbeiterinnenversammlungen geäußerten Anregungen in den Maßnahmenteil des von der Verwaltung erstellten Frauenförderplans eingearbeitet.

In den vergangenen Jahren haben wir die Mitarbeiterinnenversammlungen zusammen mit den Kolleginnen der Stadt Alzey und der Verbandsgemeinde Alzey-Land veranstaltet und damit Synergieeffekte erzielt. Zu den Themen „Mobbing“ und „Rente“ und „Mediation bei Konflikten am Arbeitsplatz“, wurden Referentinnen eingeladen, was auf positive Resonanz stieß und einen großen Kreis von Verwaltungsmitarbeiterinnen mit wichtigen Informationen versorgte.

Im Berichtszeitraum haben wir hausinterne Fortbildungsveranstaltungen in Teilzeit für unsere Mitarbeiterinnen und die der Stadt Alzey und der VG Alzey- Land angeboten. Mit den Schwerpunkten „Kommunikation im beruflichen Alltag“ sowie „Strategien zur konstruktiven Konfliktlösung“, „Gesprächsführung im beruflichen Alltag“ wurden Themen gewählt, die für alle Frauen – gleich in welchem beruflichen Umfeld sie arbeiten- von Interesse waren und auch genutzt wurden.

Mit relativ geringem Aufwand und niedrigen Kosten konnte eine frauenspezifische Fortbildungseinheit realisiert werden.

Die hausinternen Mitarbeiterinnenseminare sind inzwischen zu einem festen Bestandteil des Fortbildungsangebotes geworden und werden von Frauen aus allen Abteilungen, auch von beurlaubten Kolleginnen, genutzt und positiv bewertet. Wir werden weiterhin sowohl Einstiegs- als auch Aufbauseminare in dieser Form anbieten und damit einen Beitrag zur Umsetzung des Maßnahmenkatalogs zum Frauenförderplan leisten.

Im Rahmen unserer Arbeit nach dem LGG gehört es zu unseren alltäglichen Aufgaben Ansprechpartnerinnen für Kolleginnen und Kollegen aus der Verwaltung zu sein und zu Problemlösungen beizutragen. Das wichtigste Prinzip unserer Beratung (gilt für alle, die unser Büro aufsuchen) ist garantierte Vertraulichkeit und Verschwiegenheit.

Die Beteiligung der Gleichstellungsstelle bei Personalentscheidungen funktioniert reibungslos und frühzeitig.

Mit dem Personalrat – der ebenfalls beteiligt wird – stehen wir im regelmäßigem Austausch und arbeiten sehr kollegial zusammen, was zu einvernehmlichen Entscheidungen führt.

In all den Jahren der Zusammenarbeit ist es zu keinen nennenswerten Konflikten gekommen, was u.E. an dem guten Miteinander von Personalverwaltung, Personalrat und Frauenbeauftragter und der vertrauensvollen Kooperation in der Kreisverwaltung liegt.

3. Sprechstunde/Beratung – daraus entwickelte Projekte

Das Sprechstundenangebot hat nach wie vor seinen festen Stellenwert in unserem Aufgabenspektrum und wird von Frauen jeden Alters und aus allen sozialen Schichten wahrgenommen.

In früheren Erfahrungsberichten sind wir bereits detailliert auf die verschiedenen Beratungsschwerpunkte eingegangen und wollen diesmal darauf verzichten.

Statt dessen sollen einigen Tendenzen beschrieben werden:

- **Berufliche Integration**

Hier sind es überwiegend Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase und Frauen, die aufgrund ihres Alters (über 40 Jahre) auf eine erschwerte Arbeitssituation stoßen, d.h. dass sie - wenn überhaupt - nur eine Anstellung unterhalb ihrer Qualifikation bzw. auf 400,-- € Basis finden.

Ebenfalls häufig finden sich Fragen zu Mutterschutz, Erziehungsgeld, Erziehungszeit, Problemen am Arbeitsplatz, Rechte von 400.-€-Kräften, Kinderbetreuungsschwierigkeiten.

Das Orientierungsseminar für Familienfrauen, das seit 15 Jahren in Alzey und seit 8 Jahren in Trägerschaft des Bildungswerks des Alzeyer und Wormser Handwerks gGmbH angeboten wird, eröffnet jährlich 40 Frauen in 2 Teilzeitkursen Möglichkeiten, sich nach der Familienphase beruflich neu zu orientieren, mit Betriebspraktika Einblicke in den Berufsalltag zu gewinnen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erproben. Mit diesem Seminar ist in den Jahren seines Bestehens zahlreichen Frauen der Wiedereinstieg in den Beruf und damit ein Stück eigener sozialer Absicherung gelungen. Natürlich zeigt sich auch hier, dass es für Frauen zunehmend schwieriger wird, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren und eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu finden. Dennoch hat das Orientierungsseminar nach wie vor seine Berechtigung und zahlreichen Frauen gelingt über das Praktikum ein Berufseinstieg, der ihnen sonst nicht gelungen wäre. Es sind die nicht in Zertifikaten dokumentierten Qualifikationen der Familienfrauen, die den einen oder anderen Betrieb überzeugen und zu einer Anstellung bewegen.

Das Orientierungsseminar ist ein Beispiel, wie aus den Erfahrungen, die aus der Beratung der Gleichstellungsbeauftragten gewonnen werden, Kooperationen mit Arbeitsagentur, Frauenministerium, Bildungsträgern entstehen, die in Projekte münden, über den Einzelfall hinaus vielen Frauen zu gute kommen und Strukturen verändern helfen.

- **Trennung/Scheidung**

Hier sind es allgemeine Fragen und Problemfelder, wie das Hineinrutschen in die Sozialhilfe, materielle Absicherung, Kindesunterhalt, Besuchskontakte, alleinerziehend sein, emotionale Krisen u.v.m. Die Trennungs- und Scheidungsberatung beim Jugendamt, Trennungskindergruppen beim Diakonischen Werk, Selbsthilfegruppen im Frauenzentrum, Alleinerziehendengruppen bei Caritas, Schuldnerberatung des Roten Kreuzes sind wichtige Bausteine, decken aber aufgrund der stetig wachsenden Zahlen der sich trennenden Paare den Bedarf nach Unterstützung und Beratung nicht ab.

Wir haben bereits in früheren Berichten auf die Notwendigkeit hingewiesen, sich im gesamten Kreisgebiet mit der Problematik zu beschäftigen, da durch ein ausreichendes Beratungs- und Selbsthilfenetz langfristig Kosten vermieden werden könnten. Der Bedarf ist weiter gestiegen.

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Kinderbetreuung**

Obwohl im Bereich Kinderbetreuung in den letzten 18 Jahren enorme Fortschritte erzielt wurden, bestehen nach wie vor große Defizite in der Betreuung von Kleinkindern bis 3 Jahre. War es bis vor einigen Jahren eher „Regelfall“, dass die meisten Mütter Erziehungszeit nehmen und ihr Kind selbst betreuen, so ist eine steigende Zahl von Müttern zu beobachten, die sich gar keine Erziehungszeit – sprich Verdienstaufschlag – leisten können und eine steigende Zahl von Frauen die befürchten, durch Erziehungszeit den Anschluss im Beruf zu verpassen. Die bundesweit getroffene Feststellung, dass gut ausgebildete, beruflich hochqualifizierte Frauen die Familienphase (so es denn überhaupt eine gibt) möglichst kurz halten wollen, trifft auch auf unseren Landkreis zu.

Diese Mütter sind auf eine private Regelung der Kinderbetreuung angewiesen oder können nicht arbeiten gehen und müssen deshalb staatlich unterstützt werden. Hier bleibt die Entwicklung abzuwarten, die sich durch „Hartz IV“ ergibt: es ist zu befürchten, dass Mütter von Kindern unter drei Jahren als „nicht vermittelbar“ eingestuft werden und somit in der Grundsicherung landen, Sie bedürfen gesonderter Förderung durch das Fallmanagement. Mit der Tagesbetreuungsbaugesetz (TAG) und der Initiative des Landes Rheinlandpfalz zur Kinderbetreuung hat die Politik Weichen in die (frauenpolitisch) richtige Richtung gestellt. Die Umsetzung auf kommunaler Ebene wird aber noch Jahre in Anspruch nehmen und in einem Flächenkreis wie unserem auf Schwierigkeiten stoßen.

Mit der von der Jugendhilfeplanung initiierten Elternbefragung zum Bedarf an Krippenplätzen wird bis Mitte des Jahres 2005 eine Handlungsgrundlage für den Landkreis ermittelt. Als großes Problem im Bereich der Kinderbetreuung wird von den Frauen, die unsere Sprechstunde besuchen, die Kosten der Betreuung für Kinder unter drei Jahren und für Hortplätze (im Vergleich zu KITA Plätzen und Ganztagschule) genannt. Wir haben dieses Thema bereits im Jugendhilfeausschuss angesprochen.

Die Betreuungssituation im Landkreis hat sich in den vergangenen 15 Jahren positiv entwickelt. In zahlreichen Gemeinden wurden Ganztagskindergartenplätze eingerichtet, Übermittagbetreuung organisiert, flexiblere Öffnungszeiten gestaltet. Es gibt die „volle Halbtagschule“, Ganztagschulen wurden eingerichtet und einige Kindertagesstätten haben ihr Angebot um altersgemischte „Familiengruppen“ erweitert. Sicherlich eine erfreuliche Entwicklung.

Dennoch ist das Angebot für erwerbstätige Alleinerziehende oder voll- und/oder teilzeitberufstätige Elternpaare unzureichend und sie sind zusätzlich zum Kindergarten- und Schulbesuch noch auf private ergänzende Betreuung ihrer Kinder angewiesen. Noch immer sind Öffnungszeiten und Arbeitszeiten inkl. Fahrtzeiten häufig nicht in Einklang zu bringen.

Im Alltag bedeutet dies: ein ausgeklügeltes Zeit- und Betreuungsengagement ist vonnöten, ständig hat man Angst vor irgendwelchen Störfaktoren die das System dann zusammenbrechen lassen (Krankheit der Kinder, Ausfall der Betreuungsperson u.s.w.). Vor allem während der Schulferien tauchen für berufstätige Eltern Betreuungsprobleme auf, da die Ferientage mit dem tariflichen Jahresurlaub nicht abgedeckt werden können. Ferienspiele, die mittlerweile kreisweit angeboten werden, sind ein wichtiges familienentlastendes Angebot.

Mit dem mittlerweile etablierten **Volkshochschulkurs „Qualifizierte Tagesbetreuung für Kinder“**, bieten wir interessierten Müttern – und auch Vätern (zwei Männer haben an den bisherigen Kursen teilgenommen), die Möglichkeit zu einer Qualifikation. Konzipiert und durchgeführt wird der VHS- Kurs in Kooperation von Kreisvolkshochschule, dem Pflegekinderdienst des Jugendamtes, der Erziehungsberatungsstelle, dem Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum, Rheinhessen- Nahe-Hunsrück (DLR) und dem Frauenbüro. 20 Teilnehmende besuchen während des 1. Halbjahrsemesters der VHS einen 80 Unterrichtsstunden umfassenden Kurs – jeweils donnerstags vormittags. Die Unterrichtsstunden werden von Referentinnen verschiedener Fachrichtungen gehalten und befassen sich mit Themen wie:

- Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung
- Rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen von Tagespflege
- Grundlagen der Entwicklungspsychologie
- Pädagogische und soziologische Aspekte in der Tagespflege
- Spiel- und Beschäftigungspädagogik
- Ernährung von Kindern
- Erste Hilfe am Kind
- Konflikte/Missverständnisse mit den abgebenden Eltern
- Erziehungsziele, Erziehungsstile, Grenzen setzen im Umgang mit Kindern
- Praktikum in einer Kindertagesstätte
- ...

Der Kurs wird nach erfolgreicher Abschlussprüfung und Nachweis des Unterrichtsbesuches mit einem Zertifikat bestätigt. Die Tagesmütter können damit eine Qualifikation nachweisen und die suchenden Mütter/Eltern haben mehr Sicherheit, wenn sie ihr Kind einer Tagesmutter anvertrauen.

Der Kurs ist auch im 3. Jahr ausgebucht. Viele Teilnehmerinnen haben selbst kleine Kinder und betrachten das VHS Angebot als „Elternschule“, was durchaus auch beabsichtigt ist. Oft entwickelt sich erst im Verlauf des Kursbesuches die Bereitschaft, ein Kind in Tagespflege zu betreuen.

Das Jugendamt hat bislang nicht im erhofften Maß von einer Zusammenarbeit mit den Tagesmüttern profitieren können. Dies liegt – und wird auch von Jugendamt und Tagesmüttern so gesehen- am geringen Pflegesatzes, den das Jugendamt zahlen kann – bei 20 Wochenstunden 190,80,- €, 30 Wochenstunden 286,20 € und 40 Wochenstunden (+/- 5 Stunden) 381,60,- € minus Kostenbeitrag der Mutter/ Eltern) Dennoch profitiert der Landkreis von diesem Kursangebot, weil es zu Tagespflegevereinbarungen „ auf dem privaten Markt“ kommt, die vom Jugendamt nicht registriert werden. Auch das Frauenbüro nutzt die Liste der zur Aufnahme eines Tagespflegekindes bereiten Kursteilnehmerinnen. Unser Ziel ist, für den Landkreis und die angrenzende Region eine „Tagespflegebörse“ zu installieren. Wir werden uns um Unterstützung des Landes bemühen – das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend hat im Rahmen der Maßnahmen zu Verbesserung der Kleinkinderbetreuung die Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen für Tageseltern in Aussicht gestellt. Mit dem bereits funktionierenden Kurskonzept sind wir in der Lage ab nächstem Semester Förderung zu beantragen.

- **Gewalt in engen sozialen Beziehungen und sexueller Missbrauch**

Hier geht es häufig um Vermittlung von Frauenhausplätzen, Beratung, Weitervermittlung an Beratungsstellen wie das Frauenzentrum, rechtliche, medizinische und finanzielle Fragen, um nur einige Aspekte zu nennen, mit denen sich die von Gewalt Betroffenen an uns wenden.

Gewalt im sozialen Nahraum ist nach wie vor eines der häufigen Themen im Frauenbüro. Oft kommen Frauen mit anderen Beratungswünschen in die Sprechstunde und thematisieren erst im Laufe des Beratungsgespräches ihre Gewalterfahrung. (Siehe Kapitel 7.2 „Runder Tisch – Interventionsstelle“)

Ein Phänomen ist in den letzten Jahren in der Beratung neu aufgetreten – wenn auch bisher nur in Einzelfällen - :Es haben alleinerziehende Mütter von Söhnen im jugendlichen Alter von gewalttätigen Übergriffen ihrer Söhne berichtet und um Hilfe gebeten. Ursache für die Übergriffe waren erzieherische Auseinandersetzungen, Verbote, Verweigerung finanzieller Unterstützung.

(Hier wird die zunehmende Bedeutung der Themen „Elternschulung und Erziehungskompetenz“ sichtbar).

- **Ausländische Frauen**

Im Berichtszeitraum ist eine gestiegene Beratungsnachfrage ausländischer Frauen zu verzeichnen – vor allem in Fällen, die Gewalt in der Partnerschaft betreffen. Die ansteigende Zahl ratsuchender, ausländischer Frauen lässt sich mit den mittlerweile eingestellten Aktivitäten des Ausländerbeirates erklären. Frauen werden von ihren Freundinnen, Verwandten, Nachbarinnen zum Frauenbüro begleitet, der einzigen, ihnen bekannten Beratungsstelle. Beratung gestaltet sich häufig schwierig, aufgrund der sprachlichen Probleme und der weit verbreiteten Angst vor dem Partner, Bruder, männliche Verwandte, was Hilfsmaßnahmen verhindert. Als schwieriges Thema stellt sich die Situation von Mädchen mit Migrationshintergrund, die hier aufgewachsen sind, sich aber in den kulturellen und sozialen Vorstellungen ihrer Familie bewegen müssen.

- Häufig kommen auch Vermittlungsgespräche mit Behörden vor, die zumeist erfolgreich verlaufen.
- Allgemeine Beschwerden, Anregungen oder Wünsche finden sich ebenfalls seit der Einrichtung der Gleichstellungsstelle immer wieder in den Sprechstunden.

Festzuhalten ist, dass der Einzelberatung eine Doppelfunktion zukommt: zum einen den Frauen „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu geben, bzw. sie an die für sie zuständigen Beratungsstellen zu verweisen und Kontakte herzustellen (z.B. Lebensberatung, Schuldnerberatung, Frauenzentrum...).

Zum anderen ist es die vorrangige Aufgabe der Gleichstellungsstelle strukturelle Probleme zu erfassen und auf deren Veränderung hinzuwirken, damit sich mittel- und langfristig die Lebensbedingungen von Frauen verändern und Benachteiligungen abgebaut werden. Gleichstellungsstellen haben somit nach wie vor neben Einzelfallberatung vor allem einen politischen Auftrag und können in ihrem Wirkungskreis Impulse geben, Projekte anstoßen/begleiten, Anregungen in politische Gremien tragen und folglich auf unterschiedlichsten Ebenen „in Sachen Gleichberechtigung“ tätig werden.

4. Fortbildungsveranstaltungen für Frauen / (Frauen-)Netzwerke im Landkreis

Die Seminarangebote der Gleichstellungsstelle sind in den vergangenen Jahren zu einem festen Bestandteil des Fortbildungsangebotes für Frauen in unserem Landkreis geworden. Sie sind als Beitrag zur Bewusstseinsbildung ein wichtiger Schritt zur Veränderung und Verbesserung der Situation von Frauen im ländlichen Raum. Alle Angebote stießen auf positive Resonanz und wegen der großen Nachfrage wurden und werden zahlreiche Veranstaltungen wiederholt oder Fortsetzungen angeboten.

4.1. „Kommunalpolitik ist Frauensache“

Die bereits seit 1994 im Landkreis etablierte Fortbildungsreihe „Kommunalpolitik ist Frauensache“ ist nach wie vor sehr gefragt.

Ziel unseres Angebotes ist einen Beitrag zu leisten, Kommunalpolitikerinnen und solche die es werden wollen zu informieren, ihnen Rüstzeug für die politische/ehrenamtliche Arbeit zu vermitteln, Bewusstsein zu schaffen für frauenpolitische Belange als auch ein Forum des Austauschs zu bieten, um so letztendlich den Frauenanteil in der Politik und sonstigen Entscheidungsgremien zu erhöhen.

Unsere Veranstaltungen werden neben den kommunalpolitisch Tätigen und Interessierten auch von Frauen besucht, die in Vereinen, Verbänden, Kirchen, Initiativen, Elternbeiräten oder Selbsthilfegruppen Ehrenämter übernommen haben. Zudem kommen Frauen, die die angebotenen Seminarinhalte beruflich nutzen wollen. Meist müssen Seminare wegen der großen Nachfrage mehrfach angeboten werden. Die Veranstaltungsreihe „Kommunalpolitik ist Frauensache“ dient somit auch der stärkeren Vernetzung von Frauen im Landkreis.

Die Seminarreihe wird vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend finanziell gefördert, nur so ist es uns möglich, das breite Angebot kostengünstig aufrechtzuerhalten.

Die Teilnehmerinnen schätzen das ortsnahe und kostengünstige Fortbildungsangebot, das „gute Klima“ (Frauen arbeiten über Parteigrenzen hinweg sehr harmonisch und sachorientiert zusammen) und die Kompetenz der Referentinnen.

Wir haben im Berichtszeitraum Tagesveranstaltungen an Samstagen und Wochentagen sowie Tagesveranstaltungen während der Woche zu folgenden Themen angeboten:

- „Grundlagen der Kommunikation“
- „Kleine Worte- große Wirkung“
- „Harvard Verhandlungsmodell“ - Konfliktmanagement
- „Moderation von Veranstaltungen“

- „Überzeugende Präsentation“
- „Coaching für Kommunalpolitikerinnen“
- „Sicher präsentieren und moderieren“
- „Sozialraumplanung -Umsetzungsstrategien vor Ort“
- „Nein sagen – die etwas gelassener Art, sich durchzusetzen“
- „Frauen fit für die Spitze“
- „Zeitmanagement für Frauen“
- „Strategien für eine erfolgreiche Politik“
- „Erfolgsfaktor Konkurrenz“
- „Reden schreiben – Reden halten“
- „Gesprächsführung und Verhandlungskompetenz“
- „Sitzungen und Besprechungen effizient leiten“
- „Alle reden darüber, wenige haben sie: Ziele und Strategien“
- „Work- life- Balance – zwischen Anforderung und Lebensfreude“

Die jahrelangen guten Erfahrungen schlagen sich in immer größerer Nachfrage (auch von Frauen außerhalb des Landkreises) nieder. Es ist beabsichtigt die Fortbildungsreihe weiter zu führen und gerne werden Wünsche und Themenanregungen in der Planung berücksichtigt.

4.2 Repräsentanz von Frauen in Gremien nach der Kommunalwahl 2004

Hauptamtliche Bürgermeister in den Verbandsgemeinden und Städten: alle männlich

Ehrenamtliche Bürgermeisterinnen 6 (4 - VG Alzey-Land und 2 - VG Wörrstadt)
 Bürgermeister 61

Kreistag (28,26 % Frauenanteil)

Insgesamt	46 Mitglieder
Davon weibl.	13
männl.	33

SPD insges.	17	CDU insges.	16
Davon weibl.	6	Davon weibl.	3
männl.	11	männl.	13

FDP insges.	3	Bündnis 90/Die Grünen	4
Davon weibl.	1	Davon weibl.	1
männl.	2	männl.	3
FWG insges.	6		
Davon weibl.	2		
Männl.	4		

Ausschüsse des Kreistages

Ausschuss für Umweltschutz, Landwirtschaft und Weinbau – 13 Mitglieder

SPD	5 (1 w. / 4 m.)
CDU	4 (- / 4)
FDP	1 (- / 1)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (- / 1)
FWG	2 (1 / 1)

Ausschuss für Wirtschaft und Verkehr 13 Mitglieder

SPD	5 (1 / 4)
CDU	4 (- / 4)
FDP	1 (- / 1)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (- / 1)
FWG	2 (- / 2)

Bauausschuss 13 Mitglieder

SPD	5 (1 / 4)
CDU	4 (1 / 3)
FDP	1 (- / 1)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (- / 1)
FWG	2 (- / 2)

Jugendhilfeausschuss 9 Mitglieder

SPD	3 (2 / 1)
CDU	3 (1 / 2)
FDP	1 (- / 1)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (- / 1)
FWG	1 (1 / -)

Kreisausschuss 14 Mitglieder

SPD	5 (1 / 4)
CDU	5 (- / 5)
FDP	1 (- / 1)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (- / 1)
FWG	2 (- / 2)

Rechnungsprüfungsausschuss 13 Mitglieder

SPD	5 (3 / 2)
CDU	4 (- / 4)
FDP	1 (- / 1)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (- / 1)
FWG	2 (- / 2)

Schul- und Kulturausschuss 13 Mitglieder

SPD	5 (1 / 4)
CDU	4 (1 / 3)
FDP	1 (1 / -)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (- / 1)
FWG	2 (1 / 1)

Schulträgerausschuss 15 Mitglieder

SPD	6 (2 / 4)
CDU	5 (3 / 2)
FDP	1 (- / 1)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (1 / -)
FWG	2 (1 / 1)

Sozialausschuss 13 Mitglieder

SPD	5 (3 / 2)
CDU	4 (1 / 3)
FDP	1 (1 / -)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (- / 1)
FWG	2 (1 / 1)

Sportausschuss 13 Mitglieder

SPD	5 (2 / 3)
CDU	4 (- / 4)
FDP	1 (- / 1)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (- / 1)
FWG	2 (- / 2)

Werksausschuss 14 Mitglieder

SPD	5 (2 / 3)
CDU	5 (- / 5)
FDP	1 (- / 1)
Bündnis 90/Die Grünen	1 (1 / -)
FWG	2 (- / 2)

Beisitzerinnen/Beisitzer im Kreisrechtsausschuss 24 Mitglieder

SPD	9 (4 / 5)
CDU	8 (- / 8)
FDP	2 (- / 2)
Bündnis 90/Die Grünen	2 (- / 2)
FWG	3 (1 / 2)

5. „Frauen in Aktion“

Anlässlich des internationalen Frauentages am 8. März startet seit 12 Jahren die Veranstaltungsreihe „Frauen in Aktion“, die zu einer festen Größe in der Arbeit der Gleichstellungsstelle geworden ist.

Seit Bestehen des Frauenbüros sind enge Netzwerke mit und von zahlreichen Frauen in Parteien, Vereinen, Verbänden, Gruppen, Kirchen, Institutionen und vieler nicht organisierter Frauen entstanden. Im Lauf der Jahre ist aus einer Veranstaltung am 8. März ein umfangreiches, auch über die Kreisgrenzen beachtetes Programm geworden.

Es ist in den letzten Jahren zu beobachten, dass Frauengruppen der Parteien weniger Aktivitäten zeigen, z.T. gar nicht mehr in Erscheinung treten. Das liegt u.a. daran, dass die Frauen, die in diesen Gruppierungen aktiv waren, selbst mittlerweile ein Mandat (oder mehrere) innehaben und ihnen schlichtweg die Zeit für weiteres Engagement fehlt. Wir regen an, die Vernetzung der politisch engagierten Frauen in themenbezogenen Gesprächen zu aktivieren – das ist nicht so zeitaufwendig, wie das kontinuierliche Treffen in Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Veranstaltungen.

In den letzten Jahren waren die Schwerpunkte der Veranstaltungsreihen den Themenbereichen „häusliche Gewalt“ und „FrauenGesundheit“ gewidmet. Themen, die eng miteinander verknüpft (denn Gewalt ist ein Gesundheitsrisiko) und gesellschaftspolitisch von Bedeutung sind.

Die Forumsveranstaltung „Neue Wege bei der Bekämpfung häuslicher Gewalt“ war auf großes Interesse bei Frauen und Männern getroffen und hat wichtige Impulse gegeben – auch in Institutionen, in Gremien unseres Landkreises –, Gewalt an Frauen und Kindern nicht mehr als klassisches „Frauenthema“ zu betrachten sondern als „Männerthema“ zu begreifen. Als Impuls aus diesen Veranstaltungen wurde der „Runde Tisch“ installiert, dessen intensive Arbeit die Einrichtung einer Interventionsstelle ermöglichte, die ihre Arbeit in unserem Landkreis ab Juli 2005 aufnehmen wird (vergl. hierzu Kapitel 7.2 „Runder Tisch - Interventionsstelle“).

Waren es zum Teil Schwerpunktthemen, die in „Frauen in Aktion“ der Öffentlichkeit vorgestellt wurden und damit frauenspezifische Anliegen ins Bewusstsein rückten, so wurden in den letzten beiden Jahren Aktionen durch das Programm geführt.

Im Jahr 2004 hat die Aktion „Schutzengel“ von Missio über das Thema „Sextourismus und sexuelle Ausbeutung von Kindern in Entwicklungsländern“ aufgeklärt und viele Menschen an der Fotokampagne teilnehmen lassen. (Es wurde auf diese Art Geld gesammelt, das Ausbildungsprojekten für Kinder, die sich in sog. Drittweltländern an Sextouristen verkaufen müssen, zugute kommt.

2005 ist „Frauen in Aktion“ (läuft bis Ende Juni) einer konkreten Maßnahme der Flutopferhilfe Sri Lanka gewidmet. Über den dort tätigen Marie Schleiverein haben wir in der Auftaktveranstaltung am 8. März von einem Graswurzelpjekt in Sri Lanka erfahren, das den Fluten zum Opfer gefallen ist und neu aufgebaut werden muss.

Frauen, die gerade eine bescheidene Existenz aufgebaut hatten, die sie und ihre Kinder ernähren konnte, standen plötzlich wieder vor dem Nichts. Mit 2000.-€ pro Frau kann im Rahmen dieses Projektes eine Ausbildung und Starthilfe in die Selbst-

ständigkeit ermöglicht werden. In mehreren Veranstaltungen (Kabarett, Frauenfest, Konzert) wurde/ wird für unsere Patenfrau Mana Randela gesammelt – das angestrebte Ziel wird sicherlich erreicht.

6. Angebote für Mädchen

Unsere Angebote für Mädchen konzentrieren sich im Wesentlichen auf drei

Schwerpunkte:

- „Mädchenzimmer“ - Berufsinformationsmesse
- „Mädchenaktionstage“ – Jugend- und Kulturzentrum Alzey
- „Girls' Day“

Die drei Veranstaltungsangebote sind als Gesamtpaket zu verstehen, das aus verschiedenen Perspektiven Bewegung in starres Rollenverhalten bringen möchte. Alle drei Veranstaltungseinheiten werden als „Mädchenprojekt“ vom Ministerium Bildung, Frauen und Jugend, Rheinlandpfalz finanziell gefördert.

6.1 „Mädchenzimmer“ - Berufsinformationsmesse des Landkreises

Unter dem Motto „Die Zukunft steht in den Sternen – hol' sie dir vom Himmel“ beteiligt sich das Frauenbüro seit 2000 an der jährlich im Frühjahr stattfindenden Berufsinformationsmesse des Landkreises mit einem „Mädchenzimmer“.

Das Konzept des Mädchenzimmers ist, Schülerinnen, Eltern und Lehrkräften sog. „mädchenuntypische“ Berufe vorzustellen, die mit den verschiedenen Berufsabschlüssen erreicht werden können.

Mädchen sind nach wie vor in ihrer Berufswahl auf ein sehr begrenztes Berufsspektrum fixiert – (80% der Mädchen wählen unter ca. 450 Ausbildungsberufen nur 15 aus). Sie haben Scheu vor technischen Berufen und messen der Berufswahl in Bezug auf ihre Lebensplanung erstaunlich wenig Bedeutung bei.

Unser Anliegen ist, durch praktische Erfahrungen und Kontakten zu „Fachfrauen“ zu neuen Gedanken zu ermuntern, in workshops sich spielerisch auszuprobieren, die Eltern (als Begleitende ihrer Töchter) anzusprechen und auch Lehrkräfte für dieses Thema zu sensibilisieren. Wir haben eine Info-Mappe für den Schulunterricht zusammengestellt, die Lehrkräfte anspricht und animieren soll, das Thema „Berufswahlverhalten“ im Unterricht geschlechtsspezifisch („Genderaspekt“) zu betrachten und Projekttag dazu zu gestalten.

Während der Messe 2005 haben wir erstmals eine Berufsrallye präsentiert: verschiedene Technikmodule wurden in einem Parcours aufgebaut, mit Übungen und Installationen aus den Bereichen Holz, Elektro, Metall, Elektronik. Die Module sind nach „Genderaspekten“ für Mädchen interessant aufbereitet und wurden von den Besucherinnen (und auch den Jungen, die sich im Parcours versucht haben) begeistert aufgenommen, da sie zum Tun anregten, für Erfolgserlebnisse und so manches „Aha – Erlebnis“ sorgten.

Abgerundet wurde unser Angebot mit einer „Praktikumbörse“. Die BesucherInnen konnten zu ihren neu gewonnen Erfahrungen die passende Praktikumsstelle in der Region finden.

Das „Mädchenzimmer“ wurde 2005 bei der Prämierung der „wirkungsvollsten Ausstellerleistung“ im Rahmen der Berufsinformationsmesse mit dem 1. Preis ausgezeichnet. (2004: 2. Preis, 2003: 1. Preis).

Als Resümee der diesjährigen Messe ist für uns festzuhalten:

Sowohl Schülerinnen, Schüler und Eltern zeigen mehr Interesse für die Berufswahl, für Praktikumsangebote, informieren sich umfangreicher, sind sich bewusst, selbst aktiv werden zu müssen, um auf dem Ausbildungsmarkt einen Platz zu behaupten.

Unsere Beteiligung an der Berufsinformationsmesse und dem dazugehörigen Elternforum ist auch in den kommenden Jahren vorgesehen, um weiterhin junge Frauen und Mädchen ansprechen zu können und deren Interesse zu wecken, über die berufliche Zukunft detaillierter nachzudenken und sich von der Fixierung auf wenige klassische sogenannte Frauenberufe zu lösen.

6.2 Mädchenaktionstage im Jugend- und Kulturzentrum (JuKu) Alzey

Bereits seit 12 Jahren gehören die Mädchentage im Jugend- und Kulturzentrum Alzey (JuKu) während der Osterferien zu unseren Kooperationsprojekten und sind wichtiger Baustein im Mädchenprojekt.

Ob in der Computerwerkstatt, Film, Schweiß-, Metall- oder Grafikworkshops, Mädchen beschäftigten sich mit Tätigkeiten, die sonst eher Jungen ausüben. Sie werden zu neuen Erfahrungen ermuntert und dabei angeregt, klassische Rollenmuster zu überdenken. Sie erhalten auch Impulse im Hinblick auf Berufsfelder und Wahl eines Praktikumsplatzes.

Es wäre wünschenswert, wenn in der Jugendarbeit mehr geschlechtsspezifische Angebote gemacht werden könnten (auch für Jungen von Bedeutung!). Eine Anregung hierzu ist, diesen Aspekt stärker in die Jugendhilfeplanung einzubeziehen und vor allem Anregungen für die Umsetzung in der Jugendarbeit vor Ort zu machen. In diesem Bereich sind künftig verstärkt Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten der Verbandsgemeinden und Städte mit der Jugendpflege vorgesehen. Es geht dabei um bessere Vernetzung der Arbeit und Angebote im gesamten Kreisgebiet.

In diesem Jahr haben wir für Mädchen ab 10 Jahren einen workshop angeboten zu „Chatten für Mädchen – starke Tipps für sicheres Chatten“ Ziel war, die Medienkompetenz der Mädchen zu erweitern, Verhaltensweisen im Rollenspiel einzuüben, die einen weitgehend risikofreien Aufenthalt im Chatroom ermöglichen. Die Mädchen lernten Gefahren des chattens kennen und wie sie sich wirkungsvoll davor schützen können.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Frauen in Aktion“ haben wir in Ergänzung des Mädchenaktionstages eine dreiteilige Veranstaltungseinheit „Kinder im Internet“ angeboten. („Gefahren beim chatten für Kinder und Jugendliche“, „Gute Seiten – schlechte Seiten – surfen im Internet“, „Sicherheit im Internet – Schutz vor Viren und Würmern“). AdressatInnen waren Eltern, ErzieherInnen, PädagogInnen, alle Interes-

sierten. Ziel der Reihe war, Erwachsene zu informieren, was sich ggf. in den Chattrooms abspielt, wenn ihre Kinder arglos Kontakt zu fremden Menschen herstellen, ihre persönlichen Daten preisgeben und sich sogar mit Personen treffen (u.a. Gefahr des sex. Missbrauchs).

Trotz intensiver Werbung – auch in Schulen – wurde diese Informationsreihe nicht nachgefragt. Wir werden das Konzept in das Gewaltpräventionsprogramm „EASI“, das mit dem Landeskriminalamt und dem Jugendamt im Herbst 2005 veranstaltet wird einbringen, denn es u.E. wichtig, dass Erwachsene eine Vorstellung von den Gefahren, die im Internet lauern haben, um ihre Kinder begleiten und auch schützen zu können.

6.3 Girls' Day

Um einen weiteren Impuls in der Mädchenarbeit zu setzen, hat sich die Gleichstellungsstelle in die Organisation des Girls' Day eingebracht.

Der GIRLS' DAY (aus USA kommend, in Deutschland in verschiedenen Städten seit 2001) ist ein bundesweit einheitlicher, jährlich wiederkehrender Aktionstag zur Berufsorientierung von Mädchen.

Gemeinsam mit Schulen, der Arbeitsagentur, dem Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, sowie dem DGB-Landesverband wird bei Unternehmen, Hochschulen, Kommunen usw. für die Teilnahme am Girls' Day geworben.

Auch der Girls' Day ist ein Baustein, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern und gibt ihnen an einem (freigestellten Schul-) Tag Möglichkeiten, praktische Erfahrungen in Betrieben zu sammeln und Kontakte zu möglichen ArbeitgeberInnen zu knüpfen.

Wir haben uns in den vergangenen Jahren – in Kooperation mit den Alzeyer Gymnasien und dem Arbeitskreis „Schule und Wirtschaft, Alzey“ round- table – Gespräche für Schülerinnen ab der 10. Klasse angeboten. Zu Informationen und zum Austausch wurden Frauen eingeladen, die erfolgreich Familie und Karriere vereinbaren und Führungspositionen innehaben.

2005 haben wir erstmals ein gemeinsames Angebot mit dem Abfallwirtschaftsbetrieb des Landkreises gemacht:

Schülerinnen wurden zu einem Tag auf der Deponie in Framersheim eingeladen, um unter dem Motto „Ex und Hopp – wohin mit dem Müll?“ angewandte Umwelttechnik kennen zu lernen. Die fachlich von den KollegInnen des Abfallwirtschaftsbetriebes geleitete Exkursion auf der Deponie, lies die Mädchen Einblicke in Berufe mit moderner Technik gewinnen. Sie erlebten Fahrzeugtechnik zum Anfassen und durften bodenkundliche Untersuchungen selbst durchführen., was auf große Begeisterung der Teilnehmerinnen stieß und uns zum erneuten Angebot im kommenden Jahr veranlasst.

Die Aktivitäten zum Girls' Day steigen jährlich. Rheinlandpfalzweit wurden in diesem Jahr 5259 Plätze zum Girls' Day zur Verfügung gestellt. Immer mehr Betriebe, Organisationen und Behörden beteiligen sich an diesem Tag. In der Region Rheinhessen- Nahe fanden in diesem Jahr 76 Aktionen mit 1555 beteiligten Mädchen statt.

Für die Gleichstellungsstelle kommt damit natürlich eine erhöhter Organisationsaufwand zu, denn viele Kontakte, Anfragen , Vermittlungswünsche laufen über unser Büro. Wir beabsichtigen auch in diesem Bereich die Kooperation mit den ehrenamtli-

chen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis und den Jugendorganisationen zu verstärken, um Kräfte zu bündeln, damit kreisweit Aktionen stattfinden können. In diesem Zusammenhang wären mehr Aktivitäten der Schulen wünschenswert. Das Konzept „Girls' Day“ scheint im Unterricht wenig Beachtung zu finden. Wir erachten es als wichtig, für die Jungen an diesem Tag ein adäquates Angebot vorzuhalten. Sie einfach am „normalen“ Unterricht teilnehmen zu lassen, während die Mädchen einen Aktionstag erleben, schafft nur Unmut. Auch sie sollten Gelegenheit haben, sich mit Fragen der Berufs- und Lebensplanung auseinander zu setzen und Alternativen zum klassischen Rollenmuster „erfahren“ und „jungenuntypische“ Berufe zu erproben.

7. Projekte

Bereits im Kapitel „Sprechstunde“ wurde darauf hingewiesen, dass aus manchen Beratungsthemen weitere Aktivitäten ergeben, die dann in einem Projekt umgesetzt werden, das vielen Menschen im Landkreis zugute kommt.

Zwei Beispiele seien hier genannt:

7.1 Kindergrab und –gedenkstätte

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem **Hospizverein Dasein e.V.** und Gesprächen mit betroffenen Frauen wurde deutlich, welchen Stellenwert die Fehlgeburt eines Kindes für viele Frauen hat und wie diese Erfahrung Frauen ein Leben lang begleitet. Ein „Frauenthema“, das bisher keine öffentliche Beachtung fand.

Kinder, die ohne Lebenszeichen vor dem Ende der 27. Schwangerschaftswoche geboren werden und weniger als 500 Gramm wiegen, werden als Fehlgeburt bezeichnet. Sie unterliegen nicht einer Bestattungspflicht und werden in der Regel nach der pathologischen Untersuchung als sog. „ethischer Abfall“ entsorgt. Mütter/ Eltern, die ihr Kind auf diese Art verlieren, fragen sich oft erst eine Weile nach dem Ereignis, was mit dem Kind geschehen ist, arbeiten den Schmerz erst langsam auf und haben keinen „Ort der Trauer“. In den vergangenen Jahren haben sich bundesweit mehrere Initiativen diesem Thema angenommen und auf Friedhöfen Bestattungsmöglichkeiten für fehlgeborene Kinder geschaffen. Alle Föten, deren Eltern keine Bestattung veranlasst haben, werden vierteljährlich in gemeinschaftlichen Bestattungen beige- setzt.

Die Stadt Alzey hat auf dem Alzeyer Hauptfriedhof eine Rasenfläche zur Nutzung als Kindergrab und –gedenkstätte zur Verfügung gestellt. Der Hospizverein Dasein e.V. und das Frauenbüro haben die finanzielle und organisatorische Patenschaft für dieses Projekt übernommen. Auf der mittlerweile als „Weg des Lebens“ angelegten Fläche finden regelmäßig Gedenkfeiern, „für Kinder, die nicht bleiben konnten“ statt und seit Juni diesen Jahres auch Sammelbestattungen.

Zahlreiche Rückmeldungen von Menschen, die an den Feiern teilgenommen, oder von dem Projekt gehört haben, belegen, dass dieser Ort des Innehaltens und Gedenkens für viele Frauen eine Möglichkeit eröffnet, ihrer Trauer Raum zu geben.

Mit dieser Kindergrab und -gedenkstätte in Alzey wurde in der Region ein Impuls gegeben, der inzwischen auch an anderen Orten aufgegriffen wird.

Die Veranstaltungen finden in Kooperation mit den Kirchen statt, alle Religionen sind zur Zusammenarbeit eingeladen.

7.2 „Runder Tisch- Interventionsstelle“

Im November 2001 hat auf Kreisebene der „runde Tisch“ seine Arbeit aufgenommen. Unter Federführung des Frauenbüros und unter dem Dach des Psychosozialen Arbeitskreises wurde diese Arbeitsgemeinschaft installiert, die zum Themenbereich „Gewalt in engen sozialen Beziehungen“ arbeitet. Es geht dabei im Wesentlichen um Vernetzung, Austausch, Kooperation und auf regionale Bedingungen abgestellte Lösungs- und Hilfsangebote.

Es arbeiten Amtsgericht, Beratungsstellen, Notruf, Ämter, Polizei, Staatsanwaltschaft, Schulen, Kirchen, therapeutische Praxen, Gleichstellungsbeauftragte zusammen, um ein wirksames Umsetzen des seit 2002 geltenden Gewaltschutzgesetzes zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel ist, das Bewusstsein für „Gewalt in engen sozialen Beziehungen“ zu sensibilisieren, die Taten aus dem Privaten ins Öffentliche zu rücken und die gesellschaftlichen Dimensionen zu verdeutlichen. Wichtig ist dabei, die betroffenen Kinder im Blick zu haben: Erfahrungswerte belegen, dass Kinder, die Gewalt in ihrer Familie erlebt haben, selbst als Erwachsene mit hoher Wahrscheinlichkeit gewalttätig werden. Hier gilt es Kreisläufe zu unterbrechen!

„ Gewalt ist nie privat. Wer zu Hause geschlagen und gedemütigt wird, braucht besonderen Schutz. Viel zu lange wurde häusliche Gewalt totgeschwiegen... Das Gewaltschutzgesetz ist ein Meilenstein bei der Bekämpfung von Gewalt im häuslichen Bereich. In ihm ist der Grundsatz verankert: ‚wer schlägt, muss gehen; das Opfer bleibt in der Wohnung‘. Und weil in über 80% der bekannt gewordenen Fälle Frauen geschlagen werden, ist es auch richtig zu sagen : ‚Der Schläger geht, die Geschlagene bleibt‘. Den Opfern wird nicht länger zugemutet, selbst für ihren Schutz zu sorgen und dabei auch den Verlust der vertrauten Wohnung und Umgebung in Kauf nehmen zu müssen. Insbesondere auch für die >Kinder ist das Verbleiben in der vertrauten Umgebung wichtig, leiden sie doch bereits genug daran, Gewalt gegenüber einem Elternteil miterleben zu müssen.“ (Aus dem Vorwort zum Gewaltschutzgesetz)

Mit der „Wegweisung“ hat die Polizei ein Instrument, den Täter aus dem sozialen Nahraum des Opfers zu entfernen. Erfahrungen in der Arbeit mit Gewaltopfern zeigen, dass sie zusätzliche und intensive Unterstützungsformen brauchen, um aus den Gewalt – Kreisläufen ausbrechen zu können. Opfer von Gewalt leiden häufig unter einem sehr geringen Selbstwertgefühl, sind traumatisiert, schämen sich und haben Angst. Meist sind sie nur unzureichend über ihre Rechte informiert und haben keinen Mut, eine Beratungsstelle aufzusuchen.

Aus diesem Grund wurden in Rheinlandpfalz inzwischen fünf sog. Interventionsstellen eingerichtet, die mit einem „pro aktiven“ Ansatz arbeiten, im Gegensatz zur „Kommstruktur“, die bei Beratungsstellen bekannt ist. „Pro aktiver Ansatz“ heißt, die Interventionsstelle nimmt zeitnah nach dem Polizeieinsatz Kontakt mit dem Opfer auf. Sie wird – mit Einverständnis des Opfers – von der Polizei verständigt und übernimmt die Erstberatung, begleitet das Opfer bei den nächsten Schritten (z.B. zum

Amtsgericht, vermittelt Kontakte, usw.) und fungiert damit als Schnittstelle zwischen der Polizei und weiteren Gliedern der Kette staatlicher Intervention bei häuslicher Gewalt und hilft dem Opfer bei der Inanspruchnahme der rechtlichen Schutzmöglichkeiten und des bestehenden Hilfesystems. Interventionsstellen werden mit Fördermitteln des Landes finanziert, für uns ist allerdings im Doppelhaushalt des Landes 2005/2006 keine Förderung vorgesehen.

Die z. Z. bei der Polizei erfassten 50 Fälle pro Jahr (Tendenz steigend), die eine solche Begleitung erforderlich machen, belegt den Bedarf – auch im ländlichen Raum. Aus diesem Notstand heraus, entstand in Kooperation zwischen Polizei, Amtsgericht, Jugendamt, dem Verein „Jugendfreizeit e.V.“, dem Familien- und Jugendhilfzentrum des Diakonischen Werkes Alzey – Worms und dem Frauenbüro das „Alzeyer Interventionsstellen – Modell“.

Die Arbeit der Interventionsstelle wird von den Mitarbeiterinnen (für männliche Opfer von den Mitarbeitern) des Familien- und Jugendhilfzentrums auf Benachrichtigung der Polizei wahrgenommen und mit einer – wie in den Landesempfehlungen vorgesehenen – Einzelfallabrechnung nach Leistungsstunden vergütet. Die Finanzierung der laufenden Arbeit wird über Bußgelder, Spenden und durch Vorfinanzierung des Vereins Jugendfreizeit e.V. gesichert. Das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend unterstützt unser Modell konzeptionell, durch Fortbildungen und ist bemüht, die Interventionsstelle Alzey ab 2007 in die Landesförderung aufzunehmen.

Mit dieser sicherlich unkonventionell schnellen Lösung der Finanzierung ist es uns gelungen, dem Kreis Alzey – Worms zu einem professionellen Beratungsangebot mit „pro aktivem“ Ansatz zu verhelfen, ohne den Kreis finanziell zu belasten.

Diese -in der Form einmalige Interventionsstelle in Rheinlandpfalz – beginnt ihre Arbeit am 1. Juli 2005.

8. Veranstaltungen im Überblick von A - Z

Stichpunktartig und von A – Z sollen Themen im Überblick dargestellt werden, um einen Eindruck über das breitgefächerte Spektrum unserer Arbeit zu gewähren. Von Vorträgen über Mitarbeit in Arbeitsgruppen, zu Mitwirkung in Schulprojekten. Von der Organisation kultureller Veranstaltungen, über Politik aus Frauensicht, zu Netzwerkarbeit . Von Beratung über Gremienarbeit zu Fortbildung und Öffentlichkeitsarbeit. Ziel ist immer, Impulse zu geben, die im Landkreis weitergetragen werden und möglichst viele Frauen in allen Altersgruppen und mit den verschiedensten Interessen anzusprechen. Das vielfältige Angebot lädt zu Veranstaltungen, z.T. „nur für Frauen“, viele „für Frauen und Männer“ ein.

...Alleinerziehende...

...Arbeitszeitregelung...Ausschüsse...Automobile Frauen...

...Behinderung...Beratungen...Bewerbungsverfahren...

...Bauen und Wohnen...Coaching für Mütter...Computerwerkstatt...

...Demographischer Wandel...Dialog der Geschlechter...

...Erwerbstätigkeit...Erzählcafé...

...Fortbildungen...Frauengeschichte...FrauenPolitik...

...Frauengruppen und –verbände...Flutopferhilfe...

...Gender - Mainstreaming.....Gesundheit...Gewalt...Girls' Day...

...Gremienarbeit...Hartz IV...Hilfen für Frauen und Mädchen...

...Interkulturelle Arbeit...Internationaler Frauentag...Interventionsstelle...

...Kinderbetreuung...Konzerte...Kabarett...

...Landesarbeitsgemeinschaft...Lesungen...

...Mädchenaktionstage...Mädchenzimmer...Minijobs...Netzwerke...

...Öffentlichkeitsarbeit...Orientierungsseminar...

...Praktikantinnen...Psychosozialer Arbeitskreis...Qualifizierungsmaßnahmen...

...Qi Gong...Regionale Kooperationen...Runder Tisch...Ruanda.....

...Seminare...Seniorinnen...Schulprojekte...Sexuelle Gewalt...

...Tagesmütterseminar...Trennung- Scheidung...Unternehmerinnennetzwerk...

...Veranstaltungsorganisation...Vereinbarkeit Beruf und Familie...

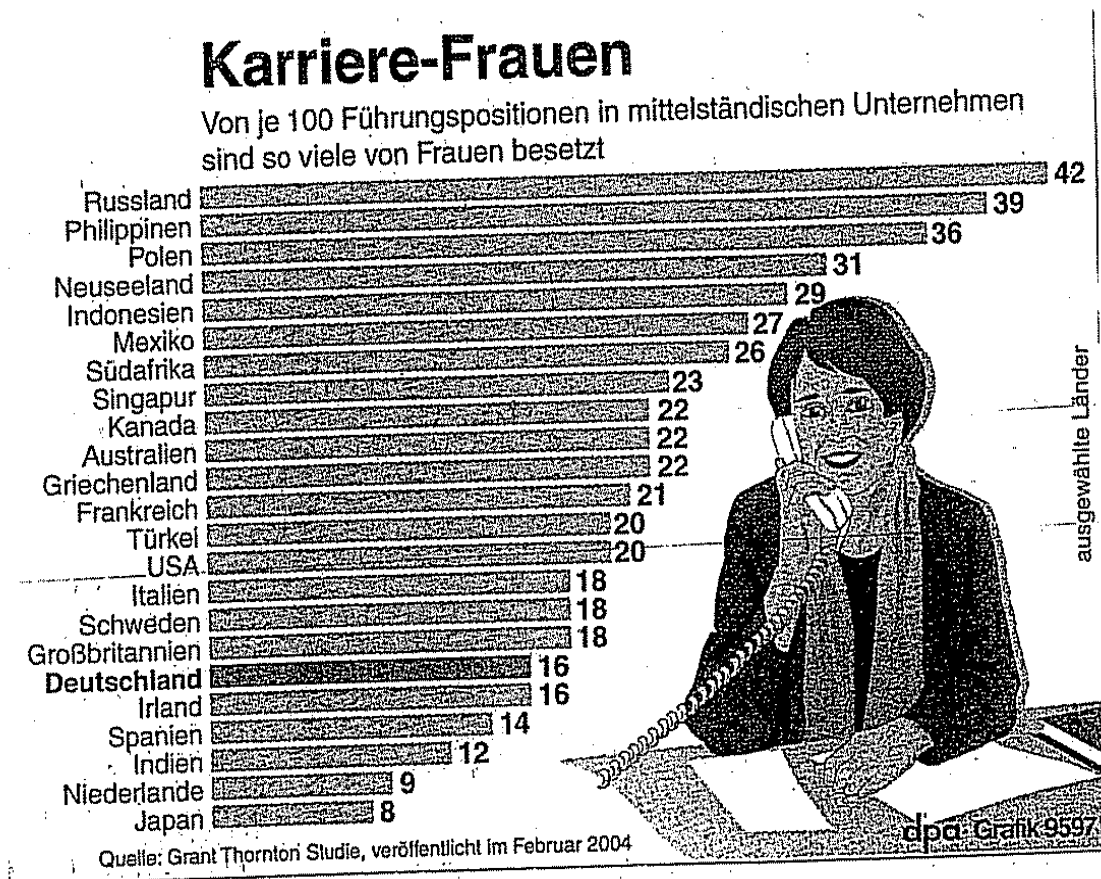
...Weiterbildungsbeirat...Zusammenarbeit...

Schlussbemerkungen

In unserem Bericht wurden schwerpunktmäßig die wichtigsten Arbeitsbereiche dargestellt und die eine oder andere Entwicklung der vergangenen Jahre aufgezeigt. Auf einen Pressespiegel wurde bewusst verzichtet, um den Umfang des Berichtes in Grenzen zu halten.

Die Ziele, die Gleichstellungsarbeit per Gesetz definiert hat, nämlich die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen und die 50%-Teilhabe von Frauen auf allen beruflichen, gesellschaftlichen, politischen Ebenen, sind noch lange nicht erfüllt.

Ein Beispiel zur Position der Bundesrepublik im internationalen Vergleich:



Berufliche Nachteile wegen „zu großer Bescheidenheit“

Deutschland liegt mit elf Prozent Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft unter dem EU-Schnitt von 14 Prozent (die Grafik zeigt die Quote im Mittelstand). Die wichtigste Ursache seien Vorurteile in den Betrieben gegenüber der Leis-

tungsbereitschaft und Eignung von Frauen, so Familienministerin Schmidt auf der Konferenz „Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft“ in Berlin. Weitere Gründe seien die große Bescheidenheit von Frauen und deren Berufswahl.

Anhang

Zur Information: Handlungsempfehlungen der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung bei den kommunalen Spitzenverbänden zu Umsetzung von Gender Mainstreaming in Kommunen.

GENDER CHECK

Handlungsempfehlungen zur erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming in Kommunen

Der Begriff „Gender Mainstreaming“ fällt immer häufiger, oft jedoch verbunden mit Ratlosigkeit oder ohne überhaupt zu wissen, um was es dabei eigentlich geht -- und schon gar nicht, wie und wo so etwas angewendet bzw. umgesetzt wird!

Was ist also Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming steht für die Chancengleichheit für Frauen und Männer. Übersetzen kann man *Gender* mit „sozialem Geschlecht“, dem Zusammenleben und Arbeiten von Frauen und Männern, *Mainstream* mit Hauptstrom. Beides zusammen will die Anliegen von Frauen und Männern gleichermaßen und querschnittsorientiert in alle Entscheidungsprozesse aufnehmen.

Warum Chancengleichheit als Zielsetzung?

Die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer bildet die Basis einer demokratischen Gesellschaft. Beide, Frauen und Männer haben das Recht auf persönliche Lebensplanungen, die ihnen beides, Beruf **und** Familie, ermöglichen.

Untersuchungen verschiedener Unternehmen belegen, dass betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit mit der Option, Beruf und Familie zu vereinbaren, zusätzliche **positive Aspekte** eröffnen wie:

- Erhöhung der Betriebsbindung
- Senkung der Fluktuationsrate
- Steigerung der Produktivität
- Verbesserung des Firmenimages
- Senkung des Krankenstandes
- Erschließung personeller und wirtschaftlicher Ressourcen und damit letztendlich
- Gewinnmaximierung.

Diese positiven Aspekte sind auch auf die Strukturen der Verwaltungen übertragbar.

Wer ist in der Verwaltung zuständig für die Umsetzung von Gender Mainstreaming?

Bei Gender Mainstreaming handelt es sich um eine Top-Down-Aufgabe. Die Zuständigkeit liegt daher grundsätzlich bei der Dienststellenleitung. Da aber flächendeckend alle Bereiche einer Verwaltung betroffen sein können, bietet sich eine Delegation dieser Aufgabe auf eine Querschnittsabteilung an, insbesondere auf das Hauptamt, die Zentralabteilung, die Zentrale Steuerung. Dort können die übergreifenden organisatorischen Fragestellungen angesiedelt sein.

Wichtig ist, dass die Verantwortung für den Prozess des Gender Mainstreaming in den Händen derer liegt, die in ihren einzelnen Bereichen Verantwortung tragen, nämlich der Führungskräfte einer Verwaltung (Amtsleiter, Abteilungsleiter). Es ist daher notwendig, zumindest diesen Personenkreis entsprechend zu schulen.

Darüber hinaus sollte die Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Fachwissen den gesamten Prozess begleiten.

Wie fließt Gender Mainstreaming in ein kommunales Projekt ein?

Beispiel:

Eine Kommune plant den **Bau einer Sportanlage**. Bisher galten die üblichen Planungsschritte wie: Lage der Anlage, Grundstücksverhandlungen, Auftragsvergabe, Finanzierungskonzepte, Überlegung der Nutzung und der Angebote usw.

Schnittstelle Gender Mainstreaming:

Gender Mainstreaming von Anfang an einzubeziehen setzt die Überlegung nach der Nutzung der Anlage für Frauen **und** Männer, Mädchen **und** Jungen voraus.

So werden im Zuge der oben genannten Planungsschritte Untersuchungen notwendig, die Aufschluss geben über die künftige chancengerechte Nutzung der Anlage.

Solche Untersuchungen belegen zum Beispiel, dass bundesweit kommunal geförderte Sportanlagen zu 70% von Männern und Jungen genutzt werden.

Im Sinne von Gender Mainstreaming müsste überlegt werden, wie bei diesem Planungsprojekt ein Ausgleich zugunsten der Frauen/Mädchen erzielt werden könnte, um deren geringe Nutzung/Beteiligung von etwa 30% zu erhöhen.

Dazu wird der Gender Check angewandt:

Zunächst müssten die Sportangebote und die baulichen Voraussetzungen unter dem Aspekt „was erwarten Männer, was erwarten Frauen, Jungen - Mädchen?“ analysiert werden.

Oft sind Sportanlagen eher auf Sportarten zugeschnitten, die Männer und Jungen bevorzugen, also auf Mannschaftssportarten.

Frauen bevorzugen eher Sportarten wie Leichtathletik, Gymnastik oder Tennis. Häufig müssen Frauen zusätzlich Sport und Kinderbetreuung unter einen Hut bringen, also müssten hier gegebenenfalls **Angebote für Kinderbetreuung** eingeplant werden.

Es kommen also ganz neue Fragestellungen durch Gender Mainstreaming hinzu.

Gender Mainstreaming bedeutet keinesfalls neutrale Entscheidungen zu treffen und hinterher durch spezielle Frauenangebote nachzubessern, sondern die Anliegen von Frauen **und** Männern vom Anbeginn der Planung an einzubeziehen.

Dadurch fallen Kosten durch nachträgliche Korrekturen weg und die Nutzung wird chancengerecht optimiert und erhöht (Gender Check).

Wie funktioniert ein Gender Check?

Wie das obige Beispiel zeigt, wird für die Analyse einer Situation/Sachlage ein Gender Check notwendig. Inzwischen gibt es eine ganze Reihe von Methoden, sogenannte Gender Checks durchzuführen.

Infos z.B. in der Broschüre des Landes Rheinland Pfalz „Gender Mainstreaming - eine praktische Einführung“ erhältlich im Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, Mainz

Internet-Adressen: www.gender-mainstreaming.net

www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Gleichstellung/gender-mainstreaming

www.gleichstellung-online.de

Wir stellen nachfolgend eine der verschiedenen Gender Check-Methoden vor:

"Die 3-R-Methode" (diese Methode kommt aus Schweden)

Frage 1: **Repräsentation**

Wer ist an dem Planungs- und Entscheidungsprozess beteiligt? Sind Frauen und Männer ausgewogen vertreten?

Frage 2: **Reccourcen**

Sind die Anliegen von Frauen und Männern in dem Projekt und die dort eingesetzten Mittel, Zeit- und Raumfragen ausreichend und chancengerecht berücksichtigt? (Daten/Umfragen)

Frage 3: Realität

Sind die Ziele einer chancengerechten Verteilung erreicht? Controlling und gegebenenfalls Vereinbarungen treffen.

Wo setzt Gender Mainstreaming in der Verwaltung an?

Fragenkatalog an Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter

Niemand kennt den Arbeitsbereich so gut wie die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in den Verwaltungen. Gender Mainstreaming setzt daher auf deren Kompetenz und verbindet diese mit der Frage nach den Auswirkungen des Verwaltungshandels auf die Situation von Frauen und Männern.

Zu unterscheiden sind dabei Grunddaten und Einzeldaten (projektbezogen):

1	Für welchen Arbeitsbereich sind Sie zuständig?	
2	Auf welche Bereiche üben Sie durch Ihre Tätigkeit Einfluss aus? (z.B. Vorbereitung von Entscheidungen ...)	
3	Wissen Sie, wie groß der Anteil der Frauen und der Männer in Ihrer Zielgruppe ist ? (Datenlage)	
4	Welche Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts könnten in Ihrem Arbeitsbereich eine Rolle spielen?	
5	Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich bereits Anknüpfungspunkte zur Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern?	
6	Wenn ja, wie haben gleichstellungspolitische Zielsetzungen Ihre Arbeit beeinflusst?	
7	Wurden bereits Fragen der Gleichstellung an Sie herangetragen? (z.B. von Interessengruppen, aus der Verwaltung ...)	

Es ist gewiss nicht immer leicht, die Fragen auf Anhieb zu beantworten; dennoch sollten sie dazu dienen, das Personal bereits auf der Sachbearbeiterebene für Gender Mainstreaming zu **sensibilisieren**.

Dieser Fragenkatalog, der auf alle Entscheidungsprozesse und -ebenen übertragbar ist, stellt nur eine Auswahl dar.

Weitere mögliche Fragestellungen:

- Welche Auswirkungen haben **Sparmaßnahmen** (Abbau von Standards, Umsetzung Hartz IV ab 01.01.2005) auf die Lebenssituation von Frauen und Männern
 - bei Personalentscheidungen?
 - bei kommunalen Beschlüssen?
 - bei Mittelvergaben u.v.m. ?In Zeiten knapper Kassen ist es besonders wichtig, die **Mittel gerecht zu verteilen**.
- Inwiefern besteht die Möglichkeit, Gender Checks bei der Vorbereitung zur Einführung der **Kommunalen Doppik** (NKF) ab 01.01.2007 einzurichten? (Schnittstelle Lenkungsgruppe)

Gender Mainstreaming in den Beschlussvorlagen der Verwaltungen

Zur Vorbereitung von Beschlüssen in den Gremien sind in der Regel Vorlagen zu erarbeiten. Hierfür sind verschiedene Softwareprogramme (z.B. das Vorlagenprogramm Allriss, Session) im Einsatz. Es ist zu prüfen, ob eine Ergänzung um den "Gender Check" möglich ist.

Beispiel:

Verwaltungsvorlage			
Sitzung am:	Punkte der Tagesordnung:	Vertretungskörperschaft:	Nr. der Sitzung:
Bezeichnung/ TOP:			
Abt. und Az./Datum	Der Bürgermeister/ Der Landrat/Dezernent/ Der Oberbürgermeister	Hinweise:	
Textfolge: a) Sach- u. Rechtslage b) Beschlussvorschlag c) Gender Check			
<p>Zu a) Sachlage/Beratungsgegenstand:</p> <p>Zu b) Beschlussvorschlag (mit Finanzierungsvorschlag):</p> <p>Zu c) Gender Check (Begründung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Auswirkungen hat der Beschlussvorschlag auf die unterschiedlichen Anliegen von Frauen und Männern? • Inwiefern trägt die Maßnahme zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bei? • Was müsste verbessert werden, um der Chancengleichheit in diesem Verfahren / in dieser Entscheidung gerecht zu werden? 			

Fazit:

Schritt für Schritt ist die praktische Anwendung von Gender Mainstreaming in die tägliche Verwaltungsarbeit einzuführen. An diesem Prozess sind alle beteiligt. Eine moderne Verwaltung wird in Zukunft an der erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming gemessen.

Den Königsweg zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt es nicht, sondern jede Kommune muss ihren eigenen Weg finden und beschreiten.

Projektgruppe aus der AG Gleichstellungsbeauftragte der Kommunalen Spitzenverbände Rheinland-Pfalz:

Gemeinde- und Städtebund
Monika Edling

StädteTag
Marianne Peycke

Landkreistag
Dorothee Weis

Juli 2004

Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Alzey-Worms

Zur Gleichstellungsbeauftragten können alle Mädchen und Frauen kommen, die sich

- in Partnerschaft und Familie
- am Arbeitsplatz
- im öffentlichen Leben
- in ihrer sozialen Situation

benachteiligt fühlen, Gewalt erfahren haben und Unterstützung oder Beratung wünschen, Informationen brauchen oder einfach eine Beschwerde loswerden möchten. Natürlich können auch Männer kommen, die beispielsweise Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, oder einen Beitrag zu mehr Gleichberechtigung leisten möchten.

Alle Anliegen werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Frauengruppen und -verbände und -vereine sind zur Zusammenarbeit eingeladen, ebenso wie „nicht-organisierte“ Frauen, die sich gerne engagieren wollen.

Es sind auch alle diejenigen herzlich willkommen, die bereits Ideen, Vorschläge und Anregungen zu Veranstaltungen und Projekten im Landkreis Alzey-Worms haben.

Die Gleichstellungsstelle hat ihr Büro in der Kreisverwaltung Alzey-Worms, Ernst-Ludwig-Str. 36, 55232 Alzey, 2.Stock, Zimmer 218/219.

Sprechstunden:

dienstags 9.00 - 13.00 Uhr
donnerstags 14.30 - 18.00 Uhr

und nach Vereinbarung

oder rufen Sie einfach an, faxen oder mailen Sie uns:

Katharina Nuß
Tel.: 06731/408-219

Büro: Doris Marter
Tel. 06731/408-218

e-mail: frauenbuero@kreis-alzey-worms.der Fax: 06731/408-241