

Kreisverwaltung Steinburg

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

April 2017 – März 2018

Inhaltsverzeichnis

Die rechtlichen Grundlagen.....	2
Die Aufgaben.....	2
Die Rahmenbedingungen.....	3
Das Selbstverständnis.....	3
Die Einstiegsphase.....	4
Austausch von Gleichstellungsbeauftragten.....	4
Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Steinburg.....	5
LAG der kommunalen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauf- tragten in Schleswig-Holstein.....	5
BAG der Gleichstellungsbeauftragten.....	6
Arbeit innerhalb der Verwaltung.....	6
Diskriminierungsfreier Umgang.....	6
Vereinbarkeit von Arbeit und familiären Leistungen.....	7
Beteiligung an Personalauswahlverfahren.....	7
Qualifizierungsnetzwerk - Förderung Führungskräftenachwuchs	8
Arbeitskreis Gesundheit.....	9
Selbstverwaltung – Arbeit in Ausschüssen.....	9
Netzwerkarbeit im Kreis.....	10
Frauennetzwerk Kreis Steinburg.....	10
Netzwerk „Frühe Hilfen“.....	10
KIK-Netzwerk (Kooperations- und Interventionskonzept).....	11
AK Migration.....	11
Überregionale Netzwerke.....	11
Frauen in der Region Unterelbe.....	11
Frauen in der Metropolregion.....	11
Öffentlichkeitsarbeit.....	12
Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.....	12
Frauen in die Kommunalpolitik - Besetzung von Gremien.....	13
Gegen Gewalt an Frauen.....	15
Veranstaltungen mit der Koordinierungsstelle Integration.....	16
Weitere Veranstaltungen und Aktionen.....	18
Beratung.....	18
Fazit und Ausblick.....	19

Die rechtlichen Grundlagen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die **tatsächliche Durchsetzung** der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die **Beseitigung bestehender Nachteile** hin“ **Artikel 3 Absatz 2 GG**. Die Gleichberechtigung der Geschlechter hat **Verfassungsrang** und die staatlichen Institutionen müssen sich aktiv um deren Umsetzung kümmern und Maßnahmen ergreifen, um z.B. Hemmnisse beim beruflichen Aufstieg von Frauen, Lohndiskriminierung oder der mangelnden Beteiligung in Gremien zu beseitigen.

Dies führt auch **Art. 9 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein** aus: „Die Förderung der rechtlichen und **tatsächlichen Gleichstellung** von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Insbesondere ist darauf **hinzuwirken**, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen **zu gleichen Anteilen vertreten sind**.“

Um dieses Verfassungsgebot umzusetzen, hat der Landesgesetzgeber in der **Kreisordnung § 2 Absatz 3** bestimmt: „Zur Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Kreise **Gleichstellungsbeauftragte** zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist **vollzeitig und nur ausnahmsweise teilzeitig** tätig, wenn und soweit die ordnungsgemäße Erledigung der anfallenden Gleichstellungsaufgaben eine Teilzeittätigkeit zulässt. Eine teilzeitige Tätigkeit mit einem Arbeitsvolumen von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung ist ausgeschlossen;...“

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer Tätigkeit **nicht an Weisungen** gebunden. Dies findet sich auch in der Hauptsatzung des Kreises Steinburg. Ferner wird dort in § 8 Abs. 4 ausgeführt: „Die Landrätin oder der Landrat hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Aufgabenbereiches an allen Vorhaben so **frühzeitig zu beteiligen**, dass deren Initiativen, Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben sowie erbetene Auskünfte zu erteilen.“

Daneben gibt es eine **Vielzahl weiterer Gesetze**, in die die **Chancengleichheit** und der Schutz vor Diskriminierungen Einzug gefunden haben. Beispielhaft wären hier zu nennen: Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, das vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung ethnischer Herkunft und sexueller Identität schützt, die Sozialgesetzbücher SGB II - Grundsicherung für Arbeitssuchende und SGB III - Arbeitsförderung, die u.a. auch die **Chancengleichheit am Arbeitsmarkt** herstellen sollen und das SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe, das die **unterschiedliche Lebenssituation von Mädchen und Jungen** berücksichtigen soll.

Die Aufgaben

Zu den vielfältigen Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten gehören u.a.:

- sich **innerhalb der Verwaltung** für einen diskriminierungsfreien Umgang, Maßnahmen zur Chancengleichheit und die gezielte Förderung von Frauen

einzusetzen. Dazu gehören u.a. das Prüfen von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für die Gleichberechtigung, die Mitarbeit in verwaltungsinternen Gremien, Projekten und Arbeitsgruppen, der Austausch mit dem Landrat, dem Personalrat und verschiedenen Organisationseinheiten der Verwaltung und die Beteiligung an Personalauswahlverfahren

- sich in **Netzwerken** und im Dialog mit Institutionen, Unternehmen, Verbänden und Einrichtungen für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen zu engagieren
- durch gezielte **Öffentlichkeitsarbeit** gleichstellungsrelevante Themen in den Focus der Öffentlichkeit zu rücken und auf Diskriminierungen aufmerksam zu machen
- gleichstellungsrelevante Themen in die Arbeit des Kreistages und der einzelnen Ausschüsse einzubringen, bzw. dort wo diese Aspekte berührt werden, Stellung zu nehmen
- das Anbieten von **Beratung** für Hilfesuchende zur Herstellung der Gleichberechtigung der Geschlechter – dies gilt sowohl für Mitarbeiter/innen der Kreisverwaltung als auch Bürger/innen des Kreises Steinburg, soweit es sich um Problematiken mit einem Gleichstellungsaspekt handelt

Die Rahmenbedingungen

Seit dem **1. April 2017** ist die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten wieder besetzt, nachdem sie zuvor 6 Monate unbesetzt war. Die Einstellung erfolgte mit **35 Stunden** die Woche. Die Gleichstellungsbeauftragte hat **keine Vertretung** und **keine personelle Unterstützung**. Das bedeutet, bei längeren Abwesenheiten (Urlaub, Krankheit, ggf. Fortbildung) kann keine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei dringlichen Verwaltungsvorgängen und Vorlagen für die politischen Gremien stattfinden.

Das bedeutete auch, die Gleichstellungsarbeit lag während der Vakanz brach. Hinzu kam, dass das Büro in dieser Zeit **umgezogen** worden war – es befindet sich jetzt außerhalb des Hauptgebäudes in der Poststraße 16. Der Arbeitsplatz musste zunächst „arbeitsfähig“ gemacht und Informationen teilweise neu beschafft werden.

Das Selbstverständnis

Gleichstellungsarbeit berührt **fast alle Lebensbereiche**: Angefangen bei den Startbedingungen ins Leben, frühkindlicher Bildung, Schule, Jugendarbeit, Berufswahlverhalten, Arbeitsbedingungen, Entlohnungsstrukturen und Karrierechancen, Vereinbarkeit familiärer Leistungen (insbesondere Kindererziehung und Pflege von Angehörigen) mit dem Beruf, Politische Teilhabe, Teilhabe an Entscheidungsprozessen, Mobilität im Öffentlichen Raum, Gewalterfahrungen, Gesundheit, Leben im Alter... - und die Agenda ließe sich weiter fortsetzen.

Ein Füllhorn möglicher Themen, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte nach innen in die Verwaltung, in die politischen Gremien und in die Öffentlichkeit, bzw. in Netzwerke, Verbände und Institutionen wirken soll: Dies erfordert eine – nicht nur – thematische **Fokussierung**.

Das Hauptaugenmerk meiner Arbeit liegt darauf, **strukturelle Veränderungen** herbei zu führen oder zumindest anzustoßen. Das bedeutet neben einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit, die entsprechenden Akteurinnen und Akteure auf den unterschiedlichsten Ebenen auf Probleme und Defizite aufmerksam zu machen, Ideen und Konzepte zu entwickeln und gemeinsame Lösungen zu suchen. Für die Auswahl der Themen und Fragestellungen, die bearbeitet werden sollen, sind neben der Bedeutung und Dringlichkeit, auch die Fragen wichtig: Wie viel eigene Mitarbeit ist notwendig? Wo kann ich meine eigenen Kompetenzen am besten einbringen? Was kann oder wird bereits von anderen geleistet? Ist nur eine Initialzündung notwendig oder müssen die ganz dicken Bretter gebohrt werden und ist daher eine langfristige Begleitung von meiner Seite notwendig? In erster Linie ist die Gleichstellungsbeauftragte Beraterin von Akteur/innen, Institutionen und innerhalb der Verwaltung, Ideengeberin und Initiatorin.

Eine gute Gleichstellungsarbeit muss **auf vielen Schultern** getragen werden – es geht darum, auch dort neue Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu finden, wo die Tür für diese Themen nicht per se weit geöffnet ist.

Die Einstiegsphase

Zunächst ging es darum, zu recherchieren, was es vor Ort gibt und die **Netzwerke** und die einzelnen **Akteurinnen und Akteure kennen zu lernen**, die für die unterschiedlichen Aspekte der Gleichstellungsarbeit relevant sind, bzw. sein könnten. In der Anfangszeit habe ich intensiv Beratungsstellen und Einrichtungen besucht und mich mit weiteren Akteurinnen getroffen – dies sind inzwischen mehr als 30. Das gleiche gilt verwaltungsintern: Wie tickt die Verwaltung, was sind die gleichstellungsrelevanten Themen, wer sind die handelnden Personen? Das wird stetig fortgesetzt, erfolgt aber natürlich mit geringerem Zeitaufwand als in den ersten Monaten. Und während ich zu Beginn auf die verschiedenen Akteur/innen zugegangen bin, kommen inzwischen immer mehr auf mich zu – auch um sich z.B. bei der Netzwerk- oder Öffentlichkeitsarbeit beraten oder unterstützen zu lassen. Die Themenvielfalt ist so groß, dass es eine Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren gibt – das Netz wird immer weiter und zugleich enger geknüpft und weist natürlich dennoch Lücken auf.

Zudem lagen viele Themen aufgrund der Vakanz oben auf und mussten sofort in der Einarbeitungsphase **dringlich abgearbeitet** werden. Auch Kooperationen bei Veranstaltungen, die im Kreis Steinburg schon eine gewisse Tradition haben und deren Vorbereitungen gingen sofort los, z.B. ein Politikseminar für Frauen oder ein Gespräch mit Bundestagsabgeordneten (s.u.).

Austausch von Gleichstellungsbeauftragten

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Aufgaben, Themen, Anforderungen und Akteur/innen der Gleichstellungsarbeit, erfordern nicht nur Genderkompetenz, die Fähigkeit, konzeptionell zu arbeiten, ein hohes Maß an Sozial-, Kommunikations- und Beratungskompetenz, Organisationstalent, Konflikt- und Teamfähigkeit, Kenntnisse des Verwaltungshandelns, der Öffentlichkeitsarbeit und der Arbeit politischer Gremi-

en, sondern auch rechtliche Kenntnisse und ein breites Fachwissen, das immer weiter ausgebaut und aktualisiert werden muss.

Hierfür ist es erforderlich, sich mit Gleichstellungsbeauftragten auf allen Ebenen auszutauschen, das unterschiedliche Fachwissen und die Kompetenzen zu nutzen und wo möglich auch Aufgaben arbeitsteilig zu bearbeiten. Nur so kann unter den Rahmenbedingungen eine qualitativ akzeptable Arbeit geleistet werden.

Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Steinburg

Im Kreis Steinburg gibt es derzeit **nur drei hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte**, die mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind – neben dem Kreis ist dies in der Stadt Itzehoe und im Amt Kellinghusen der Fall. Das **Amt Horst-Herzhorn**, das aufgrund seiner Einwohner/innenzahl ebenfalls eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen müsste, kommt dieser **gesetzlichen Verpflichtung** nicht nach und sieht dies lediglich als Ehrenamt vor. Daneben gibt es vier weitere ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den Ämtern Krempermarsch, Wilstermarsch, Breitenburg und Schenefeld. Im Amt Itzehoe-Land ist diese Funktion seit Längerem nicht besetzt.

Einen Sonderfall stellt die Stadt Glückstadt da, die weniger als 15.000 Einwohner/innen hat und daher keine hauptamtliche bestellen muss: Nachdem es hier vier Jahre keine Gleichstellungsbeauftragte gab, hat die Stadt zum 1. Mai 2017 eine Gleichstellungsbeauftragte mit 10 Stunden wöchentlich eingestellt, die sich zusätzlich um das Thema Inklusion kümmern soll.

Als Kreisgleichstellungsbeauftragte versuche ich, die Gleichstellungsarbeit im Kreis Steinburg zu koordinieren. Mit den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Itzehoe, des Amtes Kellinghusen und der Stadt Glückstadt gibt es einen engen fachlichen Austausch und vielfältige Kooperationen bei Aktionen und Veranstaltungen. Die **ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten** habe ich am **23. Mai 2017** ins Kreishaus eingeladen, um abzustecken, wie hier eine Zusammenarbeit aussehen kann. Die Rahmenbedingungen für die Arbeit sind dort ganz andere – regelmäßige Treffen aus zeitlichen Gründen nicht leistbar. Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten erhalten von mir Informationen, punktuell und bei Bedarf findet ein Austausch statt. Zudem sind sie, wenn gewünscht in das Frauennetzwerk des Kreises Steinburg eingebunden.

LAG der kommunalen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein

Angeichts der **geringen Zahl hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter im Kreis Steinburg**¹ kommt dem fachlichen Austausch im Rahmen der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) besondere Bedeutung zu. Hier sammelt sich eine Vielfalt an Qualifikationen und Kompetenzen, die gegenseitig nutzbar gemacht werden können. Dies geschieht zum einen über eine website: <https://www.gleichstellung-sh.de>

¹ In den meisten Kreisen gibt es mehr hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte – im Nachbarkreis Pinneberg sind es beispielsweise 11

einen newsletter und den direkten Draht per Telefon oder mail – zudem findet drei bis viermal im Jahr eine Vollversammlung statt – davon eine zweitägig.

Die LAG befasst sich mit Gleichstellungspolitischen Fragestellungen auf Landesebene, führt Fachtagungen durch, erarbeitet Positionspapiere und Stellungnahmen, tauscht sich mit unterschiedlichen Akteur/innen auf Landesebene, z.B. Politiker/innen, den zuständigen Ministerien und den kommunalen Spitzenverbänden aus und hat Vertreterinnen in verschiedenen Gremien, z.B. dem EFRE-Begleitausschuss. Zentrale Themen im Berichtszeitraum waren u.a.: Mehr Frauen in die Kommunalpolitik, die paritätische Besetzung von Gremien und Gewaltschutz für die Unterbringung und Betreuung von Geflüchteten. Nach außen wird die LAG durch ein Sprecherinnengremium vertreten.

BAG der Gleichstellungsbeauftragten

Die Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) ist das bundesweite Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten. Hier werden die Themen bearbeitet die von Relevanz für alle Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland sind – die BAG ist eine Plattform für gleichstellungsrelevante Themen und klärt zudem Fragen des eigenen Berufsstandes. Sie bringt Stellungnahmen in die bundespolitische Diskussion ein und wird dabei von einem Sprecherinnengremium vertreten.

Arbeit innerhalb der Verwaltung

Das Selbstverständnis meiner Arbeit in der Verwaltung ist davon geprägt, dass **diskriminierungsfreier Umgang, Frauenförderung zum Abbau bisheriger Benachteiligungen, flexible, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle** und weitere Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Beruf und familiären Leistungen** ein zentraler Bestandteil einer modernen Verwaltung sind und auch dazu beitragen, die Kreisverwaltung in Zeiten des Fachkräftemangels zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen.

Ich bin als Gleichstellungsbeauftragte auf vielfältige Weise in die Arbeit der Verwaltung eingebunden. Es findet z.B. ein regelmäßiger Austausch bzw. eine Mitarbeit in den folgenden Runden statt:

- Teilnahme an Amtsleitungs- und Dezernentenrunden
- Jour fixe mit dem Landrat
- Integrationsteam
- Jour fixe Kreisneubau
- Auswahlgremium Qualifizierungsnetzwerk (s.u.)
- Arbeitskreis Gesundheit (s.u.)

Es gab zudem mehrfach einen Austausch über das Thema Führungskräftefeedback. Andere Themen werden punktuell bearbeitet. Aufgrund der Vielfalt und der Menge der Verwaltungsvorlagen findet eine Prüfung auf deren Auswirkung auf die Gleichberechtigung nur in sehr eingeschränkter Weise statt.

Auf der **Personalversammlung** der Kreisverwaltung am **7. Februar 2018** habe ich mich meine Aufgaben und für die Kolleginnen und Kollegen relevante Teile meiner Arbeit vorgestellt.

Diskriminierungsfreier Umgang

2006 trat das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** in Kraft. Ziel des Gesetzes ist, „**Benachteiligungen aus Gründen** der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des **Geschlechts**, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ - § 1 AGG. Das Gesetz beinhaltet u.a. auch Handlungsmöglichkeiten bei **Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**.

Ich bin im letzten Jahr eine Kooperation mit dem Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein eingegangen. In diesem Rahmen fand auf meine Initiative hin eine zweitägige kostenlose **Schulung zum AGG** statt, an der neben mir und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Glückstadt auch zwei Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung teilgenommen haben. Die Kooperation bietet darüber hinaus die Möglichkeit, einer Rechtsberatung in Fällen des AGG, vielfältige Informationen und den Zugang zu Fachtagungen und weiteren Fortbildungsmöglichkeiten – auch für weitere Beschäftigte der Kreisverwaltung.

Vereinbarkeit von Arbeit und familiären Leistungen

Die Kreisverwaltung bietet **verschiedene Arbeitszeitmodelle** und bemüht sich, im Zusammenspiel von Personal- und Fachamt, Personalrat und den Betroffenen eine Lösung zu finden, wie dienstliche Belange und persönliche Lebensgestaltung zu vereinbaren sind. Grundsätzlich ist es möglich, in Teilzeit zu arbeiten, sofern dem keine dienstlichen Belange entgegen stehen. Das ist zunächst einmal positiv – vor allem wenn es von beiden Geschlechtern und für einen begrenzten Zeitraum in Anspruch genommen wird. Länger andauernde Teilzeitarbeit mit geringem Stundenumfang wirkt sich aber nicht nur in Bezug auf das spätere Ruhegeld negativ aus und begünstigt prekäre Lebensbedingungen.

Ein guter Weg kann die **alternierende Telearbeit** sein, d.h. die Beschäftigten üben ihre Arbeit teilweise am betrieblichen Arbeitsplatz und teilweise von zu Hause aus, aus. Das gibt den Beschäftigten mehr Flexibilität, spart Fahrtzeiten und erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ggf. ohne Reduzierung der Arbeitszeit. Das hilft nicht nur den Beschäftigten, auch der Kreisverwaltung bleibt die Arbeitskraft in vollem Umfang erhalten. Seit September 2017 steht das Angebot der alternierenden Telearbeit im Kreis Steinburg allen Beschäftigten² unbefristet zur Verfügung³.

Das Angebot wird sowohl von Frauen als auch Männern genutzt, wobei der Anteil der Frauen bisher höher ist. Es praktizieren mehr Beschäftigte in **Vollzeit** Telearbeit als Teilzeitbeschäftigte. Die Telearbeit wird auch von Führungskräften genutzt.

² Auszubildende, Anwärter/innen und Praktikant/innen fallen nicht darunter

³ auf Antrag und soweit bestimmte Anforderungen erfüllt sind

Beteiligung an Personalauswahlverfahren

Personalauswahlverfahren, das bedeutet nicht nur die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen. Die Gleichstellungsbeauftragte muss von Anfang an beteiligt sein, insbesondere bei Leitungsfunktionen: Soll die Stelle intern oder extern ausgeschrieben werden, was ist das Anforderungsprofil und wird hier – ggf. unbewusst – diskriminiert, fühlen sich Frauen vom Ausschreibungstext angesprochen? Welche Arbeitszeitmodelle sind denkbar? Kann die Ausbildung auch in Teilzeit angeboten werden?

Hierbei ist u.a. der **Frauenförderplan** zu beachten. Es ist nicht Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern der Personalabteilung und der Fachämter, diesen umzusetzen. Es stellte sich aber immer wieder heraus, dass die dort festgeschriebenen Ziele, Maßnahmen und Aussagen nicht von allen Beteiligten beachtet wurden. Hier hat die Gleichstellungsbeauftragte Hinweise gegeben und informiert.

Es gab eine Vielzahl von internen und externen Auswahlverfahren. Es ist der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der begrenzten Personalkapazität nicht möglich, an allen mitzuwirken.

Über weitere personelle Maßnahmen, z.B. Umsetzungen, Abordnungen, Altersteilzeit wird die Gleichstellungsbeauftragte informiert.

Qualifizierungsnetzwerk - Förderung Führungskräftenachwuchs

In den nächsten Jahren ist eine Vielzahl von Leitenden Stellen in der Kreisverwaltung neu zu besetzen. Eine gute Führungskultur bringt die Verwaltung voran und ist eine wichtige Komponente für die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher ist es wichtig, Führungspotenzial zu erkennen und zukünftige Führungskräfte frühzeitig auf deren vielfältige Aufgaben vorzubereiten. Die Kreisverwaltung hat dafür ein Qualifizierungsnetzwerk initiiert, das auf zwei Jahre angelegt ist⁴ und im Januar dieses Jahres gestartet ist. Zuvor waren alle Interessierten, die die Grundvoraussetzungen mitbringen, im Rahmen eines Auswahlverfahrens (Assessment Center) Anfang Dezember 2017 ausgewählt worden.

Ich war eng in die Vorbereitungen eingebunden, um z.B. geschlechtsspezifische Aspekte in die Fragen- und Aufgabenstellungen des Auswahlverfahrens einzubringen und Vorschläge für zukünftige Fortbildungen und Projekte des Qualifizierungsnetzwerkes zu machen. Ein transparentes Verfahren, das sich an nachvollziehbaren Kriterien orientiert, wie es hier der Fall ist, ist auch eine Voraussetzung für Gleichstellungsarbeit.

Erfreulicherweise haben viele Frauen ihr Interesse für das Qualifizierungsnetzwerk bekundet und sind jetzt dabei.

⁴ Bei Teilzeitbeschäftigung oder aus anderen Gründen kann eine Verlängerung des Qualifizierungszeitraums für zwei Jahre erfolgen.

Arbeitskreis Gesundheit

Aktive betriebliche Gesundheitsförderung sendet gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Signal: „Du bist uns wichtig.“ Sie mindert nicht nur das Risiko arbeitsbedingter Krankheiten und vermeidbarer Fehlzeiten, sie steigert auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes und die Motivation.

Im Februar diesen Jahres hat der Arbeitskreis Gesundheit seine Arbeit aufgenommen. Dieser systematisiert zunächst das vorhandene Angebot, bietet eine verbesserte Information und erarbeitet dann weitere Vorschläge für Programme und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Selbstverwaltung – Arbeit in Ausschüssen

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört es, gleichstellungsrelevante Themen / Probleme in die **Arbeit des Kreistages** einzubringen. Sie kann an allen Ausschusssitzungen teilnehmen und in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches ist ihr auf Wunsch das Wort zu erteilen.⁵ Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an Kreistagssitzungen teil. Sie ist dem Kreistag gegenüber berichtspflichtig. Im Berichtszeitraum hat sie mehrfach zu Themen – allerdings überwiegend in nicht-öffentlicher Sitzung Stellung genommen.

Seit April 2017 wurde der **Ausschuss für Soziales, Familie und Gesundheit** um das Thema **Gleichstellung** erweitert. Die Gleichstellungsbeauftragte bemüht sich, regelmäßig an den **monatlichen Sitzungen** teilzunehmen und dort einen **Kurzbericht** zu erstatten und auf Probleme hinzuweisen. Dies ermöglicht eine enge Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und dem Ausschuss. Themen können frühzeitig aufgegriffen und angemessen diskutiert werden. Im Berichtszeitraum ging es u.a. um die Themen Frauenhaus und Mehr Frauen in die Kommunalpolitik, einschließlich der Verpflichtung zur paritätischen Gremienbesetzung.

Die Teilnahme an **weiteren Ausschüssen** orientiert sich an den dort beratenen Themen und am vorhandenen Zeitkontingent. Sicherlich wäre eine Teilnahme an weiteren Sitzungen wünschenswert, insbesondere am Haupt- und Finanzausschuss, aber auch gezielt zu Themenstellungen wie beispielsweise Kinderbetreuung im zuständigen Fachausschuss. Das ist aber nicht leistbar. Die Herstellung der Gleichberechtigung und die Berücksichtigung der Interessen beider Geschlechter ist Aufgabe aller in den politischen Gremien vertretenen Männer und Frauen. Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten darf nicht dazu führen, die Themen „zu delegieren“ und selbst dafür keine Verantwortung zu übernehmen. Teilweise ist hier die Information und Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten noch ausbaufähig. Im Berichtszeitraum nahm die Gleichstellungsbeauftragte u.a. am Schulausschuss teil.

⁵ siehe auch Satzung des Kreises Steinburg § 8 (5) Satz 3 - 6

Netzwerkarbeit im Kreis

Frauennetzwerk Kreis Steinburg

Im Frauennetzwerk des Kreises Steinburg tauschen sich Frauen aus, die im **professionellen Kontext** mit Frauen arbeiten und sich für Frauen einsetzen, bzw. mit gleichstellungsrelevanten Themenstellungen befasst sind. Dies sind z.B. das Frauenhaus, Beratungsstellen, Gleichstellungsbeauftragte, Projekte zum beruflichen Wiedereinstieg und Netzwerkkordinatorinnen. Auch einige Politikerinnen unterschiedlicher Fraktionen gehören dem Netzwerk an. So wissen die Politikerinnen welche Probleme „oben auf“ liegen und gleichstellungsrelevante Themen können in die Ausschüsse eingespeist werden.

Neben dem Austausch werden auch einzelne Themen vertieft behandelt, sich bei Bedarf unterstützt und gemeinsame Aktionen und Veranstaltungen geplant, z.B. zum Internationalen Frauentag. Das Netzwerk ist darüber hinaus eine Plattform, sich auch zwischen den Treffen mit Informationen zu versorgen und auszutauschen und Kooperationspartnerinnen für verschiedene Vorhaben zu finden. Das Netzwerk wird von mir koordiniert. Grundsätzlich kann jede Frau, die zum Selbstverständnis passt, bei uns mitarbeiten.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Treffen, die vierteljährlich stattfinden, habe ich am **23. August 2017** eine **Klausur** angeboten, die zwei Zielsetzungen hatte: Zum einen sich deutlicher über die eigene Arbeitsweise zu werden und zum anderen die **Öffentlichkeitsarbeit zu verbessern**. Hierzu gab es einen professionellen Input eines externen Referenten. Einige Teilnehmerinnen könnten sich dieses Wissen inzwischen für ihre Projekte nutzbar machen.

Netzwerk „Frühe Hilfen“

Die Frühen Hilfen Kreis Steinburg richten sich an Schwangere und Eltern mit Säuglingen und / oder **Kindern bis zum 3. Lebensjahr**. Im **Netzwerk Frühe Hilfen** sind Personen und Institutionen an den Schnittstellen zwischen Gesundheitshilfe, Sozialwesen, Jugendhilfe, Familienbildung und ehrenamtlichen Engagement zusammen geschlossen.

Das Netzwerk bietet eine Vielfalt von **Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten** für Eltern und Kinder, die durch die Netzwerkstruktur aufeinander abgestimmt werden können. Die Kontakte und der Austausch helfen mir als Gleichstellungsbeauftragte u.a. bei meiner vermittelnden Beratungstätigkeit. Zudem finde ich hier Kooperationspartner/innen für verschiedenen Themenfelder und gewinne neue Akteur/innen für Gleichstellungsthemen. Umgekehrt bringe ich meine Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit ein, stelle Verbindungen zu Akteur/innen aus anderen Netzwerken und Arbeitszusammenhängen her. Ich unterstütze einzelne Projekte und greife dort sichtbar gewordene Probleme auf.

KIK-Netzwerk (Kooperations- und Interventionskonzept)

Im KIK-Netzwerk arbeiten Menschen zusammen, die beruflich mit **häuslicher Gewalt** zu tun haben. Dieses sind z.B. diverse Beratungsstellen, das Autonome Frauenhaus, Gleichstellungsbeauftragte, die Polizei. Im Kreis Steinburg lag die Arbeit nach dem Weggang der KIK-Koordinatorin seit fast einem Jahr brach. Seit November 2017 ist die bei Pro familia angesiedelte Stelle wieder besetzt, am 31. Januar 2018 fand das erste Treffen statt. Dabei ging es zunächst um einen ersten Austausch, den Abgleich von Statistiken und dem Festlegen zukünftig zu bearbeitender Themen.

AK Migration

Im AK Migration tauschen sich Migrationsberatungsstellen, Ehrenamtliche und weitere Akteur/innen aus, die mit Flüchtlingen und anderen Migrantinnen und Migranten arbeiten, aus. Koordiniert wird dieses durch die **Koordinierungsstelle für Neuzugewanderte des Kreises Steinburg**. Soweit es die Zeit zulässt, nehme ich gezielt zu bestimmten Themen am AK teil, z.B. am 21. Februar 2018 zu „Männlichkeit und Flucht“. Ich arbeite zudem eng mit der Koordinierungsstelle zusammen und es hat bereits zwei gemeinsame Veranstaltungen gegeben, s.u.

Überregionale Netzwerke

Frauen in der Region Unterelbe

Die AG Frauen in der Region Unterelbe befasst sich mit Fragestellungen zur Herstellung von „**Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt**.“ Ihr gehören die Beratungsstellen „Frau und Beruf“, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) der Jobcenter und Arbeitsagenturen, Gleichstellungsbeauftragte aus den Kreisen Dithmarschen, Steinburg und Pinneberg, sowie eine Gewerkschaftsvertreterin und die Bildungskoordinatorin für Neuzugewanderte des Kreises Steinburg an. Neben dem fachlichen Austausch, wird auch der Dialog mit der Wirtschaft, politischen Vertreter/innen auf unterschiedlichen Ebenen und Verwaltungen gesucht und eine vielfältige Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Im Berichtszeitraum wurden diverse Veranstaltungen u.a. die Wiedereinstiegsmesse „Leinen los – auf in die zweite Berufszeit“ und ein Gespräch mit den Bundestagsabgeordneten der Region durchgeführt, s.u.. Die AG betreibt eine eigene website: www.unterelbefrauen.de

Frauen in der Metropolregion

Im seit 2013 bestehenden Netzwerk „**Frauen in der Metropolregion Hamburg**“ werden verschiedene Aspekte der **Chancengleichheit von Frauen und Männern** länderübergreifend diskutiert. Ziel ist es u.a., entsprechende Themen in die Strukturen der Metropolregion einzubringen. Dem Netzwerk gehören Gleichstellungsbeauftragten aus verschiedenen Bundesländern, Vertreterinnen der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft, sowie eine Vertreterin des DGB Nord an. Diese haben bisher drei **Netzwerkkonferenzen** durchgeführt, zuletzt 2016 „Chancengleichheit im Strategischen Handlungsrahmen der Metropolregion“. Derzeit laufen die Vorbereitungen für die nächste Konferenz im **Januar 2019** in Elmshorn unter dem Titel: „**Fachkräftesi-**

cherung 4.0“. Seit Anfang 2018 gibt es eine engere Einbindung in die Arbeit der Metropolregion Hamburg.

Öffentlichkeitsarbeit

Zur Öffentlichkeitsarbeit gehören das Erstellen und Verteilen von **Informationsmaterial**, Informationen auf der **website** des Kreises unter der Rubrik der Gleichstellungsbeauftragten, **Pressegespräche** und **Pressemitteilungen**, die Teilnahme und **Beiträge** auf externen Veranstaltungen und das Durchführen **eigener Veranstaltungen**.

Zu Beginn habe ich meinen Bereich der **website** im Rahmen der Möglichkeiten gemeinsam mit dem zuständigen Mitarbeiter der Kreisverwaltung **neu gestaltet**, mit dem Ziel mehr Informationen zu bieten als bisher. Neben Hinweisen auf Infomaterialien, Pressemeldungen und weitere websites, gibt es einen Kasten Aktuelles, der vor allem Veranstaltungshinweise, aber z.B. auch Hinweise auf gleichstellungsrelevante Gesetzesänderungen enthält – dieser wird regelmässig gepflegt:

<http://www.steinburg.de/kreisverwaltung/informationen-der-fachaemter/gleichstellungsbeauftragte.html>

Zudem wurde von mir ein Flyer mit allgemeinen Informationen zu meiner Arbeit erstellt. Dieser und weitere Informationsmaterialien sind auch auf einem Materialständer im Eingangsbereich des Kreishauses unter der Überschrift „Gleichstellungsbeauftragte“ zu finden.

Im März gab es ein Pressegespräch: 1 Jahr Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Steinburg – ein erstes Resümee.

Auch in der Öffentlichkeitsarbeit ist eine Fokussierung auf bestimmte Themenfelder notwendig. Im Berichtszeitraum waren dies die folgenden:

Inhaltliche / Thematische Schwerpunkte

- Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt
- Frauen in die Kommunalpolitik
- Gegen Gewalt an Frauen

Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Allein dieser Bereich ist so breit gefächert, dass nur Teilaspekte beleuchtet werden können. Wie bereits beschrieben findet ein regelmäßiger fachlicher Austausch zu diesem Thema sowohl in den Netzwerken „Frauen in der Region Unterelbe“ als auch „Frauen in der Metropolregion Hamburg“ statt. Im Rahmen der „Frauen in der Region Unterelbe“ habe ich 2017 die Veranstaltung „Fit für die Firma“ unterstützt.

Eine alte, aber leider immer noch aktuelle Forderung für Chancengleichheit bleibt die gleiche Entlohnung für Männer und Frauen. Laut einer Studie⁶ steht die **Entgeltgleichheit** bei jungen Frauen ganz oben auf der Agenda: **96% ist dieses wichtig**, 72% sogar sehr wichtig. Die Frauen sagen: „Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist groß, ungerecht und muss rasch beseitigt werden.“ – In der Entgelt-

⁶ Prof. Dr. Carsten Wippermann: „Lebensrealitäten und familien- und gleichstellungspolitische Erwartungen von Frauen zwischen 18 und 40 Jahren“ (2016)

gleichheit sehen die Frauen die entscheidende Lösung um die traditionelle Rollenverteilung zu beseitigen.

Die Frauen wünschen sich **gleiche Verwirklichungschancen in der Sorge- und Erwerbsarbeit**.⁷ Doch die **Wirklichkeit** sieht trotz einiger Fortschritte, z.B. durch den Ausbau der Kinderbetreuung, Elterngeld und Elterngeld Plus immer noch anders aus. Vor der Familiengründung verteilen sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen ähnlich. Aber nachdem Kinder auf der Welt sind, ist es häufig vorbei mit dem partnerschaftlichen Lebensentwurf. Nach den Elterngeldmonaten sind es fast immer die Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren oder ganz zu Hause bleiben. Es geht derjenige zur Arbeit und macht den Vollzeitjob, der mehr Geld nach Hause bringt – meistens der Mann. Frauen hingegen wenden in der „Rush hour ihres Lebens“ mit Mitte 30 durchschnittlich 5 Stunden und 18 Minuten für „Care-Arbeit“ auf, Männer nicht annähernd die Hälfte.⁸

Die Folge: Der sogenannte „**Gender Pay Gap**“ – die Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern – liegt in **Westdeutschland bei 23%**, bundesweit bei 21%, d.h. für jeden Euro, den ein Mann verdient, erhält eine Frau nur 79, im Westen 77 Cent. In **ländlichen Regionen** in Westdeutschland ist der Gender Pay Gap **etwa 10% höher** als in Ballungsgebieten. Hier spielt neben der schlechteren Kinderbetreuung häufig das Thema **Mobilität** – vor allem der unzureichende öffentliche Nahverkehr und die geringere Verfügbarkeit eines PKW eine Rolle.

Die Verdienstlücke baut sich „in einem Prozess sich wechselseitig verstärkender Effekte“ auf. Frauen arbeiten in schlechter bezahlten Branchen, in kleineren Betrieben, häufiger in Teilzeit, haben schlechtere Zugangschancen zu Karrieren und Führungspositionen und häufigere Erwerbsunterbrechungen. Vorüber gehende Ausstiege und länger andauernde Teilzeitarbeit lässt sich im Lebensverlauf kaum kompensieren. Und nach dem Erwerbsleben wird dann die bittere Quittung ausgestellt: Der **Gender Pension Gap** (Abstand der Geschlechter beim eigen erwirtschafteten Ruhegeld) liegt bei **53%**.

Dieses Thema wird nicht nur jedes Jahr beim sog. „**Equal Pay day**“ Ende März aufgegriffen, sondern war auch Inhalt eines Gesprächs der „Frauen in der Region Untertelbe“ mit den für die Region zuständigen **Bundestagsabgeordneten am 7. Juli 2017** in Itzehoe, welches ich inhaltlich und organisatorisch mit vorbereitet habe und bei dem ich ein Eingangsstatement gehalten habe.

Eine Ursache für die Entgeltungleichheit ist das nach wie vor unterschiedliche **Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen**. Um Mädchen für Berufe in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu begeistern und ihnen Informationen zu liefern, fand am **20. Februar 2018** zum 10. Mal der Aktionstag „**Mach mit bei MINT – Zukunftsberufe für Mädchen**“ unter Federführung von „Frau und Beruf“ im Fraunhofer Institut in Itzehoe statt. Die Mädchen könnten das Fraunhofer Institut besichtigen und mit Betrieben, Institutionen und Verbänden über Ausbildungsberufe, Studiengänge und Praktikumsangebote sprechen – in diesem Jahr

⁷ Weitere Informationen zu dem Thema finden sich in Torsten Lietzmann, Claudia Wenizig: „Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen“ – IAB-Kurzbericht 10/2017

⁸ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht: „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“ – Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017)

waren ca. 20 Aussteller dabei. Zudem erzählen junge Frauen in MINT-Berufen aus ihrem Berufsalltag und es gibt einiges an Infomaterial. Ich war in die Vorbereitungen einbezogen.

Auf der Messe „**Leinen los**“ – **Messe für den beruflichen (Wieder)Einstieg**“ informieren Unternehmen, Bildungsträger und Fachstellen zum (Wieder)einstieg, zur Ausbildung, zur Qualifizierung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Messe soll den Frauen Mut machen, wieder in ihren Beruf einzusteigen oder etwas völlig Neues zu wagen. Die Frauen können ihre Potenziale entdecken und erfahren, was die Arbeitgeber von ihnen erwarten. Sie können eine Lebensperspektive entwickeln, die zu ihnen und ihren Lebensumständen passt. Neben den fachlichen Informationen und Bewerbungstipps bietet Messe „erfolgreiche Wiedereinstiegsgeschichten“.

Am **9. November 2017** fand die Messe von 10 – 14 Uhr in der Stadtbücherei Itzehoe statt. Neben den fachlichen Informationen und Bewerbungstipps gab es „erfolgreiche Wiedereinstiegsgeschichten“. Frauen, die ihren Weg gefunden haben, zeigten diesen ebenso auf, wie die Stadtwerke Heide als Arbeitgeberin. Zum ersten Mal präsentierte sich dort auch die **Kreisverwaltung Steinburg** als Ausstellerin, informierte über verschiedene Berufe, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit.

Frauen in die Kommunalpolitik - Besetzung von Gremien

Nur etwa jedes vierte Mitglied der Kommunalparlamente in Schleswig-Holstein ist eine Frau. Im Kreis Steinburg sind von 45 Abgeordneten 13 weiblich. Von einer **gleichberechtigten Teilhabe** in Parlamenten und damit auch an politischen Entscheidungsprozessen kann 100 Jahre nach Einführung des aktiven und passiven Wahlrechts für Frauen im Jahr 1918 nicht die Rede sein.

Auf **kommunaler Ebene**, also im Kreistag, in den Stadtverordnetenversammlungen und den Amtsausschüssen werden Probleme aufgegriffen, Themen beraten und Entscheidungen getroffen, die oft unmittelbaren Einfluss auf das Lebensumfeld der einzelnen Bürgerinnen und Bürger haben. Hier geht es um Kulturangebote, Ausstattung von Schulen, Kinderbetreuung, Ansiedlung von Unternehmen und vieles mehr... Es ist wichtig, dass Frauen und Männer unterschiedlichsten Alters ihre Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen einbringen.

Die **Politik braucht mehr Frauen**. Es geht zum einen darum, Frauen zu motivieren und zu stärken. Das kommunalpolitische Frauennetzwerk KoPF vernetzt seit Jahren Frauen über die Parteigrenzen hinweg und bietet darüber hinaus Fortbildungen und Veranstaltungen für Frauen in der Kommunalpolitik oder die, die es sich vorstellen können, dort aktiv zu werden, an. Die Nachfrage zeigt, dass das Interesse bei den Frauen vorhanden ist.

Am **6. und 7. Oktober 2017** fand ein Seminar „**Mitmischen – wie kann ich die Politik vor Ort mitgestalten**“ – Ein Training zur Selbsterfahrung und Orientierung im Muschelzimmer des Kreishauses statt - eine gemeinsame Veranstaltung von KoPF und den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis, gefördert von der Heinrich-Böll Stiftung und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung. Referentin war Sabine Mutumba.

Interesse, gestärktes Selbstvertrauen und Kompetenz reichen nicht immer aus, um in die Politik zu gehen, dort zu bleiben und wichtige Positionen zu übernehmen. Für viele sind die Strukturen, die sie vorfinden, problematisch: Die vielen Gremien- und sonstigen Termine – die nicht selten in den Abendstunden stattfinden – lassen sich oft schlecht mit den vielfältigen Aufgaben vereinbaren, die viele Frauen haben. Hier müssen auch die Parteien umdenken und andere Beteiligungsformen schaffen. Was zählt ist Kompetenz, nicht nur Präsenz.

Der Kreistag **benennt** und **entsendet** fachkundige Bürgerinnen und Bürger in Aufsichtsräte mit kommunaler Beteiligung und andere Gremien. Das sind beispielsweise die Gesellschafterversammlung der Gesellschaft für Technologieförderung Itzehoe mbH (IZET) und der dortige Aufsichtsrat, die Verbandsversammlungen Zweckverband Klinikum, Zweckverband Wasserwerk Wacken, Zweckverband ÖPNV Steinburg und die Aufsichtsräte der Entwicklungsgesellschaft Brunsbüttel mbH (egeb) und der Rettungsdienstkooperation in Schleswig-Holstein gGmbH.

Für die meisten dieser Gremien wurde von Seiten des Kreistages bisher keine einzige Frau benannt. Der Kreis Steinburg ist damit einer der Schlusslichter in Schleswig-Holstein.

Das **Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst** (GstG) vom 13.12.1994 bestimmt in **§ 15 Abs. 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- und Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird; andernfalls entscheidet das Los. Bestehen Benennungs- und Entscheidungsrechte für eine ungerade Personenzahl, gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Person.“

In der Vergangenheit gab es keine einhellige Auffassung darüber, ob diese Vorschrift für Gremien gilt, die von den politischen Körperschaften, wie beispielsweise dem Kreistag benannt werden. Am 6.12.2017 hat das **OVG Schleswig** die erstinstanzliche Entscheidung des Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgerichtes bestätigt: Der § 15 GstG gilt: Entsprechende Gremien müssen **je zur Hälfte mit Frauen und Männern** besetzt werden. Dabei müssen die politischen Mehrheitsverhältnisse **nicht abgebildet** werden und die benannten Mitglieder der Gremien müssen nicht unbedingt **Abgeordnete des Kreistages** sein. Dieser kann auch fachkundige Bürgerinnen und Bürger benennen und entsenden. Die schriftliche Urteilsbegründung liegt vor.

Am **6. Mai 2018** sind **Kommunalwahlen**: die Gemeindevertretungen und Kreistage werden neu gewählt. Der Kreistag des Kreises Steinburg trifft sich am 27. Juni zu seiner konstituierenden Sitzung. Für die verschiedenen Gremien werden neue Mitglieder benannt. Zukünftig werden ihnen **wesentlich mehr Frauen** als bisher angehören müssen.

Um sich über dieses Thema zu informieren und sich mit anderen auszutauschen, war ich gemeinsam mit dem Leiter des Rechtsamtes auf dem Fachtag der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten „Paritätische Gremienbesetzung“ am **28. September 2017** in Kiel. Mehrfach habe ich darüber im für Gleichstellung zuständigen Ausschuss und in verschiedenen Netzwerken informiert und Öffentlichkeitsarbeit gemacht.

Am **19. Februar 2018** gab es eine Veranstaltung des kommunalpolitischen Netzwerkes KoPF, im Muschelzimmer des Kreishauses, bei der die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt und ich einen Input gaben und mit ca. 20 Interessierten Informationen austauschten und eine anregende Diskussion führten. Es bestand ein hoher Informationsbedarf und es wurde um konkrete Lösungen zur Umsetzung gerungen, statt wie an anderen Stellen weiter zu blockieren. Der Kreis Steinburg ist derzeit auf einem guten Weg. Die Kreisverwaltung bemüht sich zudem, auch den Ämtern entsprechende Informationen zur Verfügung zu stellen. Weitere Informationsangebote für diejenigen, die sich für Gremienarbeit interessieren, sind in Planung.

Gegen Gewalt an Frauen

Jede vierte Frau im Alter von 16 – 85 Jahren wird mindestens einmal im Leben Opfer von häuslicher Gewalt.⁹ In Schleswig-Holstein gab es 2016 3.721 polizeiliche Einsätze bei häuslicher Gewalt. 1.658 Frauen suchten mit 1.484 Kindern Zuflucht in einem Frauenhaus. Frauenhäuser bieten allen Frauen und Kindern, die von psychischer, körperlicher und / oder sexualisierter Gewalt betroffen sind Zuflucht, Beratung und Unterstützung.

In **Schleswig-Holstein gibt es 16 Frauenhäuser**, eines davon in **Itzehoe mit 18 Plätzen**. Die landesweite Anzahl an Plätzen ist nicht ausreichend, die Ausstattung vieler Häuser nicht zeitgemäß, nur wenige sind barrierefrei. Dabei ist gerade bei Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen der Anteil derer besonders hoch, die von Gewalt betroffen sind.¹⁰ Nur wenige haben die räumlichen Möglichkeiten, auch Frauen mit Söhnen ab 13 Jahren aufzunehmen. Ich habe in Ausschusssitzungen und in Gesprächen über das Thema informiert und mich auf unterschiedlichen Ebenen für eine Verbesserung der Situation eingesetzt.

Am **25. November** ist der **Internationale Tag „Gegen Gewalt an Frauen**. Vor dem Kreishaus wurde im Beisein des Kreispräsidenten, des Landrates und zahlreichen Mitgliedern des Frauennetzwerkes am **20. November 2017** die **Fahne „Gegen Gewalt an Frauen“** gehisst und blieb die gesamte Aktionswoche als Mahnung hängen. Wie in jedem Jahr gab es eine landesweite Aktion **„Gewalt kommt nicht in die Tüte“** unter der Schirmherrschaft der zuständigen Ministerin. In Itzehoe wurden die Brötchentüten mit der entsprechenden Aufschrift, der Hilfetelefonnummer und Informationsmaterialien am **23. November** auf dem Wochenmarkt verteilt.

⁹ Dies belegen u.a. die Studien „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ (2004) eine im März 2014 veröffentlichte Studie der Europäischen Grundrechtsagentur zum Ausmaß von Gewalt gegen Frauen in Europa und „Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften“ (2009)

¹⁰ Die Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland (M. Schröttle u.a. 2011) kommt zu dem Schluss, dass sie doppelt so oft von psychischer und körperlicher Gewalt und 2 – 3mal so oft von sexualisierter Gewalt betroffen sind.

Zusätzlich gab es in Kooperation mit dem Frauenhaus und der Gleichstellungsbeauftragten des Amtes Kellinghusen eine Aktion „**Tür auf – Schutzräume für alle von gewaltbetroffenen Frauen**“. Entsprechende Türschilder sollten an öffentlich zugänglichen Gebäuden bzw. Räumen, z.B. im Jobcenter aufgehängt werden, um auf die Bedarfe aufmerksam zu machen, Informationen anzubieten und Offenheit zu signalisieren. Es gab zusätzliche Plakate und Informationsmaterialien. Die Aktion wurde vom Landrat unterstützt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises beteiligten sich in großer Zahl. Im Vorwege hatte es dazu ein Pressegespräch gegeben.

Gemeinsame Veranstaltungen mit der Koordinierungsstelle Integration

„**Das Kopftuch – ein Zeichen der Freiheit?**“ – so lautete der vielleicht etwas provokante Titel einer gemeinsamen Diskussionsveranstaltung mit der Koordinierungsstelle im Rahmen der Interkulturellen Woche am 25. September 2017 im Kreishaus. Das Kopftuch ist ein kontroverses Thema – für nicht wenige ein Symbol der Unterdrückung, für andere ein Stück (religiöser) Selbstbestimmung. Was bedeutet es? Welches Bild haben wir von der muslimischen Frau? Welche Stellung hat die Frau im Islam? Wie gehen wir mit kulturellen Unterschieden und Vorurteilen um? – Das waren Fragen, die an diesem Abend von ca. 40 Leuten diskutiert wurden. Referentin war die Lehrerin und praktizierende Muslima, Shazia Noor Chaudhry, die sich auch wissenschaftlich mit dem Islam auseinandersetzt. Insgesamt kam die Veranstaltung gut an und es bestand der Wunsch, mehr in diese Richtung anzubieten.

Betreuungs- und Lehrkräfte berichten, dass **junge Frauen mit Migrationshintergrund** Integrationsangebote nicht wahrnehmen. Sobald sie mit der Volljährigkeit aus der Schulpflicht herausfallen, werden sie von ihren Männern und / oder ihrer Community daran gehindert, Deutsch zu lernen und Bildungsabschlüsse zu erlangen. Zudem melden Beratungsstellen eine steigende Zahl von Fällen häuslicher Gewalt.

„**Heroes**“ ist ein Präventionsprojekt, das ursprünglich aus Berlin-Neukölln stammt und bei jungen Männern ansetzt, um diskriminierende Rollenbilder aufzubrechen. Sie setzen sich mit dem Ehrbegriff und der Gleichberechtigung auseinander, um Stellung gegen die Unterdrückung im Namen der Ehre beziehen zu können. Ziel ist, dass nicht nur sie, einen anderen Umgang mit den Rechten ihrer Schwestern und Freundinnen finden, sondern sich auch in ihrer Community dafür stark machen.

Gemeinsam mit der Integrationsstelle des Kreises und den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Pinneberg und der Stadt Pinneberg wurde ein zweitägiger Veranstaltungsblock am **4. und 5. Dezember 2017** durchgeführt. Es gab eine ausgebuchte Fortbildung für 25 Pädagog/innen in Itzehoe und je einen Workshop mit Jugendlichen und Jungerwachsenen an den Beruflichen Schulen des Kreises Pinneberg und dem Regionalen Bildungszentrum in Itzehoe.

Sowohl im Kreis Pinneberg als auch im Kreis Steinburg gibt es eine Nachfrage nach weiteren Angeboten in diesem Kontext.

Weitere Veranstaltungen und Aktionen

Familienpaten gehen für ein paar Stunden die Woche in Familien mit mindestens einem Kind unter 3 Jahren. Sie unternehmen etwas mit den Kindern, unterstützen z.B. bei Behördengängen und haben ein offenes Ohr für die Probleme des Alltags. Sie sind kein Ersatz für professionelle Kinderbetreuung oder Maßnahmen der Jugendhilfe, sie verschaffen aber ein wenig Zeit und Entlastung. Der Deutsche Kinderschutzbund schult geeignete Personen in einer 42stündigen Fortbildung. Am **16. Januar 2018** habe ich gemeinsam mit der Koordinatorin des Deutschen Kinderschutzbundes und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Glückstadt eine Informationsveranstaltung „**Familienpaten gesucht**“ angeboten. Zuvor war bereits die Öffentlichkeitsarbeit intensiviert und verbessert worden, so dass am 25. Januar 2018 ein **neuer Kurs** mit 11 Teilnehmerinnen und Teilnehmer starten konnte. Weitere Personen werden auf einer Warteliste geführt.

Am **8. März** ist **Internationaler Frauentag**. Der erste Internationale Frauentag fand 1911 in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA statt. Neben höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen war eine der zentralen Forderungen: „**Her mit dem Frauenwahlrecht.**“ 1918 wurde das aktive und passive Wahlrecht für Frauen in Deutschland eingeführt. 100 Jahre später kämpfen Frauen noch immer für gleichberechtigte Teilhabe in politischen Gremien (s.o.) In Glückstadt werden daher in diesem Jahr unter dem Titel: „**Dornröschen wach auf – 100 Jahre Frauenwahlrecht**“ auf dem Historischen Marktplatz Rosen und Botschaften für „Mehr Frauen in die Politik“, u.a. auch **Postkarten** der LAG Gleichstellung zu 100 Jahre Frauenwahlrecht, verteilt. Daneben gibt es weitere Aktionen in Itzehoe, Kellinghusen und Wilster, u.a. ein Frühstück der Nationen, einen Wettbewerb und eine Ausstellung. Das Frauennetzwerk hat diese Aktionen am **26. Februar 2018** gemeinsam im Kreishaus der Presse vorgestellt.

Beratung

Es gibt eine Vielzahl von Themen, bei denen bei einer Gleichstellungsbeauftragte Rat gesucht wird. Im letzten Jahr waren dies bei mir u.a. die folgenden:

- Trennung / Scheidung
- Alleinerziehend
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Probleme aufgrund von Schwerbehinderung / Mehrfachdiskriminierung
- Wiedereinstieg in den Beruf / Berufliche Neuorientierung
- Probleme am Arbeitsplatz
- Karriereplanung
- Mobbing
- Gewalt (eigene Erfahrungen, aber auch: Wie verhalte ich mich, wenn ich anderen helfen möchte)
- Probleme mit Ämtern

Die Gleichstellungsbeauftragte ist **keine allgemeine Beratungsstelle** und kann **keine langfristige Begleitung** bei Problemen leisten. Zudem ist darauf zu achten, dass nicht jedes Problem, das an sie heran getragen wird, etwas mit Gleichstellung zu tun hat. In vielen Fällen ist es nicht möglich, bei der Unterschiedlichkeit der Fragestellungen professionell und umfassend zu beraten. Wenn schwerwiegende psychische

Probleme damit verbunden sind, wäre dies aus meiner Sicht sogar grob fahrlässig. Auch eine rechtliche Beratung ist nicht erlaubt, so dass es oftmals um eine Erstberatung, eine Sortierung der Probleme und das Aufzeigen weiterer Hilfsmöglichkeiten geht. Die Hilfe zur Selbsthilfe steht im Vordergrund. Der zeitliche Umfang der Beratung geht von 15 minütiger telefonischer Beratung bis zu mehreren persönlichen Gesprächen von jeweils 45 – 90 min, wobei letzteres eher die Ausnahme ist, da möglichst frühzeitig an die „passenden“ Adressen weiter vermittelt wird.

Darüber hinaus werden durch Beratungsgespräche aber auch **Misstände aufgedeckt**, die von allgemeinen Interesse sind und die von mir z.B. in den diversen Netzwerken oder bei Institutionen angesprochen und im Rahmen meiner Öffentlichkeitsarbeit aufgegriffen werden.

Fazit und Ausblick:

Der Fortschritt ist eine Schnecke. In vielen Bereichen wird noch an den gleichen Fragestellungen gearbeitet wie vor 10, 20 oder 30 Jahren: Frauen verdienen im Durchschnitt nach wie vor weniger als Männer – auch bei gleichwertiger Arbeit. Sexismus ist allgegenwärtig und wird von vielen immer noch belächelt. Die Anzahl der von Gewalt betroffenen Frauen ist nach wie vor erschreckend hoch und die Hilfsangebote oft nur unzureichend. Der Anteil von Frauen in der Politik ist auf einigen Ebenen sogar rückläufig und in Gremien für die der Kreistag ein Benennungs- und Entsenderecht hat, ist ihr Anteil noch geringer als in den Parlamenten.

Zumindest was den letzten Punkt angeht, scheint es in Schleswig-Holstein, insbesondere im Kreis Steinburg vor dem Hintergrund der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichtes Schleswig in Bezug auf die Paritätische Gremienbesetzung voran zu gehen. Hier ist einiges an Informationsarbeit geleistet worden. Das muss fortgesetzt werden. Ergänzend dazu, dass von Landesebene voraussichtlich eine Handreichung zur Anwendung des § 15 Gleichstellungsgesetzes zur Besetzung von Gremien mit Männern und Frauen zu gleichen Teilen geben wird, gibt es schon jetzt vor Ort viele Fragen, die beantwortet werden müssen. Es gibt Frauen, auch außerhalb der politischen Fraktionen, die Interesse an einem Sitz in den Gremien haben. Dort wo die Fraktionen nicht ausreichend Frauen aus den „eigenen Reihen“ benennen können oder wollen, muss dies zusammengefügt und koordiniert werden. Zudem wird es Fortbildungs- und Informationsangebote für Frauen und Männer geben, die sich für diese Arbeit interessieren.

Auch in anderen Bereichen gibt es gute Entwicklungen, z.B. was den Anteil von Frauen in Leitenden Funktionen in der Kreisverwaltung oder das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen angeht. Das große Interesse der weiblichen Beschäftigten am Qualifizierungsnetzwerk für zukünftige Führungskräfte, lässt hoffen, dass es weiter in diese Richtung geht. Allerdings wird das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor vorrangig als „Frauensache“ betrachtet. Hier sind noch weitere Überlegungen in Richtung einer auch „väterfreundlichen“ Personalpolitik von Nöten. Zudem wäre es sinnvoll, zum einen die Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen zu überprüfen und ggf. zu ergänzen und ein „familienfreundliches Profil“ der Kreisverwaltung auch dafür zu nutzen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

In dem nicht ganz einem Jahr meiner Gleichstellungsarbeit konnte ich viele Kontakte knüpfen und darüber einige Themen anschieben und auch neue Akteurinnen für die

Gleichstellungsarbeit gewinnen. Das muss noch ausgebaut werden, denn nur wenn sich viele an vielen Stellen – und sei es nur für einen kleinen Teilaspekt – für die Gleichberechtigung der Geschlechter einsetzen, geht es voran. Es bedarf unterschiedlicher Hintergründe, Kompetenzen und Blickwinkel in diesen Fragen. Mein Ziel ist es, mehr junge Frauen und mehr Männer als bisher für Gleichstellungsarbeit zu interessieren und einzubinden. Insbesondere um mehr junge Leute zu gewinnen, werden auch andere Veranstaltungsformate ausprobiert werden als bisher.

Im Rahmen des Themenfeldes Arbeitsmarkt werde ich mich mit dem Thema Digitalisierung – Arbeit 4.0.- Auswirkungen, Chancen und Risiken auseinander setzen. Diese wird auch in den Netzwerken „Frauen in der Unterelbe“ und „Frauen in der Metropolregion“ bearbeitet. Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gleiche Bezahlung bleiben aktuell und werden weiter bearbeitet. Je nachdem wie sich der Arbeitsumfang in anderen Bereichen entwickelt und sich die zukünftigen Arbeitsbedingungen gestalten, möchte ich als Themen auch die besondere Situation von Alleinerziehenden und Mobilität von Frauen im Rahmen meiner Öffentlichkeitsarbeit aufgreifen.

Verschiedene Kooperationen zu Veranstaltungsformaten unter dem Stichwort „Starke Frauen“ und im Rahmen der Interkulturellen Woche sind bereits angedacht. Auch Aktionen zum Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht“ wird es voraussichtlich im Herbst dieses Jahres und im nächsten Jahr geben.