

Vorlage zur Sitzung des Haupt- und Innenausschusses
Kreis Herzogtum Lauenburg am 11. Juli 2016



Kreis Herzogtum Lauenburg
- Die Gleichstellungsbeauftragte -
VI. Tätigkeitsbericht
1. April 2015 bis 31. März 2016

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	3
1.	Finanzielle Rahmenbedingungen	3
2.	Kapazität und Zusammenarbeit	3
3.	Aufgabenbereich.....	4
II.	Ziel 1: „Gleichstellung in der Gremienarbeit“	5
III.	Ziel 2: „Gleichstellung im Beruf“	5
1.	Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.....	5
2.	Vereinbarkeit Familie und Beruf innerhalb der Kreisverwaltung.....	5
3.	Projektmitarbeit bei WiNetA (Ziel 2 und Ziel 6).....	6
4.	Kinderbetreuungssituation in unserem Kreis	6
5.	Berufliche Neuorientierung und Wiedereinstieg nach der Familienphase	6
IV.	Ziel 3: „Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen im Kreis“	7
1.	Vernetzung mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten	7
2.	Vernetzung mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten	7
3.	Mitarbeit	7
4.	Finanzielle Situation von Beratungsstellen	8
5.	Teilnahmen	8
V.	Ziel 4: „Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen“	8
1.	Veranstaltungen	8
2.	Teilnahmen	8
3.	Thematik häusliche Gewalt, Zahlen und Fakten	9
VI.	Ziel 5: „Frauen für politische Arbeit gewinnen“	9
1.	Projekt „KopF“ <u>k</u> ommunal <u>p</u> olitisches Netzwerk für <u>F</u> rauen Herzogtum Lauenburg	9
2.	Kampagne „Im echten Norden: Mehr Frauen in die Politik“	10
VII.	Ziel 6: „Situation von Frauen im Kreis verbessern“	11
1.	Veranstaltungen	11
2.	Zusammenarbeit	12
3.	Handbuch Frau und Familie	12
VIII.	Ziel 7: „Beratung von Frauen und Männern	13
IX.	Eigene Vernetzung.....	17
1.	Auf Kreisebene.....	17
2.	Die Herzoginnen.....	17
3.	Auf Regionalebene.....	17
4.	Auf Landesebene.....	17
X.	Teilhabe / Quoten	18
1.	Anteil von Frauen in der Kreisverwaltung	18
2.	Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in der Kreisverwaltung	21
3.	Anteil von Frauen im dualen Studiengang – KreisinspektoranwärterInnen.....	21
4.	Anteil von Frauen in den politischen Gremien und Aufsichtsräten etc.	22
XI.	Ausblick für den Zeitraum 01. April 2016 bis 31. März 2017	24

I. Einleitung

Der Bericht umfasst den Zeitraum vom 01. April 2015 bis 31. März 2016.

Im Wesentlichen handelt es sich um den Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten. Vereinzelt erlaube ich mir aber davon abzuweichen und auf Situationen oder Umstände hinzuweisen, die auf die Lebensumstände von Frauen Einfluss nehmen und wo aus meiner Sicht Handlungs- oder Änderungsbedarf besteht.

Auf S. 3 und 4 gehe ich dieses Mal etwas ausführlicher auf die mangelnde personelle Ausstattung (Kapazität) der Gleichstellungsstelle ein und zeige auf, was dies für die Aufgabenerfüllung bedeutet.

Der Aufbau des Berichtes lehnt sich zum Teil an den der Vorjahresberichte an. Um Doppelungen zu vermeiden, wird teilweise auch auf diese Bezug genommen. Es gibt aber eine leichte Abänderung in der Zielformulierung. Diese soll auch im kommenden Haushalt übernommen werden.

Die Vorjahresberichte sind auf meiner Internetseite eingestellt.

1. *Finanzielle Rahmenbedingungen*

Die Stelle umfasst nach wie vor 19,5 Stunden pro Woche.

Mein Büro befindet sich seit Dezember 2015 im Kreishaus, Zimmer 225.

Die Höhe meines Haushaltes war im letzten Jahr auskömmlich. Für Öffentlichkeitsarbeit, die interne Fortbildung von Kolleginnen und öffentliche Veranstaltungen standen mir 7700 € und für Fahrtkosten und andere Geschäftsausgaben 1800 € zur Verfügung.

Der Betrag für Öffentlichkeitsarbeit ist nur deshalb nach wie vor auskömmlich, weil ich Veranstaltungen nur in Kooperation durchführe, weshalb sich die Kosten auf mehrere Schultern verteilen und ich auch immer versuche, Fördermittel zu erhalten.

2. *Kapazität und Zusammenarbeit*

Die Zusammenarbeit mit dem Fachdienst 110 der Kreisverwaltung gestaltete sich auch im vergangenen Jahr gut. Ich wurde gemäß meinen Absprachen eingebunden und zu anstehenden Projekten und Arbeitsgruppen eingeladen.

Ich nehme wöchentlich an der Donnerstagsrunde des FB1 sowie an den Monatsgesprächen (FB1 mit Personalrat und Monatsgespräche mit dem Landrat) teil. Mit dem Personalrat arbeite ich ebenfalls eng zusammen. Ich bin zu allen Bewerbungsgesprächen eingeladen und nehme nach Möglichkeit daran teil, s. S. 5.

Ich wirke in anfallenden Arbeitsgruppen mit (z. B. Personalentwicklungsplanung) und wurde in die Erarbeitung des Leitfadens zu den MitarbeiterInnengesprächen und zu dem Meldebogen bei Gefährdung am Arbeitsplatz eingebunden.

Nach wie vor ist die Limitierung meiner Stelle auf 19,5 Stunden pro Woche das größte Hindernis für meine ordentliche Beteiligung.

Gemäß § 10,IV Hauptsatzung unseres Kreises in Verbindung mit § 2,III der Kreisordnung bin ich an allen meinen Aufgabenbereich betreffenden Vorhaben so frühzeitig zu beteiligen, dass meine Anregungen berücksichtigt werden können. Da Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe ist, heißt das, dass ich zum einen bei allen gleichstellungsrelevanten Vorhaben im verwaltungsinternen Bereich zu beteiligen bin. Es heißt aber auch, dass ich bei allen Maßnahmen, die z. B. Außenwirkung haben, satzungsrelevant sind, Finanzierungsentscheidungen beinhalten oder in Projekte einfließen, frühzeitig zu beteiligen bin. Letztlich gibt es kaum ein öffentliches Handeln ohne gleichstellungsrelevanten Aspekt.

Um zu verdeutlichen, welche Themen in Frage kommen, hier einige Stichworte (beispielhaft, nicht abschließend):

Einige Stichworte zu FB 1: Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit, Öffnungszeiten, Beförderungen, Bewertungen, Organisation, Stellenplan, Fortbildung, Personalgewinnung, aber auch Kündigungen, Finanzen (Genderblick auf Ausgaben), Gesundheit und übergeordnete Themen wie geschlechtergerechte Sprache

Einige Stichworte zu FB2: Kinderbetreuung (bedarfsgerechte Versorgung/Kosten/Elternbeiträge/Ermäßigungssatzung), Schule, Kultur, verschiedene Beratungsstellen; Flüchtlinge; Statistiken

Einige Stichworte zu FB 3: Regionalentwicklung, Mitwirkung bei Planungsverfahren, Mitwirkung bei Genehmigungsverfahren wie z. B. Herrichtung von Turnhallen für Flüchtlinge

Eigenbetrieb Kreisforsten: auch hier bin ich in die Personaldinge einzubinden.

Was bedeutet nun frühzeitige Beteiligung?

Laut Kommentar zum Gleichstellungsgesetz Schleswig Holstein, 2. Auflage, Verf. Nikolaisen und Wichmann, wird **frühzeitig** folgendermaßen beschrieben: (...) „Es genügt nicht, wenn die Gleichstellungsbeauftragte erst nach vollzogener Willensbildung eingeschaltet und informiert wird. Die Gleichstellungsbeauftragte muss vielmehr zu einem Zeitpunkt herangezogen werden, in dem das Ergebnis der Willensbildung noch offen ist. Die Willensbildung innerhalb einer Dienststelle vollzieht sich regelmäßig in der Weise, dass Vorschläge unterbreitet und zwischen den Beteiligten erörtert, konkretisiert und abgestimmt werden. Sobald ein solcher Vorschlag einem anderen Beteiligten zwecks Stellungnahme zugänglich gemacht wird, hat dasselbe auch gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu geschehen. Die Gleichstellungsbeauftragte muss also insbesondere zu allen Vorgesprächen eingeladen werden, die über den betreffenden Vorschlag geführt werden“. (S. Kommentierung zu §19 GStG Anmerkung 3.2. §19 GStG ist inhaltsgleich zu den auf der vorherigen Seite zitierten §§ auf Kreisebene.)

Dies alles in einer halben Stelle unterzubringen ist unmöglich. Außerdem habe ich ja auch außerhalb des Hauses noch Arbeitsbereiche (siehe meine Ziele weiter unten) und soll mich themengebunden in die politische Arbeit in den Ausschüssen einbringen. Die diesbezüglichen Vorlagen sind gemäß Hauptsatzung und Kreisordnung vorab ebenfalls mit mir abzustimmen, so die Kommentierung zu den gleichlautenden Bestimmungen im GStG (siehe oben).

Letztendlich biete ich auch eine Sprechstunde an – sowohl für meine KollegInnen als auch für die Bürger und Bürgerinnen im Kreis. Auch dieser Bereich beansprucht einen nicht unerheblichen Zeitaufwand.

Durch diese Aufzählung wird deutlich, dass ich die mir vom Gesetzgeber übertragenen Aufgaben nicht erfüllen kann. Zwar bin ich weisungsungebunden, d.h. ich kann mir jene Aufgaben aussuchen, die ich für besonders dringlich und wichtig halte, aber die Aufgabenfülle und meine Stundenzahl stehen in einem so krassen Missverhältnis, dass von einer ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung nicht mehr gesprochen werden kann.

Der Gesetzgeber wünscht jedoch eine umfassende Beteiligung und plant im Gesetzesentwurf zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vom 31.3.2016, den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ein Widerspruchsrecht einzuräumen, wenn sie nicht frühzeitig beteiligt werden.

Wie soll diese Aufgabenfülle bei den eben geschilderten Kapazitäten auf dieser Stelle zu meistern sein?

Letztendlich liegt hier ein Verstoß gegen das grundgesetzlich verankerte Gebot der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vor, Art. 3 GG!

3. Aufgabenbereich

Die gesetzlichen Grundlagen meiner Arbeit habe ich in meinem Bericht im Jahr 2011 auf S. 3f. dargestellt.

Entwickelt aus § 10 der Hauptsatzung des Kreises Herzogtum Lauenburg und nun neu geordnet umfasst mein Aufgabenbereich folgende Punkte:

Produktblatt Produkt 11131 Gleichstellung:

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Produktbeschreibung: | Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung von Maßnahmen und Angeboten zur Umsetzung des Gleichstellungsanspruchs von Frauen und Männern |
| 2. Verantwortlich: | Frau Hagenah, Durchwahl 284 |
| 3. Ausschuss: | Innenausschuss |
| 4. Rechtlicher Status: | Pflichtige Selbstverwaltungsaufgabe |
| 5. Ziele: | <ol style="list-style-type: none">1. Gleichstellung in der Gremienarbeit2. Gleichstellung im Beruf: Teilnahme an Vorstellungsgesprächen; Vereinbarkeit Familie und Beruf; Berufswahl; Wiedereinstieg3. Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen im Kreis4. Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen5. Frauen für politische Arbeit gewinnen6. Situation von Frauen im Kreis verbessern7. Beratung von Frauen und Männern |
| 6. Kennzahlen: | <ol style="list-style-type: none">1. Anzahl Beratungen2. Anzahl eigene Veranstaltungen / Initiativen oder in Kooperation zu den Zielen 1-63. Anzahl der Teilnahme oder Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen anderer zu den Zielen 1-6 |

Obwohl ich den Titel „Gleichstellungsbeauftragte“ trage und damit rein sprachlich mein Tätigkeitsbereich beide Geschlechter umfasst, liegt der Fokus meiner Arbeit nach wie vor auf den Frauen.

Die Gründe dazu habe ich in meinem letzten Tätigkeitsbericht dargelegt. Trotzdem stehe ich natürlich auch jedem Mann als Ansprechpartnerin zur Verfügung, wenn er mit mir über Themen wie Elternzeit, Vereinbarkeit, Rollenbilder oder ähnliches sprechen möchte.

Viele meiner Angebote und Aktionen sind jedoch für beide Geschlechter konzipiert und offen. Dazu gehören Themen wie eine gerechte Teilhabe, Arbeit, geringfügige Beschäftigung, Wiedereinstieg, das Sorgen für Kinder, Kinderbetreuung etc.

II. Ziel 1: „Gleichstellung in der Gremienarbeit“

Ich versuche mich – soweit möglich – in die Gremienarbeit einzubringen. Dies geschieht hauptsächlich durch meine aktive und regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen des Sozial- und Bildungsausschusses, des Jugendhilfeausschusses und des Kreistages (u. a. zu den Haushaltsberatungen). Weitere Ausschussarbeit kann ich aus den dargestellten Gründen nicht leisten.

Teilgenommen habe ich:

Sozialausschuss: 21.4.2015; 19.5.2015; 8.9.2015; 6.10.2015; 3.11.2015; 8.12.2015; 1.2.2015

Jugendhilfeausschuss: 21.5.2015; 10.9.2015; 1.10.2015; 16.11.2015

Hauptausschuss 11.5.2015 (mein Tätigkeitsbericht)

Kreistag: 8.10.2015; 10.12.2015

Daneben nehme ich noch an der Teilfachplanungsgruppe Kindertagesbetreuung teil.

Anlassgegeben weise ich von Zeit zu Zeit den Haupt- und Innenausschuss bei der Besetzung von Gremien auf die Einhaltung von § 15 GStG (paritätische Entsendung) hin, zuletzt am 22.9.2015 für die Sitzung am 15.10.2015. Oft ist es mir aber bei Gremienbesetzungen (bes. bei Nachbesetzungen) aus Zeitmangel nicht möglich, rechtzeitig zu reagieren und auf die Einhaltung von § 15 GStG hinzuweisen. Dies ist ein Manko, denn die meisten Gremien im Kreis sind nicht paritätisch besetzt, verstoßen also gegen § 15 GStG! Siehe dazu genauer S.22 ff.

Des Weiteren nehme ich an den KIK-Sitzungen teil, s. S.8.

Innerhalb der Kreisverwaltung nehme ich an den Treffen des AK familienfreundlicher Arbeitgeber teil und bin Mitglied des AK Personalentwicklung gewesen, der in kurzer Folge mehrfach getagt hat.

III. Ziel 2: „Gleichstellung im Beruf“

1. Teilnahme an Vorstellungsgesprächen

Im Berichtszeitraum habe ich an vier Vorstellungsgesprächsrunden und zusätzlich an drei Terminen zur Auswahl der Auszubildenden und der BewerberInnen für den dualen Studiengang teilgenommen. Aus den dargestellten Kapazitätsgründen war es nicht möglich, an weiteren Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Das ist sehr schade, da es im Einzelfall sicherlich sinnvoll gewesen wäre (z. B. wenn weniger Frauen als Männer in der betreffenden Besoldungsgruppe sind).

Der FD110 hat mich jedoch gut in die Auswahlverfahren eingebunden, und ich konnte meine Vorstellungen und Anforderungen (Sozial- und Genderkompetenz) einbringen.

2. Vereinbarkeit Familie und Beruf innerhalb der Kreisverwaltung

a) 27.-29.5 2015: Fortbildung für Kolleginnen: „Wer gibt den Ton an?“

Es ging um die Klärung schwieriger Situationen am Arbeitsplatz, um Orientierung, eigene Werte, unterschiedliche Positionen und gute Kommunikation in diesem Spannungsfeld

Methoden: fachliche Inputs, Lehrgespräche, Einzel- und Gruppenarbeit, Fantasieübungen, Ressourcenarbeit, kollegiale Beratung

Referentin: Monika Fibiger, Organisationsberaterin, Trainerin, Supervisorin und Coach

Diese Fortbildung ist in Zeiten, in denen die Berufstätigkeit häufig durch die Verdichtung am Arbeitsplatz geprägt ist und die KollegInnen vielfach über eine zu hohe Arbeitsbelastung klagen, ein Baustein zur Burnout-Prophylaxe.

Da die Resonanz auf die jährliche Ausschreibung immer sehr hoch ist (ca. 30-40 Bewerbungen), wurden die 12 Teilnahmeplätze wie in den Vorjahren unter allen Interessentinnen ausgelost.

b) Leitfaden zu einer gendergerechten Sprache

„In wissenschaftlichen Studien wurde nachgewiesen, dass die alleinige Verwendung der männlichen Form symbolisch und faktisch zur Benachteiligung von Frauen führt. Werden z. B. „Experten“ für ein Gremium gesucht, sind die Vorstellungen der Agierenden dazu bereits eher männlich konnotiert. Frauen fühlen sich dann nicht in gleicher Weise angesprochen. Die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache gehört daher zum Standard einer modernen Verwaltung, die demokratische Grundsätze beachtet.“

So wird es in einer Broschüre, herausgegeben von der LAG der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, formuliert. Ich freue mich sehr, dass ich hier von Herrn Dr. Mager Unterstützung erhalte. Die Broschüre wurde von ihm in der letzten Personalversammlung vorgestellt und gehört nun zum „Werkzeug“ der Kreisverwaltung. Natürlich dauert es seine Zeit, bis alle Kolleginnen und Kollegen „gendergerecht“ sprechen und schreiben. Dies ist ein Prozess, und einige sind von der Sinnhaftigkeit noch nicht überzeugt. Aber letztlich ist die gendergerechte Sprache eine Folge von Artikel 3 GG und für alle verbindlich.

c) 6.4.2015, Teilnahme AK „Die Kreisverwaltung als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber“ (FD 110, Personalrat und ich)

d) 6.4.2015, Gespräch zum Thema Notfallbetreuung (mit Herrn Hahn, Wirtschaftsförderung und Frau Argubi-Siewers)

3. *Projektmitarbeit bei WiNetA (Ziel 2 und Ziel 6)*

WiNetA bedeutet Wirksames Netzwerk für Alleinerziehende in den Kreisen Stormarn und Herzogtum Lauenburg.

Nähere Einzelheiten zu diesem Projekt, der Förderzeitraum ist 2013 ausgelaufen, finden Sie in meinem Bericht aus dem Jahr 2013.

Ziel von WiNetA war und ist es, der potentiellen Überlastung von Alleinerziehenden entgegenzuwirken und Kinderarmut vorzubeugen.

Die Internetseite wird im Sinne der Nachhaltigkeit durch die Fraueninitiative e.V. weitergeführt und aktualisiert. Dort finden sich viele Informationen rund um das Thema „Alleinerziehend“. Natürlich ist diese Seite für alle Eltern gewinnbringend nutzbar.

Internetadresse: <http://www.wineta-net.de/>

2-3-mal jährlich finden Treffen der ehemaligen Kooperationspartnerinnen zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch und für eventuelle Projektplanungen statt. Ich habe an den Sitzungen am 28.4.2015 und am 4.9.2015 teilgenommen.

Im Rahmen der WiNetA-Arbeit wird immer wieder deutlich, dass eine ausreichende und bedarfsgerechte Kinderbetreuung unabdingbar ist, um die Vereinbarkeitsfrage für Eltern – ganz besonders für Alleinerziehende – zu beantworten.

4. *Kinderbetreuungssituation in unserem Kreis*

In meinem letzten Bericht habe ich hier auf eine Lücke aufmerksam gemacht, die zur Benachteiligung von einzelnen Familien im Hartz-IV-Bezug führte. Erfreulich ist, dass nach vielen Gesprächen meinerseits mit dem politischen Raum die Sozialstaffel der Kindergartenbeiträge Elternbeiträge für den Kita-Bereich überarbeitet wurde. Es entstehen nun keine Benachteiligungen mehr für „Patchwork-Aufstockerfamilien“ im Hartz-IV-Bezug.

5. *Berufliche Neuorientierung und Wiedereinstieg nach der Familienphase*

Ich beziehe mich auf den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen und Männern außerhalb der Kreisverwaltung. Die Thematik des Wiedereinstiegs von Kolleginnen und Kollegen ist in den letzten Jahren im AK familienfreundlicher AG bearbeitet und gut strukturiert worden.

a) 3.9.2015 Aktionstag „Hier geht es um die Wurst“

Ein Infotag im Naturparkzentrum Uhlenkolk in Mölln. Es ging um Orientierung, Berufsplanung und Jobsuche sowohl für WiedereinsteigerInnen als auch um eine Erstausbildung für Eltern. Eingeladen waren alle Eltern mit ihren Kindern, das Hauptaugenmerk dieser Veranstaltung lag aber auf Familien im Hartz-IV-Bezug.

Organisiert wurde der Aktionstag in Kooperation mit Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters, der Ini Qualifizierung und den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises.

b) Infopoint, ein monatlich stattfindendes Angebot für Wiedereinsteigerinnen zusammen mit Frau und Beruf.

Dieses Angebot ist eine Kooperation von Frau und Beruf, Träger ist die FAW, mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und dem LYDIA – Veranstaltungscafé des evangelischen Frauenwerkes in seinen Räumen. Seit dem 10.9.2015 treffen sich dort einmal im Monat 8-10 Frauen. Es gibt jedes Mal ein kurzes Impulsreferat (zu unterschiedlichen Themen von Selbstwert und Zielfindung bis zu Bewerbungstraining) und ausreichend Raum für den Erfahrungsaustausch. Unterstützt von unterschiedlichen Referentinnen wird dieses Treffen von Frau Sandra Hansen von Frau und Beruf geleitet.

Neben der Eröffnungsveranstaltung habe ich am 10.10.2015 als Gesprächspartnerin teilgenommen.

Dieses Angebot wurde sehr gut angenommen. Etliche Frauen fanden seitdem einen Praktikumsplatz oder eine Stelle. Jeden Monat kommen neue Frauen dazu. Von allen Teilnehmerinnen wurde das Projekt bisher als äußerst hilfreich bewertet. Es trägt sehr dazu bei, den Weg in den alten oder einen neuen Beruf zu begleiten.

c) 14.10.2015 „Wie ticken Jugendliche – Jugendkultur versus Unternehmenskultur“.

Teilnahme am Businessstark in Mölln, ausgerichtet von der Agentur für Arbeit Bad Oldesloe

IV. Ziel 3: „Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen im Kreis“

1. Vernetzung mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

Ein Treffen mit allen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten kam auch in diesem Berichtszeitraum nicht zustande. In gutem Kontakt – auch über Kooperationsveranstaltungen bei KopF – stehe ich zu den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aus Lauenburg, Wentorf und Amt Lauenburgische Seen.

Ich informiere jedoch alle ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten über gleichstellungsrelevante Themen und weise sie auf Veranstaltungen hin. Sehr erfreulich ist auch die Kooperation für KopF mit zwei ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

2. Vernetzung mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

Neben den Begegnungen in Gremien wie bei den Herzoginnen oder gemeinsamen Veranstaltungen treffen wir uns (Stadt Mölln, Schwarzenbek, Amt Hohe Elbgeest und Kreis) mehrmals im Jahr zum Erfahrungsaustausch und gegenseitiger Unterstützung. Zusätzlich werden bei diesen Treffen Projekte und Veranstaltungen geplant. (s. auch S. 17)

3. Mitarbeit

Mitarbeit im Netzwerk der Herzoginnen:

Die Herzoginnen sind eine Gruppe von Frauen, die im Kreis Herzogtum Lauenburg die Frauen in den Blick nehmen. Alle arbeiten hauptberuflich in Bereichen, in denen es um die Lebenswelten von Frauen geht.

Mit dabei sind die Gleichstellungsbeauftragten der Städte Mölln, Schwarzenbek, Geesthacht, des Amtes Hohe Elbgeest und die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises; der Verein „Hilfe für Frauen in Not e.V.“ mit Beratungsstelle, Frauenhaus und KIK; die KIBIS Selbsthilfekontaktstelle; das Evangelisches Frauenwerk Lübeck-Lauenburg; die integrierte Beratungsstelle des Diakonischen Werkes; die Schwangeren und Schwangerschaftskonfliktberatung gem. §§ 218 ff. StGB und die Migrationssozialberatung (Diakonisches Werk).

Die Herzoginnen treffen sich mehrmals im Jahr und arbeiten an gemeinsamen Themen. Im Berichtszeitraum habe ich an zwei Sitzungen teilgenommen. Diese Veranstaltungen sind sehr wichtig, um aus den unterschiedlichsten Richtungen alles zusammenzutragen und uns gegenseitig zu informieren, was für unsere Arbeit im Bereich Beratung für Frauen relevant ist.

4. *Finanzielle Situation von Beratungsstellen*

Zu den schwierigen Bedingungen, unter denen die Beratungsstellen in unserem Kreis durch den strikten Sparzwang arbeiten, habe ich in meinen letzten Berichten mehrfach Stellung genommen. In einigen Bereichen (z. B. der Frauenberatungsstelle in Schwarzenbek) wird sich die Situation durch die Ankunft der Flüchtlinge noch verschärfen. Mittlerweile kommen die ersten Flüchtlingsfrauen mit traumatischen Fluchterfahrungen oder mit Problemen häuslicher Gewalt in die Beratungsstelle. Diese arbeitete jedoch bereits vor der Flüchtlingswelle an der Grenze ihrer Kapazität!

5. *Teilnahmen*

a) 8.5. Einweihung Neugestaltung LYDIA – Veranstaltungscafé

ein Treffpunkt für Frauen. Trägerin ist das evangelische Frauenwerk

b) 2.8. Wiedereröffnung Geestbistro

c) 29.9. Michaelisempfang Petrikirche

d) 1.10. Strukturveränderung evangelisches Frauenwerk

ein Info- und Diskussionsabend in Lübeck

e) 2.11. Die Zukunft des evangelischen Frauenwerkes, ein Diskussionsabend in Ratzeburg

Zu den beiden letztgenannten Veranstaltungen wurde ich um Beratung und Unterstützung gebeten.

V. *Ziel 4: „Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen“*

1. *Veranstaltungen*

a) Innerhalb der Verwaltung:

22.9. 2015 „Selbstverteidigung für Frauen und Männer in einer Notwehrsituation“

für Kolleginnen und Kollegen der Kreisverwaltung

Trainerin war unsere Personalrätin, Frau Petra Oesterreich. Sie wurde unterstützt von Herrn Rüdiger Mertens, Trainer der Möllner Sportvereinigung.

Diese ganztägige Fortbildung, die 2014 erstmals an zwei Terminen stattfand, wurde nun auch für Männer geöffnet. Es nahmen mehrheitlich Frauen an der Veranstaltung teil. Der Kurs wurde wiederum gut angenommen und für 2016 sind weitere Kurse geplant.

b) Für das ganze Kreisgebiet:

10.10.2015 ganztägiger Wendokurs (Selbstverteidigung und Selbsterfahrung)

für alle Frauen im Kreisgebiet

Ein Angebot in Kooperation mit dem LYDIA – Veranstaltungscafé des evangelischen Frauenwerkes im Petriforum Ratzeburg.

Trainerin war Tatjana Beer.

2. *Teilnahmen*

a) 22.4.2015 Teilnahme am KIK-Fachgespräch

in Schwarzenbek (KIK-Netzwerk bei häuslicher Gewalt)

b) 5.5.2015 Gespräch im Gleichstellungsministerium

zur Finanzierung der Beratungsstelle in Schwarzenbek.

In der Folge hat die zuständige Sachbearbeiterin des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung, Frau Keunecke im Sozialausschuss dazu vorgetragen.

c) „Strategiegespräch“ Thema „Nein heißt Nein“

in der Beratungsstelle in Schwarzenbek. Die Forderung aller Beratungsstellen: Alle Vergewaltigungen müssen bestraft werden! Ein Nein genügt!

d) Teilnahme: Frauenberatungsstelle in neuen Räumen

3. **Thematik häusliche Gewalt, Zahlen und Fakten**

Anlässlich des 14.02.2016 habe ich einen Artikel verfasst und veröffentlicht.

14.2., der andere Valentinstag

Der Valentinstag wird als Tag für die Verliebten beschrieben. Die Menschen schicken einander einen lieben Gruß oder beschenken sich und drücken damit ihre Wertschätzung oder Liebe aus. Welch ein schöner Brauch! Doch die Welt ist nicht nur rosarot.

*Und deshalb hat sich in den letzten Jahren gerade an diesem Tag eine zweite Bedeutung für den 14.2. etabliert: **One billion rising**. Weltweit erheben sich die Frauen gegen Gewalt, vornehmlich gegen diejenige Gewalt, die Frauen und Mädchen überall erleben. Die Frauen tanzen, demonstrieren oder veranstalten die verschiedensten Events, um auf die Situation von Gewalt an Frauen und Mädchen aufmerksam zu machen.*

Auch in Deutschland gehen in diesem Jahr in den großen Städten wieder die Frauen auf die Straße.

Frauen erleiden Gewalt an den verschiedensten Orten. Im Krieg, auf der Flucht, im öffentlichen Leben und in der Familie.

Nun haben wir in Deutschland keinen Krieg, aber mit den Flüchtlingsfrauen sind auch viele durch sexuelle Gewalt traumatisierte Frauen bei uns angekommen. Und wenn wir die Erstkunterkünfte und Flüchtlingsheime nicht klug organisieren und bauen, dann tragen wir u.U. dazu bei, dass diese Gewalt sich hier in Deutschland fortsetzt.

Aber auch jenseits dessen gibt es in Deutschland unerträglich viel Gewalt an Frauen. Dazu braucht es kein Silvester in Köln, es gibt sie überall. Fragen wir unsere Töchter, wie es in Diskotheken zugeht zum Thema unangenehme Belästigung, KO Tropfen und Schlimmeres. Und fragen wir die Beratungsstellen zum Thema „häusliche Gewalt“.

Jede 3. deutsche Frau erlebt in ihrem Leben mindestens 1-mal häusliche oder sexualisierte Gewalt. Eine ungeheuerliche Zahl! Auf Deutschland hochgerechnet bedeutet das: ca. 13,5 Millionen Frauen haben in ihrem Leben häusliche oder sexualisierte Gewalt erlebt.

Und bei Vergewaltigungen gehen noch immer die meisten Täter straffrei nach Hause. Die Forderung „Nein heißt nein“ ist im deutschen Strafrecht noch immer nicht angekommen. Zwar hat Deutschland im Jahr 2011 dazu die Istanbul Konvention (Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt) unterschrieben, aber an der Umsetzung hapert es noch immer. Noch immer sind sexuelle Handlungen ohne Einverständnis bei uns weitgehend straflos. Das ist ein Skandal! Viele europäische Länder sind viel weiter. Bei ihnen wird eine Vergewaltigung grundsätzlich geahndet. In Deutschland ist die Verurteilung bislang die Ausnahme!

VI. **Ziel 5: „Frauen für politische Arbeit gewinnen“**

1. **Projekt „KopF“ kommunalpolitisches Netzwerk für Frauen Herzogtum Lauenburg**

Dieses Projekt – siehe mein Bericht aus dem Vorjahr – wird nun als selbstständiger eingetragener Verein geführt und ist mit seinen Veranstaltungen und Stammtischangeboten, immer mit Kurzreferat, sehr erfolgreich.

Ich nehme immer wieder am monatlichen Stammtisch teil. Zum einen entwickeln sich daraus Kooperationsveranstaltungen von KopF e.V. mit den Gleichstellungsbeauftragten, die wir Gleichstellungsbeauftragte federführend organisieren, zum anderen ist der intensive Austausch mit Politikerinnen auf den unterschiedlichsten kommunalen Ebenen auch für meine Arbeit sehr wichtig und impulsgebend. Derzeit übernehme ich noch die Konzeptarbeit für die Kooperationsveranstaltungen, stelle die entsprechenden Förderanträge beim Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung und rechne mit dem Ministerium hinterher ab.

Im Einzelnen:

a) 26.9.2015 Tagesworkshop: „Politisch punkten mit geschickter Kommunikation“

im Amtsgebäude Amt Lauenburgische Seen in Ratzeburg. Kooperation von KopF e.V. mit den Gleichstellungsbeauftragten, hier Frau Bettina Plate vom Amt Lauenburgische Seen. Frau Plate war an diesem Tag auch die Referentin.

Aus der Ausschreibung:

„.....Vielleicht kennen Sie ja diese Fragen aus eigenem Erleben:

Bin ich mir meiner Rolle bewusst?

Wie wirke ich authentisch und fühle mich auch so?

Wie sehen mich andere und passt das zu meinem Selbstbild?

Bin ich gehört und gesehen worden im Gespräch/Ausschuss?

War ich auf Augenhöhe mit meinem Gesprächspartner?

Bin ich gut vorbereitet für Konflikt- und Stresssituationen?

Mit unterschiedlichen Methoden wollen wir mit der Referentin Bettina Plate das eigene Kommunikationsverhalten erkennen und – je nach Bedarf – neue Verhaltensmöglichkeiten finden. Wir wollen unsere Fähigkeiten, nonverbale Signale zu deuten, erweitern. Wir werden Strategien erarbeiten, um auch in emotionalen oder konfliktbeladenen Situationen Gelassenheit zu bewahren und die richtigen Worte zu finden.

Ihre Bedürfnisse und Ihre Fragen, aber auch der gemeinsame Spaß an den praktischen Übungen und Rollenspielen, stehen im Mittelpunkt des Workshops.

b) 22.11.2015 Tagesworkshop: „Ich melde mich zu Wort!

- Debattieren in politischen Ausschuss-Sitzungen im Dorfgemeinschaftshaus in Woltersdorf

Kooperation von KopF e. V. mit den Gleichstellungsbeauftragten, hier Frau Edelgard Jenner, Gleichstellungsbeauftragte Mölln und Amt Breitenfelde, und mir.

Referentin war Frau Dr. Annette Vollmer vom Büro für politische Prozesse und Partizipation in Hamburg.

Dieser Workshop wurde anteilig gefördert vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein.

Aus der Ausschreibung:

Nachdem sich die Teilnehmerinnen der letzten Veranstaltung im September in geschickter Kommunikation geübt haben, geht es diesmal um die Anwendungen in der politischen Debatte. Dabei wechseln sich Theorie und praktische Übungen ab, um gut gerüstet zu sein, über Tagesordnungspunkte und Ausschussunterlagen in einer Sitzung zu diskutieren.

Dieser Workshop richtet sich an alle Frauen, die sich im öffentlichen Raum mit ihren Ideen einbringen wollen – sei es in politischen Gremien oder sei es in anderen öffentlichen Gruppierungen wie Beiräten, Planungsgruppen zur Willkommenskultur oder ähnlichem.

Beide Veranstaltungen waren wieder gut besucht, die Resonanz ist immer sehr positiv.

Im Laufe des letzten Jahres wurde ein **Mentoringprogramm** des Helene Weber Kollegs konzipiert, um mehr Frauen für politische Teilhabe zu motivieren. Für unseren Kreis sind von KopF erfreulich viele Frauen sowohl auf der Mentorinnenseite als auch auf der Menteesseite dabei. Dieses Mentorinnenprogramm, für das ich viel Werbung gemacht habe, besteht seit 2015 und ist bislang sehr erfolgreich. Für Schleswig Holstein hat meine Kollegin, Frau Birte Kruse-Gobrecht Kreis Stormarn, dieses Projekt nach Schleswig-Holstein geholt.

Auf der Website des Helene Weber Kollegs sind weitere Informationen und alle Unterlagen zum Mentoring zu finden: frauen-macht-politik.de/mentoring/hwk-mentoringboerse-2016.

2. *Kampagne „Im echten Norden: Mehr Frauen in die Politik“*

Mit diesem Slogan starteten die LAG der hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit dem Landesfrauenrat und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung im Sommer 2015 die Kampagne. Unser Ziel ist es, den Frauenanteil in den Kommunalparlamenten bei den Kommunalwahlen 2018 deutlich zu erhöhen.

Landesweit sind nur etwa 25 % der Mandate mit Frauen besetzt. Überall in Schleswig-Holstein gibt es Veranstaltungen zu dem Thema, meist ausgerichtet von den Gleichstellungsbeauftragten. Auch vier Regionalveranstaltungen sind in der Planung, zum Beispiel für den Bereich Südost in Bad Oldesloe im Januar 2017. Zu allen diesen Veranstaltungen wird auch die Ministerin anwesend sein, um die Wichtigkeit dieser Kampagne zu unterstützen. Die

Kooperationsveranstaltungen mit KopF Herzogtum Lauenburg sind daher im Jahr 2016 auch Teil dieser Kampagne.

VII. Ziel 6: „Situation von Frauen im Kreis verbessern“

Zunächst ist zu berichten, dass ich das Amt Sandesneben Nusse Anfang des Jahres darauf aufmerksam gemacht habe, dass das Amt die EinwohnerInnengrenze von 15000 seit mindestens 2 Jahren überschritten hat und deshalb gemäß der Amtsordnung Schleswig-Holstein eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte einzustellen ist. Da das Amt meinen Brief nicht beantwortete, wandte ich mich dann um Unterstützung an die Kreisrechtsaufsicht. Nach zwei weiteren Anschreiben der Kommunalaufsicht hat nun das Amt in Aussicht gestellt, sich noch vor den Sommerferien mit der Einstellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in seinen Gremien zu befassen.

Auch die Stadt Ratzeburg hat immer noch keine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt, obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet ist.

1. **Veranstaltungen**

a) 11.9.2016 „Stress lass nach!“ – die etwas gelassenere Art, mit schwierigen Situationen umzugehen

ein Nachmittagsworkshop in Mölln

Ein Seminar mit Barbara Hagen-Bernhardt als Referentin. Veranstaltet in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten Edelgard Jenner, Mölln und dem Amt Breitenfelde.

Der Workshop wurde sehr gut angenommen, eine Fortsetzung ist wünschenswert.

b) 8.3.2015 Internationaler Frauentag

Die Fraueninitiative und der Frauenbeirat, beide aus Geesthacht, und ich haben in der Fußgängerzone in Geesthacht Rosen verteilt, um auf die Bedeutung dieses Tages aufmerksam zu machen. Eine solche Aktion ist immer ein gutes Vorgehen, um mit Menschen ins Gespräch zu kommen und sie über die Bedeutung des Tages, aber auch über die heutige Situation (überwiegend Frauen in 450€ Jobs, Alleinerziehende, häusliche Gewalt, ungleiche Bezahlung und Altersarmut) von Frauen in Deutschland zu informieren. Ich habe diese Aktion auch genutzt, um das zu diesem Tag erschienene Handbuch Frau und Familie zu verteilen (s.S.12), das sich immer größerer Bekanntheit und Beliebtheit erfreut.

c) 19.3.2015 Aktion zum equal pay day in Geesthacht

Zur Bedeutung des equal pay day verweise ich auf meinen ausführlichen Bericht von 2014. Dieses Jahr fand der equal pay day am 19.3. statt, im Vorjahr war es noch der 21.3. Diese Verbesserung von 2 Tagen ist zwar ein kleiner Schritt in die richtige Richtung, aber das Ziel ist noch lange nicht erreicht.

Als Gemeinschaftsaktion von der Fraueninitiative Geesthacht, dem Frauenbeirat Geesthacht, einigen Frauen aus den verschiedensten Parteien – alle Parteien waren kreisweit dazu eingeladen, auch die männlichen Vertreter! – verteilten wir rote Taschen in der Fußgängerzone Geesthacht. Diese Taschen mit der Aufschrift „equal pay day“ werden als Teil der Kampagne von den Business and Professional Women Germany in Kooperation mit dem BMFSGJ herausgegeben. Titel der Kampagne 2015 war „Berufe mit Zukunft“.

Begleitend habe ich eine neue Form der Öffentlichkeitsarbeit ausprobiert, um das Thema „Gleiche Bezahlung von Frauen und Männer“ auf andere Art ins Gespräch zu bringen.

In der Presse konnten Sie folgenden Bericht lesen:

Osterhäsinen sehen rot! Spontane Demonstration im Kreishaus in Ratzeburg

„Was ist meine Arbeit wert? Weniger als die Arbeit der Weihnachtsmänner?“ Das fragen sich viele Osterhäsinen, denn sie müssen bis in die Osterzeit arbeiten, um das gleiche Entgelt zu erhalten, das die Weihnachtsmänner schon zu Silvester bekommen hatten. Auch die männlichen Kollegen der Osterhäsinen unterstützen die Forderung nach gleicher Bezahlung. Mit dem Spruch „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und „Lohngerechtigkeit für Frauen“ zog eine große Gruppe mit ihren Kindern durchs Kreishaus.

Die Anführerin der Gruppe sagte: „Wir sehen rot! Viele Frauen in Deutschland teilen das Schicksal der Osterhäsinen. Es geht nicht, dass Frauen deutlich länger arbeiten müssen, um das Gleiche zu verdienen wie Männer.“

Jedes Jahr wird der Tag neu berechnet, an dem die Häsinen das Entgelt erreicht haben, das die Weihnachtsmänner und die männlichen Osterhasen bis zum 31.12. des Vorjahres bekamen. Dieses Jahr fällt der sogenannte „equal pay day“ auf den 19.3. Damit müssen Frauen fast 22% länger für das gleiche Entgelt arbeiten.

„Das ist eine Schande! Damit landet Deutschland in Europa auf den hintersten Rängen.“

Der Landrat des Kreises Herzogtum Lauenburg, Dr. Christoph Mager, zur Demonstration hinzugerufen, sagte dazu: „Zwar haben wir im öffentlichen Dienst bei den Beschäftigten die Eingruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen unabhängig vom Geschlecht der Person, welche diese Tätigkeit ausübt. Insofern ist der öffentliche Dienst hier vorbildlich. Aber ich verkenne nicht, dass in Deutschland viele Berufe im sozialen Dienst – mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter – weniger hoch bewertet werden als Berufe im technischen Bereich oder im Finanzsektor, in denen mehr Männer arbeiten. Hier ist eine gesellschaftliche Neubewertung, was Arbeit an sich wert ist, sinnvoll.“

Auch die Gleichstellungsbeauftragte, Elke Hagenah, unterstützt das Anliegen der Demonstrantinnen und Demonstranten. „Ich freue mich, dass die DienstleisterInnen der österreichischen Logistikbranche sich den Forderungen aus der Frauenpolitik anschließen. Wir Gleichstellungsbeauftragten kämpfen schon sehr lange für eine gerechte Lohnpolitik und freuen uns immer über Unterstützung!“

Die Reaktionen auf diese Art, ein ernstes Thema einmal anders ins öffentliche Gespräch zu bringen, waren unterschiedlich. Es gab kritische Stimmen, die meinten, ein so ernstes Thema dürfe nicht auf humorvolle Weise dargestellt werden. Dies würde die Brisanz der Thematik herabwürdigen. Überwiegend bekam ich aber sehr positive Rückmeldungen zu diesem Artikel. Dabei danke ich Herrn Dr. Mager sehr, dass er sich bereit erklärt hat, einen Textbaustein zu liefern.



2. **Zusammenarbeit**

a) 24.3.2016 Erstes Kooperationsgespräch mit den neu in der Kreisverwaltung tätigen Flüchtlingskoodinatoren Frau Roepke und Herrn Bockholt.

In diesem Gespräch haben wir Schnittstellen in unseren Arbeitsbereichen herausgearbeitet. Für mich ist es entlastend, dass Frau Roepke sich im Rahmen ihrer Arbeit auch der besonderen Belange weibliche Flüchtlinge annimmt. Seitdem findet ein reger Informationsaustausch dazu statt.

Weitere Zusammenarbeiten aller Art finden Sie unter Ziel 3, S. 7

3. **Handbuch Frau und Familie**

Dieses Jahr konnte wieder eine neue Auflage des Handbuches Frau und Familie herausgegeben werden. Wie auch bei den Voraufgaben gab es wieder eine gute und enge Zusammenarbeit mit der Firma inxmedia, wofür ich mich sehr bedanke.

Aus der Pressemitteilung:

Neuaufgabe des Handbuches Frau und Familie

-Wo gibt es im Kreis Herzogtum Lauenburg Angebote für Frauen, Männer und Kinder?

-Wo bekomme ich Informationen zu beruflichen Fragen, zu Kinderbetreuung, zu Politik und Bildung?

-Wohin kann ich mich bei Fragen und Problemen in den Bereichen Beruf, Familie, Gesundheit, Pflege, Migration und vielen weiteren Fragen wenden?

Fragen – interessant für Frauen und Männer – bei denen das neu aufgelegte Handbuch weiterhelfen kann.

Nach drei Jahren liegt nun wieder eine Neufassung vor. Es trägt den Titel „Handbuch Frau und Familie – Herzogtum Lauenburg“. Das Handbuch hat eine lange Tradition; es erscheint nunmehr in der 10. Auflage.

„Ziel dieses Handbuches ist es, Frauen und Männern eine Hilfe beim Auffinden von Beratungs- und Anlaufstellen in unserem Kreis zu geben. Der bewährte Aufbau der Vorgängerbroschüre wurde beibehalten: Neben klassischen Fraueninstitutionen und Frauennetzwerken findet sich ein Überblick über das vielfältige Angebot der in unserem Kreis ansässigen Institutionen, Vereine und Initiativen. Alle Beratungsangebote sind nach Themen sortiert und bieten eine kurze Beschreibung ihres Arbeitsbereiches. Aufgeführte Zuständigkeiten, Ansprechpersonen und Kontaktdaten ermöglichen eine schnelle und erfolgreiche Suche“, so die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Herzogtum Lauenburg Elke Hagenah.

Landrat Dr. Christoph Mager begrüßte die Neuaufgabe des Handbuches. „Das Handbuch beinhaltet eine kompakte Zusammenstellung von Anlaufstellen und Informationen zu den verschiedensten Lebenslagen. So weiß beispielsweise jeder, dass die Bundesagentur für Arbeit Ansprechpartner für Arbeitssuchende ist. Dass dort aber spezielle Beratungs- und Fortbildungsangebote für Frauen angeboten werden, die das Berufsleben für längere Zeit verlassen haben, ist häufig nicht bekannt.“

Der Landrat des Kreises, Dr. Christoph Mager, und die Gleichstellungsbeauftragte, Elke Hagenah, geben in bewährter Kooperation mit der inixmedia GmbH Marketing & Medienberatung das neue Handbuch heraus.

„Ganz besonders freuen wir uns, dass das Vorwort des Handbuches über einen QR Code nun auch für viele Flüchtlinge lesbar sein wird und sie dadurch einen Zugang zu diesem für sie sicherlich wichtigen Beratungswegweiser erhalten“, so Elke Hagenah.

Das Handbuch Frau und Familie wird in Kürze bei vielen Beratungsstellen und bei jeder Gemeinde, jedem Amt und jeder Stadt kostenlos erhältlich sein. Das Handbuch ist in Ratzeburg außerdem noch bei der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises im Kreishaus, Barlachstr. 2, Zimmer 225 und im Anmeldebereich der Kreisverwaltung in der Barlachstraße 2 erhältlich. Das Handbuch wird demnächst auch im Internet unter www.kreis-rz.de auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten zu finden sein und so die Papieraussgabe ergänzen.

Um die Aktualität von Auflage zu Auflage zu gewährleisten, bittet Elke Hagenah bei Adressenänderungen um Mitteilung entweder als Mail unter hagenah@kreis-rz.de oder telefonisch unter 04541 888 284.

VIII. Ziel 7: „Beratung von Frauen und Männern

Meine offiziellen Sprechzeiten sind donnerstags 10.00-12.00 Uhr und 14.00-16.00 Uhr, allerdings finden Beratungen häufig auch nach Vereinbarung statt.

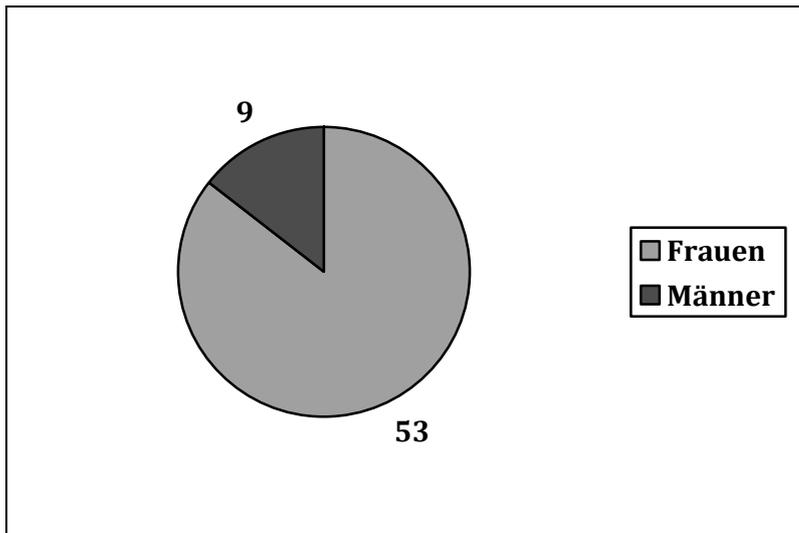


Abbildung 1 Anteile von Frauen und Männern in der Beratung

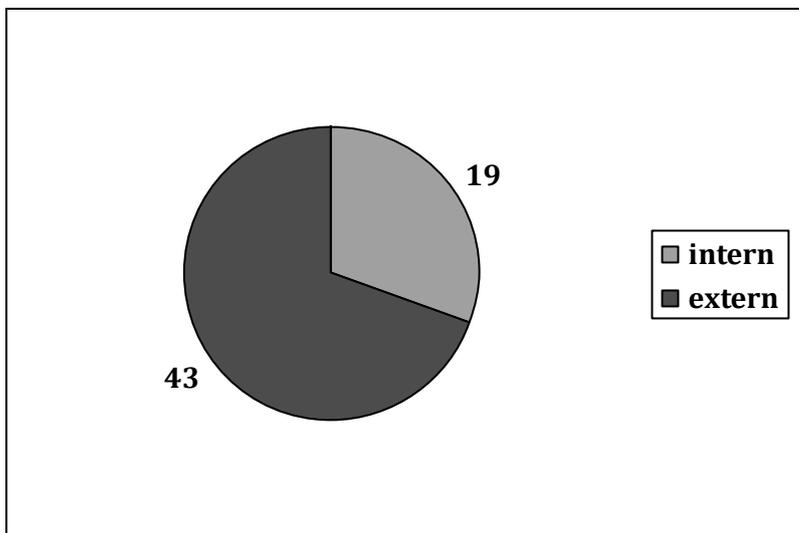


Abbildung 2 Anteile der internen und externen Ratsuchenden

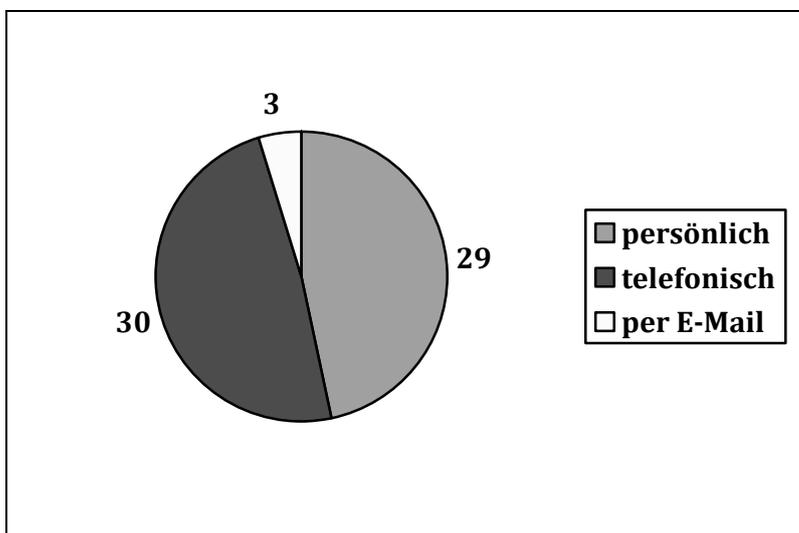


Abbildung 3 Anteile der Beratungswege

Insgesamt wurden 62 Beratungen durchgeführt, dabei wurde jedes einzelne Beratungsgespräch gezählt, Mehrfachberatungen derselben Person wurden demnach mehrfach gezählt.

Die Beratungen finden vertraulich statt. Ein weitergehendes Engagement meinerseits erfolgt nur auf ausdrücklichen Wunsch der zu beratenden Person. Außer der unten angegebenen Statistik erstelle ich keine Unterlagen.

Wenn zu den Beratungsthemen Spezialkenntnisse nötig sind, kann ich nur eine Erstberatung im Sinne einer Problemerkennung durchführen mit anschließenden Vorschlägen einer Weiterberatung in eine Spezialberatungsstelle. Wenn es gewünscht wird, vermittele ich auch den Kontakt dorthin.

Es wurden nur Beratungen gezählt, die mindestens 30 Minuten in Anspruch nahmen. Kurze telefonische Beratungen oder einfache Informationsweitergaben wurden nicht erfasst, da diese Dokumentation sonst zu zeitaufwändig würde.

Die Aufschlüsselung findet sich in der nachstehenden Tabelle.

Der Zeitaufwand geht über das eigentliche Gespräch naturgemäß hinaus, da häufig nach einem Beratungsgespräch noch Recherche- und Vermittlungsarbeit für den/die Ratsuchende/n anfällt mit entsprechender Rückmeldung. Diese „Nachbereitungszeiten“ wurden nicht erfasst, ich schätze, dass ein Aufschlag von 30% zur geleisteten Beratungszeit angemessen ist.

Dauer des Beratungsgesprächs	Anzahl
ca. 30 Minuten	32
ca. 45 Minuten	13
ca. 1 Stunde	12
ca. 1,5 Stunden	4
ca. 2,5 Stunden	1

Tabelle 1: Verteilung der Dauer der Beratungsgespräche

Die hauptsächlichen Beratungsthemen waren (Mehrfachnennungen möglich):

Beratungsgespräche zum Thema Beruf	Anzahl
Beruflicher Wiedereinstieg	4
Bewerbung	3
Karriereplanung/Weiterqualifizierung	6
Kündigung/ Kündigungsschutz	1
Arbeitsplatzbedingungen	1
Berufliche Überlastung (s. auch Gesundheit)	7
Arbeitsklima	2
Wertschätzung	3
Bewerbung	3

Tabelle 2: Beratungsgespräche zum Thema Beruf

Beratungsgespräche zum Thema Existenzsicherung	Anzahl
Soziale Notlage	1
Rente	2

Beratungsgespräche zum Thema Existenzsicherung	Anzahl
Schulden	3

Tabelle 3: Beratungsgespräche zum Thema Existenzsicherung

Beratungsgespräche zum Thema Gewalt	Anzahl
Häusliche Gewalt	1
Posing	2

Tabelle 4: Beratungsgespräche zum Thema Gewalt

Beratungsgespräche zum Thema Ehe / Familie	Anzahl
Trennung / Scheidung / Unterhalt / Sorgerecht	3
Kinderbetreuung	5
Kitagebühren	2
Alleinerziehend	1
Familiäre Überlastung	1

Tabelle 5: Beratungsgespräche zum Thema Ehe / Familie

Beratungsgespräche zum Thema Gesundheit	Anzahl
Außerberufliche Überlastung	7
Burnout	3
Pflege / Betreuung	2

Tabelle 6: Beratungsgespräche zum Thema Gesundheit

Beratungsgespräche zu anderen Themen	Anzahl
Politisches Engagement	11
Andere Institutionen, auch Ehrenamt	5
Sonstige Beratungen	10

Tabelle 7: Beratungsgespräche zu anderen Themen

Auffällig ist die hohe Zahl (11) an Beratungen zum politischen Engagement. Dies sind immer Beratungen von Frauen, die überlegen, sich politisch zu engagieren bzw. gerade „angefangen“ haben in der Kommunalpolitik vor Ort sichtbar zu werden. Hier besteht sicherlich eine enge Verzahnung zum Projekt KopF e.V.

Immer noch finden die meisten Beratungen zum Thema Überlastung im Job mit KollegInnen der Kreisverwaltung statt. Die Arbeitsbelastung ist nach wie vor sehr hoch und für manche so nicht leistbar.

IX. Eigene Vernetzung

1. Auf Kreisebene

Es finden regelmäßige Treffen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Projekten und Kooperationen statt. Durch die Zusammenarbeit mit den einzelnen Beratungsstellen ergeben sich ebenfalls vielzählige Vernetzungen, die ich gewinnbringend für meine Arbeit nutzen konnte.

Darüber hinaus haben wir seit Frühjahr 2014 wieder regelmäßige Treffen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf Kreisebene. Diese Treffen dienen neben den Projektbesprechungen vor allem dem Erfahrungsaustausch und der gegenseitigen kollegialen Unterstützung. Im Berichtszeitraum haben drei Treffen stattgefunden, an denen ich auch teilgenommen habe.

2. Die Herzoginnen

Siehe Seite 7

3. Auf Regionalebene

Zur Regionalebene zählen der Kreis Herzogtum Lauenburg, der Kreis Stormarn, der Kreis Ostholstein und die Stadt Lübeck. Es finden ca. 2-3-mal jährlich Regionalkonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten an wechselnden Orten statt. Diese Konferenzen dienen dem Austausch und der Fortbildung. Ich habe am 23.04.2015 an der Konferenz in Mölln und am 13.10.2015 in Bad Oldesloe teilgenommen.

4. Auf Landesebene

Alle hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in der LAG (Landesarbeitsgemeinschaft) Schleswig-Holstein vernetzt. Es finden 3-4-mal jährlich ganztägige Vollversammlungen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten statt. Ich habe am 3.6. an der Veranstaltung in Plön teilgenommen.

Des Weiteren beteilige ich mich für die LAG seit Herbst 2011 an den Beiratssitzungen der Koordinierungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte, angesiedelt beim Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung. Dieses Gremium tagt mehrmals jährlich in Kiel. Ich habe am 10.5.2015 teilgenommen.

X. Teilhabe / Quoten

1. Anteil von Frauen in der Kreisverwaltung

Zum ersten Mal haben wir nun eine Tabelle, die nicht nur die Kopfzahlen, sondern auch die Vollzeitäquivalente in der Beschäftigtenstruktur angibt. Dies wurde durch eine Verbesserung der Software für den FD 110 erstmalig möglich. Stichtag für die Tabelle ist der 31.3.2016

Übersicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Kreis Herzogtum Lauenburg

Entgeltgruppe			von den weiblichen MA			von den männlichen MA				
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZ-Äquivalent	Vollzeit	Teilzeit	VZ-Äquivalent
1	3	0	100%	0%	0	3	2,0	0	0	0,0
2	25	0	100%	0%	1	24	12,1	0	0	0,0
2a	1	0	100%	0%	0	1	0,8	0	0	0,0
3	17	3	85%	15%	4	13	11,1	2	1	2,5
4	0	2	0%	0%	0	0	0,0	2	0	2,0
5	38	28	58%	42%	13	25	27,2	18	10	21,2
6	61	18	77%	23%	26	35	45,9	15	3	15,1
7	0	0	0%	0%	0	0	0,0	0	0	0,0
7a	2	0	100%	0%	0	2	1,5	0	0	0,0
8	51	17	75%	25%	25	26	40,9	14	3	15,1
8a	2	0	100%	0%	0	2	1,0	0	0	0,0
9	34	28	55%	45%	19	15	28,5	26	2	26,8
10	7	13	35%	65%	1	6	4,6	12	1	12,5
11	21	22	49%	51%	4	17	14,5	15	7	20,3
12	0	4	0%	100%	0	0	0,0	4	0	4,0
13	9	1	90%	10%	0	9	4,9	0	1	0,5
14	3	3	50%	50%	1	2	2,0	3	0	3,0
15	3	4	43%	57%	1	2	1,8	3	1	3,5
Summe	277	143			95	182	198,8	114	29	126,5
					Summe	277		Summe	143	
	Vorjahr 264	Vorjahr 140				Vorj TZ 168			Vorj TZ 30	

Tabelle 8 Beschäftigte gem. TVöD

Übersicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Kreis Herzogtum Lauenburg

Entgeltgruppe			von den weiblichen MA			von den männlichen MA				
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZ-Äquivalent	Vollzeit	Teilzeit	VZ-Äquivalent
S4	16	1	94%	6%	0	16	4,3	0	1	0,1
S6	14	1	93%	7%	2	12	5,0	0	1	0,1
S12	18	17	51%	49%	6	12	13,3	13	4	15,7
S14	27	8	77%	23%	14	13	22,7	7	1	7,8
S15	5	2	71%	29%	2	3	3,5	2	0	2,0
S17	3	1	75%	25%	3	0	3,0	1	0	1,0
S18	2	0	100%	0%	2	0	2,0	0	0	0,0
Summe	85	30			29	56	53,7	23	7	26,7
					Summe	85		Summe	30	
	Vorjahr 86	Vorjahr 30				Vorj TZ 54			Vorj TZ 7	

Tabelle 9 Beschäftigte nach TVSuE

Übersicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Kreis Herzogtum Lauenburg

Besoldungsgruppe	weiblich		männlich		von den weiblichen MA			von den männlichen MA		
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZ-Äquivalent	Vollzeit	Teilzeit	VZ-Äquivalent
A6	2	0	100%	0%	2	0	2,0	0	0	0,0
A7	3	1	75%	25%	2	1	2,7	1	0	1,0
A8	5	3	63%	38%	3	2	4,1	2	1	2,8
A9 mD	2	3	40%	60%	0	2	1,0	3	0	3,0
A9	4	4	50%	50%	4	0	4,0	3	1	3,8
A10	12	5	71%	29%	5	7	9,0	5	0	5,0
A11	19	11	63%	37%	10	9	15,9	11	0	11,0
A12	7	7	50%	50%	2	5	5,3	6	1	6,9
A13	0	9	0%	100%	0	0	0,0	9	0	9,0
A14	2	1	67%	33%	2	0	2,0	1	0	1,0
A15	2	2	50%	50%	0	2	1,4	1	1	1,8
A16	1	3	25%	75%	1	0	1,0	3	0	3,0
B6	0	1	0%	100%	0	0	0,0	1	0	1,0
Summe	59	50			31	28	48,3	46	4	49,2
					Summe	59		Summe	50	
	Vorjahr 57	Vorjahr 47				Vorj TZ 28			Vorj TZ 3	

Tabelle 10 Beamtinnen und Beamte

Große Veränderungen nach Kopfzahlen hat es nicht gegeben. Rein nach diesen Zahlen hat ein leichter Personalabbau stattgefunden. Dies sagt aber nichts über den tatsächlichen Stellenumfang in der Kreisverwaltung aus, da mir die entsprechenden Vollzeitäquivalente aus den Vorjahren nicht vorliegen.

Zu den einzelnen Gruppen:

a) E-Gruppen (Beschäftigte nach TVöD)

Bis einschließlich E 9 haben wir einen deutlich höheren Frauenanteil, ab E 10 (viele Technikerstellen) ändert sich das Verhältnis. Bemerkenswert ist aber E 13: Hier haben wir sowohl nach Kopfzahlen wie auch nach Stellen 90% Frauenanteil.

b) S-Gruppen (TVSuE)

Aufgrund der mehrheitlich von Mädchen und Frauen gewählten Tätigkeiten, sind die sozialen Berufe fest in weiblicher Hand. Dies zeigt sich auch in der Kreisverwaltung. Lediglich in S12 finden wir einen höheren, aber noch moderaten Männeranteil.

c) A-Gruppen (BeamInnen)

Bis einschließlich A 11 haben wir einen höheren Frauenanteil. Dieser nimmt ab A 12 spürbar ab. Keine einzige Frau ist in A 13 eingruppiert. Ab A 14 bekommen wir dann wieder etwas ausgewogenere Verhältnisse.

Um dies zu ändern, braucht es zum einen sicherlich Zeit. Wir haben vor einiger Zeit wieder einen Führungskräftenachwuchspool gebildet, in dem sich auch viele Frauen befinden. Es wird aber noch einige Jahre dauern, bis diese Führungsstellen bekleidet werden. Zudem stehen viele Frauen in A 10 und A 11 in den „Startlöchern“. Es ist sehr zu wünschen, dass sie sich auf entsprechende freiwerdende Stellen bewerben.

Zum anderen ist aber auch der hohe Anteil an Kolleginnen in Teilzeit nicht hilfreich. Ich habe mich dazu in meinem letzten Bericht schon geäußert. Lange familiär bedingte Teilzeitphasen im Berufsleben sind für eine Karriere nicht förderlich. Dies liegt sicherlich nicht in einer Verweigerungshaltung seitens des Arbeitgebers begründet. Bei uns ist jede Stelle teilbar, das gilt auch für Führungsstellen. Durch lange Teilzeitphasen verschieben sich aber häufig Perspektiven. Viele Frauen „richten sich in der Teilzeit ein“, lange über den Zeitraum hinaus, den sie für die familiäre Versorgung geplant haben. Das Instrument der Teilzeit – gedacht als Instrument zum Wiedereinstieg – kann dann zur Teilzeitfalle werden.

Ich sehe daher eine lange Teilzeitphase im Erwerbsleben sehr kritisch. Zum einen verzichten Frauen dadurch auf Karrierechancen, zum anderen hat eine lange Teilzeittätigkeit natürlich Auswirkungen auf die spätere Rente.

2. *Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in der Kreisverwaltung*

In der Kernverwaltung haben wir auf FB und FD Leitungsebene mit dem Landrat 25 Männer und 5 Frauen (ohne Schulen, Eigenbetrieb und Zweckverband).

Auch nicht mitgezählt habe ich Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte.

3. *Anteil von Frauen im dualen Studiengang – KreisinspektoranwärterInnen*

Geschlecht	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Gesamt	Anteil in %
männlich	0	0	1	0	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	12	44%
weiblich	0	2	1	2	2	0	2	1	1	1	1	0	1	1	15	56%
kumuliert	0	2	4	6	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27		
männlich	0	0	1	1	2	4	4	5	6	7	8	10	11	12		
weiblich	0	2	3	5	7	7	9	10	11	12	13	13	14	15		

Tabelle 11 Verteilung der Geschlechter

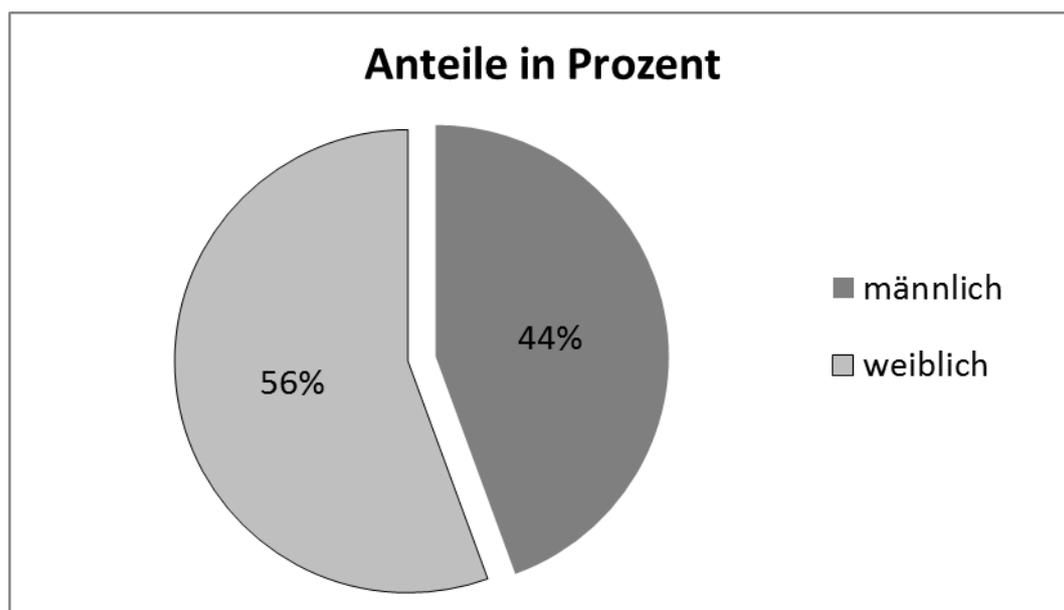


Abbildung 4 Verteilung der Geschlechter in Prozent

Die Tabelle zeigt, dass über einen Zeitraum von 10 Jahren die Besetzung der AnwärterInnenstellen für die Ausbildung zum/zur KreisinspektorIn leicht zugunsten von Frauen erfolgt ist. Es liegt also nicht an einem Mangel an Frauen, dass die oberen Entgeltgruppen nicht paritätisch besetzt sind, sondern es hat andere Gründe (s. z.B. „Teilzeit“.) Dem entgegenzuwirken dient auch der Gleichstellungsplan (früher Frauenförderplan) der Kreisverwaltung.

4. Anteil von Frauen in den politischen Gremien und Aufsichtsräten etc.

Der **Anteil der Frauen im Kreistag** lag am 31.3.2016 bei ca. 33%. Größere Veränderungen im Kreistag, in den Ausschüssen und in den Gremien wie Aufsichtsräte etc. kann es erst wieder nach den nächsten Wahlen geben. Nachbesetzungen gibt es aber immer wieder auch innerhalb der Wahlperiode. Oft kann ich aber nicht rechtzeitig auf die Einhaltung von § 15 GStG hinweisen, s. S. 5. Die verschiedenen Gremien im Kreis sind in den meisten Fällen nicht paritätisch besetzt. § 15 GStG spricht aber eine eindeutige Sprache:

§ 15 GStG Gremienbesetzung

(1) Bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern für Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie für vergleichbare Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist, sollen Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird; anderenfalls entscheidet das Los. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte für eine ungerade Personenzahl, gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Person.

(2) Sind Organisationen, die nicht Träger der öffentlichen Verwaltung sind, oder sonstige gesellschaftliche Gruppierungen zur Benennung oder Entsendung von Mitgliedern für öffentlich-rechtliche Beschluss- oder Beratungsgremien berechtigt, gilt Absatz 1 entsprechend.

Dazu hat das Innenministerium mit Schreiben vom 11.3.2011 an den Städteverband ausgeführt:

Innenministerium
des Landes
Schleswig-Holstein



Innenministerium | Postfach 71 25 | 24171 Kiel

Städteverband
Schleswig-Holstein
Reventiuallee 6
24105 Kiel

Städteverband Schleswig-Holstein

Eingang: 17. MRZ. 2011

A:

Nachprüfen

Regel erstellt etc.

Wegung

Wf zum

H Richte

17 18 19 20 21

Ihr Zeichen: 16.00.00zi-Sk /
Ihre Nachricht vom: 16. Februar 2011 /
Mein Zeichen: IV 313 -0302.10.1 /
Meine Nachricht vom: /

Cornelia Wick
Cornelia.Wick@im.landsh.de
Telefon: 0431 988-3113 /
Telefax: 0431 988-3140 /

6 AV. Rechts. D. Wick, Sch. H. März 2011

Anwendung des § 15 GstG bei der Besetzung kommunaler Gremien

Sehr geehrter Herr Ziertmann,
für Ihr o. a. Schreiben zur Frage der Anwendung des § 15 Gleichstellungsgesetz bei der Besetzung kommunaler Gremien danke ich Ihnen.

Eine nochmalige Prüfung der Angelegenheit hat ergeben, dass das Innenministerium eine grundsätzliche Anwendung des § 15 GstG bei der Entsendung von Vertretungen der Gemeinde in Gesellschaften nach § 104 GO als gegeben ansieht. § 15 Abs. 1 Satz 1 GstG regelt ausdrücklich, dass „bei der Benennung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern für Kommissionen, Beiräten, Ausschüssen, Vorständen, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie für vergleichbare Gremien, ..., Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden sollen.“

In diesem Zusammenhang stellt die amtliche Begründung zu diesem Absatz folgendes klar: „Absatz 1 verpflichtet die Träger der öffentlichen Verwaltung durch eine Art. 6 Satz 2 der schleswig-holsteinischen Landesverfassung konkretisierende Sollvorschrift, bei der Benennung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien Männer und Frauen zu gleichen Teilen zu berücksichtigen. Anders als in Art. 6 Satz 2 der Landesverfassung gilt diese Verpflichtung nicht ausschließlich für öffentlich-rechtliche Beschluss- und Beratungsgremien, sondern etwa auch für Aufsichtsräte von Kapitalgesellschaften, für die einem Träger der öffentlichen Verwaltung Besetzungsrechte zustehen.“ Weiterhin besagt die amtliche Begründung aber auch, dass „grundsätzliche Eignung für die betreffende Funktion vorauszusetzen ist“.

Sollte eine paritätische Besetzung von Männern und Frauen nicht möglich sein, die durch eine fehlende Eignung zu begründen ist, so liegt hier eine von der Sollvorschrift gedeckte Ausnahme vor. Diese Frage bedarf jedoch einer sehr sorgfältigen Prüfung, da zu berücksichtigen ist, dass es bei dem Grundsatz der hälftigen Repräsentanz von Männern und Frauen in Gremien um eine einfachgesetzliche Ausprägung des in Art. 3 Abs. 2 GG normierten Gleichberechtigungsgrundsatzes handelt. Vor diesem Hintergrund weist der Kommentar zur § 15 GstG in Anlehnung zur amtlichen Begründung darauf hin, dass bei der Auswahl der Mitglieder für ein Gremium weder der Gesichtspunkt der Bestenauslese nach § 33 Abs. 2 GG noch der Gesichtspunkt einer möglichst hochrangigen Vertretung maßgebend ist.

Mit freundlichen Grüßen

Manuela Söller-Winkler

Dienstgebäude Düsternbrocker Weg 92, 24105 Kiel | Telefon 0431 988-0 | Telefax 0431 988-2633 | Poststelle@im.landsh.de |
www.landtagsregierung.schleswig-holstein.de | Buslinie 41, 42 |
E-Mail-Adressen: Kein Zugang für elektronisch signierte oder verschlüsselte Dokumente. Das Landeswappen ist gesetzlich geschützt.

Es ist also dringend an der Zeit, § 15 GStG Schleswig-Holstein auch in unserem Kreis zur Geltung zu verhelfen, und die Gremien zukünftig paritätisch zu besetzen.

Und dies ist erst einmal Aufgabe der Politik! Projekte wie KopF e.V. und die Kampagne „mehr Frauen in die Politik!“ sind zusätzliche unterstützende Maßnahmen, die aber nur ergänzend wirken können.

XI. Ausblick für den Zeitraum 01. April 2016 bis 31. März 2017

Erste Pläne 2016/2017:

- Mitarbeit bei der Überarbeitung des Gleichstellungsplanes (früher Frauenförderplan)
- Weiterhin gute Begleitung bei der Besetzung von höherwertigen Stellen in der Kreisverwaltung
- Fortbildung für Kolleginnen und Kollegen im September 2016 (Selbstverteidigung und Frauenfortbildung, diesmal unter dem Thema: „Die Chance nutzen. Veränderungen gehören zum Leben. Wie nutzen wir sie?“)
- Kooperationsveranstaltungen, z.B. zum Thema 450€ Jobs
- Weiterhin Begleitung von „KopF“ und Durchführung von 2 Kooperationsveranstaltungen
- Wiedereinstiegsmesse am 15. September 2016 in Geesthacht mit vielen Kooperationspartnerinnen
- Kooperationsveranstaltungen mit Frau und Beruf; „Referentin“ für das monatliche Treffen der Berufsrückkehrerinnen im Infopoint

Ratzeburg, den 11. Juli 2016
Elke Hagenah
Gleichstellungsbeauftragte
Kreis Herzogtum Lauenburg