

Vorlage zur Sitzung des Innenausschusses
Kreis Herzogtum Lauenburg am 16. Juni 2014



Kreis Herzogtum Lauenburg
- Die Gleichstellungsbeauftragte -
IV. Tätigkeitsbericht
1. April 2013 bis 31. März 2014

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	3
1.	Rahmenbedingungen	3
2.	Zusammenarbeit	3
3.	Aufgabenbereich.....	3
II.	Ziel 1: „Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs“	4
1.	Projektmitarbeit bei WiNetA.....	4
2.	Kinderbetreuungssituation in unserem Kreis:	5
3.	Teilnahmen	5
III.	Ziel 2: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb der Kreisverwaltung fördern“.....	6
1.	Veranstaltung	6
2.	Mitarbeit / Teilnahme	6
IV.	Ziel 3: „Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen im Kreis“	7
1.	Veranstaltungen	7
2.	Teilnahmen	8
3.	Mitarbeit	8
4.	Finanzielle Situation von Beratungsstellen	8
V.	Ziel 4: „Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen“.....	9
1.	Veranstaltungen	9
2.	Teilnahme an Fachtagungen etc.	9
3.	Beratungsstelle für Männer	9
VI.	Ziel 5: „Frauen für politische Arbeit gewinnen“	10
1.	Projekt „KopF“ <u>k</u> ommunal <u>p</u> olitische <u>s</u> <u>N</u> etzwerk für <u>F</u> rauen.....	10
2.	Frauen haben eine Stimme	10
VII.	Ziel 6: „Situation von Frauen im Kreis verbessern“	11
1.	Veranstaltungen	11
2.	Informationsbroschüre über Minijobs	12
3.	Teilnahme an Fachtagungen etc.	12
4.	Mitarbeit in Beiräten und Ausschüssen	12
VIII.	Beratung	13
IX.	Vernetzung.....	16
X.	Teilhabe / Quoten	16
1.	Anteil von Frauen in der Kreisverwaltung	16
2.	Anteil von Frauen in den politischen Gremien und Aufsichtsräten etc.	18
XI.	Ausblick für den Zeitraum 01. April 2014 bis 31. März 2015	18

I. Einleitung

Der Bericht umfasst den Zeitraum vom 1. April 2013 bis 31. März 2014.

Im Wesentlichen ist es ein 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.

Der Aufbau des Berichtes lehnt sich an den der Vorjahresberichte an. Um Doppelungen zu vermeiden, wird teilweise auch auf diese Bezug genommen. Die Vorjahresberichte sind auf meiner Internetseite eingestellt.

1. Rahmenbedingungen

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

Mein Büro befindet sich seit Januar 2013 in die Wasserstraße 2. Durch diese neue Lage hat sich das Verhalten der Ratsuchenden verändert. Es kommen keine spontanen BesucherInnen mehr zu mir, dies war im alten Kreishaus anders. Das Büro in der Wasserstraße ist dafür zu „versteckt“. Stattdessen melden sich die Ratsuchenden vermehrt telefonisch an, sodass insgesamt die Beratungszahlen konstant geblieben sind.

Die Höhe meines Haushaltes war im letzten Jahr auskömmlich. Für Öffentlichkeitsarbeit, die interne Fortbildung für Kolleginnen und Veranstaltungen standen mir 7700 € und für Fahrtkosten und andere Geschäftsausgaben standen mir 1800 € zur Verfügung. Meine Ausgaben für Öffentlichkeitsarbeit etc. lassen sich für 2014 mit Mühe an dieses Volumen anpassen, ob dies auch bei den Fahrtkosten gelingen wird, ist zweifelhaft, da meine Tätigkeit mit vielen Fahrten verbunden ist.

Problematisch wird es sicherlich in den nächsten Jahren werden, da die einzelnen Veranstaltungen immer teurer werden. Dies kann nur durch eine Reduzierung des Angebots kompensiert werden

2. Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit dem Fachdienst 110 der Kreisverwaltung hat sich auch im vergangenen Jahr gut gestaltet. Ich wurde gemäß meinen Absprachen eingebunden und arbeite an dem Projekt „Die Kreisverwaltung als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber“ und in der Arbeitsgruppe zu Copsoc mit, s.S.6f.

Ich nehme wöchentlich an der Donnerstagsrunde des FB1 sowie an den Monatsgesprächen teil. Mit dem Personalrat arbeite ich ebenfalls eng zusammen. Ich bin zu allen Bewerbungsgesprächen eingeladen und nehme nach Möglichkeit daran teil, s.S.7. Auch habe ich mich in die Vorbereitung des Assessments zum Führungskräftenachwuchspool eingebracht, am mehrtägigen Auswahlverfahren teilgenommen und arbeite in einer Arbeitsgruppe mit, um das Auswahlverfahren für unsere BeamtenanwärterInnen zu optimieren.

Nach wie vor ist die Limitierung meiner Stelle auf 19,5 Stunden pro Woche das größte Hindernis für die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Bereichen. Dieser Stundenumfang ist völlig unzureichend. Wie schon in meinen Berichten der Vorjahre weise ich darauf hin, dass ich deshalb häufig bei Termin- oder Projektanfragen absagen muss und ich auch nicht so häufig in die Ausschüsse gehen kann, wie ich es für erforderlich halte.

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 umfasst mein Aufgabenbereich im Produktblatt des Haushaltsplanes für 2013 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:
1. Förderung beruflicher Wiedereinstieg
 2. Vereinbarkeit Familie und Beruf innerhalb der Kreisverwaltung fördern
 3. Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen im Kreis
 4. Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen
 5. Frauen für politische Arbeit gewinnen
 6. Situation von Frauen im Kreis verbessern
6. Kennzahlen:
1. Anzahl Beratungen
 2. Anzahl eigene Veranstaltungen / Initiativen oder in Kooperation zu den Zielen 1-6
 3. Anzahl der Teilnahme oder Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen anderer zu den Zielen 1-6

In allen diesen Zielen liegt der Fokus auf den Frauen. Dies ergibt sich in formaler Hinsicht aus den eindeutigen Vorgaben der Hauptsatzung. Inhaltlich ist dies aber auch immer noch nötig und gerechtfertigt, da meine Arbeitsfelder durch Lebenslagen bedingt sind. Leider ist es aber immer noch so, dass eine gerechte Teilhabe ganz überwiegend noch nicht erreicht ist und zwar zum Nachteil von Frauen. Schlagworte sind da: ungleiche Bezahlung, zu wenig Frauen in Führungspositionen, weibliche Altersarmut, Alleinerziehende, Kinderbetreuung und häusliche Gewalt.

Ich möchte aber alle Leserinnen und Leser, insbesondere aber die Mitglieder des Innenausschusses, einladen, mit mir die Ziele zu diskutieren und – falls nötig – anzupassen.

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

Die meisten Angebote gelten aber immer noch verstärkt Frauen, dort ist gleiche Teilhabe nicht erreicht bzw. sind diese Themen im Alltag von Frauen deutlich präsenter als im Alltag von Männern.

Im Folgenden werden Sie bei allen beschriebenen Aktivitäten aus dem Berichtszeitraum April 2013 bis März 2014 eine Zuordnung zu den im Produktblatt benannten Zielen finden.

Meine Beratungstätigkeit umfasst alle Ziele und wird daher gesondert auf Seite 13 dargestellt.

II. Ziel 1: „Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs“

Ich beziehe mich hier auf den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen und Männern außerhalb der Kreisverwaltung. Soweit es den beruflichen Wiedereinstieg von Kolleginnen und Kollegen betrifft, wird dies unter Ziel 2 dargestellt.

1. Projektmitarbeit bei WiNetA

Wirksames Netzwerk für Alleinerziehende in den Kreisen Stormarn und Herzogtum Lauenburg. Projektträger war die WAK Schleswig Holstein GmbH mit der Teilprojektträgerin Fraueninitiative e.V. Kooperationspartner war die Agentur für Arbeit Bad Oldesloe und ihre beiden Jobcentern in Stormarn und Herzogtum Lauenburg. Hinzu kamen weitere Netzwerkpartner wie beispielsweise die beiden Kreise (Gleichstellungsbeauftragte). Ziel von WiNetA ist, der potentiellen Überlastung von Alleinerziehenden entgegenzuwirken und Kinderarmut vorzubeugen.

Ich habe von diesem Projekt im letzten Bericht bereits berichtet.

Die Förderperiode dieses Projektes ist im Juni 2013 ausgelaufen. Die Internetseite ist im Netz und wird seit Ende der Förderung von der Fraueninitiative e.V. weitergeführt. Internetadresse: <http://www.wineta-net.de/>

An den letzten Treffen zum Projektabschluss habe ich teilgenommen (11.04. und 15.05.2013).

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

2. Kinderbetreuungssituation in unserem Kreis:

Ich arbeite regelmäßig bei den Sitzungen der Fach- und Teilfachplanungsgruppe Kindertagesbetreuung mit. Im letzten Jahr haben viele Träger weitere Betreuungseinrichtungen (Neubau / Erweiterung / Umbau) für den Bedarfsplan angemeldet. Ob dies in unserem Kreis auf Grund seiner ländlichen Struktur überall ausreicht, erscheint mir fraglich. Die langen Wartelisten, die einige Gemeinden immer noch benennen, deuten auf einen bisher nicht erfüllbaren Bedarf hin.

Zudem wird mir immer wieder von Frauen berichtet, die nur sehr eingeschränkte Betreuungsmöglichkeiten vor Ort haben (nur vormittags), welche sich mit einer Berufstätigkeit schwer bis gar nicht verbinden lassen. Durch die fehlende Betreuung unterstützen wir Frauen faktisch darin, nur in Teilzeit oder sogar in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis zu arbeiten. Damit setzten wir aber nach meiner Einschätzung falsche Anreize. Spätestens beim Thema Rente holt dies die Frauen dann wieder ein. Zur Verdeutlichung: Im Jahr 2012 erhielt die Neurentnerin aus den alten Bundesländern 493€ Rente, der männliche Neurentner 898€ (zum Vergleich: neue Bundesländer: 753€ für Frauen und 903€ für Männer). Quelle: Dt. Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zeitreihen, Okt. 2013, zitiert nach ver.di, Bereich Sozialpolitik.

Sehr schlecht sieht nach wie vor die Betreuungssituation für Schulkinder aus. Offene Ganztagschulen helfen nur teilweise den Betreuungsbedarf zu decken und sind keinesfalls ausreichend. Dies gilt insbesondere für den späteren Nachmittag. Eine Vollzeitätigkeit ist mit den Betreuungszeiten der offenen Ganztagschule nur schwer bis gar nicht zu vereinbaren.

Die Zahl der Hortplätze reicht nicht aus, auch hier führen die Kommunen Wartelisten. In einigen Gemeinden unseres Kreises soll die Zahl der Hortplätze ausgebaut werden, andere bauen das Ganztagsangebot an den Schulen aus. Es ist sicherlich richtig, hier vor Ort anhand der genauen Bedarfe zu planen und auszubauen. Doch von einer flächendeckenden bedarfsgerechten Betreuung von Schulkindern sind wir noch weit entfernt. Besonders problematisch wird es in Ferienzeiten.

Dies wird von Eltern immer wieder bemängelt, z.B. auch bei der internen Abfrage innerhalb der Kreisverwaltung anlässlich des Projektes „Kreisverwaltung als attraktiver, familienfreundlicher Arbeitgeber“, s. auch S.6.

Von den 28 Schulstandorten in unserem Kreis haben derzeit (Stand März 2014) 11 eine Ferienbetreuung. Diese erstreckt sich meist nur auf einen Teil der Ferien und ist bis auf eine Ausnahme (Schulverband Strecknitz Berkenthin Krummesse) kostenpflichtig. Die Modalitäten wie Kostenhöhe, Ermäßigungen, Zugänglichkeit für Kinder aus anderen Schulen oder Gemeinden oder Zugang für Geschwisterkinder sind sehr unterschiedlich.

Ich hatte diese Daten schon einmal im August 2012 abgerufen. Damals hatten 8 Schulstandorte ein Ferienangebot.

Ich habe keine Erkenntnisse, ob die Eltern vor Ort ihren Bedarf nicht anmelden oder ob aus anderen Gründen kein Angebot vorgehalten wird. Ich kann mir nicht vorstellen, dass wirklich kein Bedarf besteht.

Entlastend für Eltern wird sicherlich auch das Angebot des Kreisjugendringes, der Kommunen und anderer Träger sein., z.B. Fahrten und Ferienpassangebote. Aber gerade die mehrtägigen Angebote/ Fahrten sind kostenpflichtig. Ermäßigungen bei geringem Einkommen gibt es. Trotzdem wird dies für Eltern oft zu teuer, zumal wenn sie mehrere Kinder haben.

Eine gute Kinderbetreuung ist aber unerlässlich, wenn wir Eltern – in aller Regel die Mütter – in den Arbeitsmarkt integrieren wollen, damit sie einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachgehen können.

3. Teilnahmen

22.10.2013 Gespräch in Mölln mit der dortigen Gleichstellungsbeauftragten und „Frau und Beruf“ im Hinblick auf die Beratungsversorgung in unserem Kreis.
Der Kreistag hat die finanzielle Unterstützung für die dezentrale Beratung von zuletzt 4800 €

jährlich gestrichen. Daraufhin musste „Frau und Beruf“ das Angebot sehr zurückfahren. Dies bedeutet, dass Frauen aus Lauenburg, Büchen, Besenthal oder Klein Zecher jetzt für eine Beratung nach Lübeck fahren oder sie einige Monate auf den nächsten Termin in Geesthacht, Schwarzenbek, Ratzeburg oder Mölln warten müssen. Dies ist völlig ungenügend.

05. 2.2014 Treffen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises mit den Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit und des Jobcenters in Mölln. Neben einem Erfahrungsaustausch stehen in diesem jährlich stattfindenden Treffen die neueste Entwicklung der Arbeitslosenzahlen, insbesondere von Frauen und Alleinerziehenden, sowie die neuen Angebote und Maßnahmen der Agentur und des Jobcenters für diesen Personenkreis im Fokus.

III. Ziel 2: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb der Kreisverwaltung fördern“

1. Veranstaltung

- 25.-27.09.2013 „**Power Talking**“ –sich selbst und die anderen im Blick, Kommunikation, die entlastet. Es handelte sich um eine Fortbildungsveranstaltung für Frauen, die in der Kreisverwaltung tätig oder derzeit beurlaubt sind. Veranstaltet wird die jährliche Fortbildung von der Gleichstellungsbeauftragten.

Themenschwerpunkte waren:

- Wie beeinflusst man ein Gespräch?
- Wie präsentiert man sich zielführend?
- Wie erreicht man gemeinsame Balance?

Methoden:

- Lehrgespräche
- Einzel- und Gruppenarbeit
- szenische Rollenspiele
- Körper- und Wahrnehmungsübungen
- Coaching

Referentin: Frau Monika Fibiger

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

Ich fände es sehr schön, wenn wir auch Veranstaltungen für Männer anbieten könnten (z.B. zum Thema Männergesundheit, Väterrolle etc). Dies wurde auch vereinzelt schon eingefordert, bei konkreten Abfragen, was gewünscht wird, hatte ich jedoch sehr wenig Resonanz. Ein Fortbildungsangebot zum Thema Männergesundheit musste abgesagt werden, da es zu wenig Anmeldungen gab.

2. Mitarbeit / Teilnahme

- Mitarbeit am Projekt „Die Kreisverwaltung als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber“. Gerade ist eine neue Studie (A.T.Kearney-Studie) zur Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen herausgekommen (Quelle: dpa 7.4.2014). Danach nehmen deutsche Firmen das Thema immer noch nicht ernst genug. Wichtige Themen laut dieser Studie sind: „Notfallbetreuung für Kinder; Heimarbeit und Führungskräfte als Vorbilder“. Unser Arbeitskreis befasst sich mit ähnlichen Themen. Teilweise sind wir schon gut aufgestellt, wir haben gute Regelungen zu Arbeitszeiten und Telearbeit. Problematisch sind die Notfallbetreuung und auch die Ferienbetreuung. Notfallbetreuung ist ohne Geld nicht organisierbar. Auch das in Stormarn entwickelte Notfallbetreuungsprojekt ist in unserem Kreis meines Erachtens nicht umsetzbar. Dazu braucht es eine große Zahl an Firmen mit vielen MitarbeiterInnen. Dies gibt die Struktur unseres Kreises nicht her. Auch ein Eltern-Kind-

Zimmer ist durch die räumliche Enge im Kreishaus zurzeit schlecht vorstellbar. Problematisch ist ja auch die Ferienbetreuung für Schulkinder. Hier haben wir einen Flickenteppich, s.S.5. Auch bei der Vorbildfunktion gibt es noch viel zu tun. Bisher haben wir in den Vorgesetztenpositionen überwiegend Männer, echte Elternzeit von Vätern (über die 2 Monate hinaus), Teilzeit aus familiären Gründen oder ähnliches kommt auf der Leitungsebene sehr wenig vor. Das ist schade, denn Familienfreundlichkeit kann auch „vorgelebt“ werden.

- Teilnahme an den Fachdienststunden im FB1 (Donnerstagsrunde)
- Teilnahme an den Monatsgesprächen
- Enge Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- 10. April 2013: Teilnahme BEM (betriebliches Eingliederungsmanagement)
- 04. November 2013: Teilnahme und eigener Bericht bei der jährlichen Personalversammlung
- Copsoc AG: Teilnahme an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft, die es sich zum Ziel gesetzt hat, aus den Ergebnissen der Copsoc Mitarbeiterbefragung einen Vorschlag zu konkreten Handlungs- und Umsetzungsmaßnahmen zu entwickeln. (Copsoc ist eine Referenzdatenbank zu psychosozialen Faktoren bei der Arbeit. Im Jahr 2013 wurde eine Mitarbeiterbefragung zu den psychosozialen Belastungen in der Kreisverwaltung durchgeführt.)
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. Hier habe ich im Berichtszeitraum an 6 Vorstellungsgesprächsrunden teilgenommen. Aus Kapazitätsgründen ist es nicht möglich, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Es erfolgt deshalb eine Einzelfallentscheidung (Ist eine Führungsposition zu besetzen? / Sind Frauen in dem betroffenen Bereich in der Unterzahl? / Wie viele Frauen und Männer haben sich beworben? / Welcher Arbeitsbereich ist betroffen?). Wichtig ist mir auch immer die Auswahl der zukünftigen Auszubildenden und BeamtenanwärterInnen.
- Zusätzlich hat im Januar 2014 ein mehrtägiges Assessmentverfahren stattgefunden. Ich habe mich intensiv in die inhaltliche Vorbereitung eingebracht (Thema Sozial- und Genderkompetenz) und auch am gesamten Auswahlverfahren vom 27. - 30.01.2014 teilgenommen. Dieses Assessment diente dazu, einen Führungskräftenachwuchspool zu bilden. Die erfolgreichen TeilnehmerInnen werden nun in den nächsten 1-3 Jahren verschiedene Fortbildungsmodulare durchlaufen, um sich für künftige Führungspositionen gut vorzubereiten. Dieses Verfahren ist sicherlich eine gute Möglichkeit, eigenen Beschäftigten gute Chancen bei der Bewerbung um künftige Führungspositionen zu geben. Es ersetzt aber dann im konkreten Einstellungsverfahren nicht das normale Bewerbungsverfahren. Auch die TeilnehmerInnen des Assessments müssen sich dann einem ganz normalen Auswahlverfahren stellen. An dem Verfahren haben 12 Frauen und 7 Männer teilgenommen, für den Pool haben wir 7 Frauen und 4 Männer ausgewählt. Ich bin sehr froh, dass sich 7 Frauen in diesem Verfahren durchsetzen konnten. Dies ist im Hinblick auf die derzeit schlechte Quote von Frauen in bestimmten höheren Besoldungsgruppen (z.B. A 13) und auf der Ebene der FD-Leitungen sehr wichtig, um hier langfristig bei Nachbesetzungen zu einem besseren Geschlechterverhältnis zu kommen, s.S.16f.
- Um die bestmöglichen Ergebnisse bei der KreisinspektorInnenauswahl zu erzielen, ist es sinnvoll, den Auswahlprozess immer wieder zu hinterfragen und anzupassen. Dazu hat sich nach dem letzten Auswahlprozess eine Arbeitsgruppe gebildet, an der ich teilnehme.

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

1. Veranstaltungen

- 22.08.2013 **Treffen der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises** auf meine Einladung. Neben dem Erfahrungsaustausch untereinander und meinem Bericht von der Gleichstellungsarbeit auf Kreisebene war der Hauptpunkt des Treffens die Vorstellung des Vereins: „Hilfe für Frauen in Not“ durch Frau Ulrika Lappat.

2. *Teilnahmen*

30.08.2013 Teilnahme und eigener Vortrag über Gleichstellungsarbeit in unserem Kreis beim „Dialog in Gelb“, einer Veranstaltung des Landfrauenverbandes Ratzeburg .

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 den verschiedenen Bereichen, in denen es um die Lebenswelten von Frauen geht.

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

Die Herzoginnen treffen sich mehrmals im Jahr und arbeiten an gemeinsamen Themen.

Im Berichtszeitraum habe ich an 5 Treffen teilgenommen. Zurzeit beschäftigen wir uns mit der rechten Szene im Kreis und die Rolle der Frauen in dieser Szene. Dies ist wichtig, weil in der letzten Zeit bei Familientagen etc. vermehrt Menschen mit rechtem Hintergrund teilnehmen und wir deshalb nach einer guten Handlungsmöglichkeit suchen, wie dem begegnet werden kann. Daher haben wir Herrn Sauer und Herrn Michaelis zum letzten Treffen im März 2014 eingeladen, um uns zu informieren. Der Austausch wird an einem anderen Termin in 2014 fortgesetzt werden.

- Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis:
Zusätzlich zu dem jährlichen Treffen halte ich Kontakt zu den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten durch Informationsmails zu gleichstellungsrelevanten Themen und Veranstaltungshinweisen. Schön ist auch, dass es mit zwei ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten das gemeinsame Projekt KopF gibt.

4. *Finanzielle Situation von Beratungsstellen*

Der Kreis und einige Kommunen haben Konsolidierungsverträge abgeschlossen und sich deshalb einem strikten Sparzwang unterworfen. Dies hat für viele Beratungsstellen in unserem Kreis gravierende Folgen. Aus meinem Arbeitsfeld möchte ich kurz auf 4 Beratungsstellen eingehen, die stellvertretend für alle von den Einsparungen betroffenen Beratungseinrichtungen stehen.

- Frau und Beruf: (vgl. auch S.5)

Durch die komplette Streichung des Kreiszuschusses wurde das dezentrale Beratungsangebot in unserem Kreis sehr ausgedünnt. Im ersten Halbjahr 2014 fanden 8 Beratungen mit insgesamt 28 Beratungsstunden in unserem Kreis statt.

In einem Flächenkreis ist dies viel zu wenig, der Weg nach Lübeck ist viel zu weit. Eine ortsnahe Beratung wird dringend gebraucht. Frauen, die diese Beratungsstelle nutzen sind Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase. Sie brauchen eine Beratungszeit innerhalb des ihnen zugänglichen Betreuungsfensters und sind teilweise auch auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen.

- Schwangerschafts- und Schwangerschaftskonfliktberatung:

Die hohen Beratungszahlen, nachzulesen in den Berichten von Profamilia und der Beratungsstelle des diakonischen Werkes, zeigen deutlich, wie wichtig diese Beratungsstellen in unserem Kreis sind. Dazu kommt das gute und wichtige Engagement in der Präventionsarbeit in Kindertagesstätten, Schulen und Jugendeinrichtungen. War das bisherige Budget schon sehr schmal, wird es künftig mit der Halbierung der Kreiszuschüsse zum 01.01.2015 ausgesprochen schwierig, das Angebot weiter aufrecht zu erhalten. Dies ist jedoch m.E. eine Pflichtaufgabe, ein entsprechendes Angebot muss vorgehalten werden.

- **Beratungsstelle Gewalt:**
Träger ist der Verein „Hilfe für Frauen in Not e.V.“ Diese Beratungsstelle wird gemäß einer Leitlinie des Ministeriums anteilig finanziert: 50% Land, 25% Kreis, 25% kreisangehörige Kommunen. Durch die Sparanstrengungen einzelner Kommunen und des Kreises wurden die kommunalen Anteile in den letzten Jahren deutlich verfehlt, das Beratungsangebot kann nicht in dem durch die Leitlinie vorgeschriebenen Umfang geleistet werden. Ich verweise hier auf meine Ausführungen im letzten Bericht.
- **Schuldnerberatung:**
Auch bei der Finanzierung der Schuldnerberatung gab es empfindliche Abstriche bei den Kreiszuschüssen. Die Folgen sind u.a. lange Wartelisten. Die Ratsuchenden der Schuldnerberatung des diakonischen Werkes sind überwiegend weiblich. Als Gründe sind beispielsweise Scheidung, Status Alleinerziehend und Bürgschaften für den Exmann zu nennen.

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

1. Veranstaltungen

10. 6.2013 WenDo Selbstverteidigung für Mädchen und Frauen in Mölln mit WenDo-Trainerin Tatjana Beer, veranstaltet von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mölln und des Amtes Breitenfelde in Kooperation mit mir.
- 26.11.2013 Brötchentütenaktion in der Innenstadt von Mölln anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen (25. November). Durch den Infostand und das Verteilen von Brötchen (Gewalt kommt nicht in die Tüte, jährliche Aktion mit der Bäckerinnung) ergaben sich zahlreiche Gespräche mit PassantInnen zum Thema häusliche Gewalt. Nicht selten nehmen dann Frauen Infomaterial mit, um es bei Gelegenheit einmal der Nachbarin „zuzustecken“

2. Teilnahme an Fachtagungen etc.

- 04.09.2013 Teilnahme an der Eröffnung der Ausstellung „Echt Krass“ in Schwarzenbek. Die Ausstellung wendet sich an Jugendliche ab circa 14 Jahren und behandelt das Thema sexualisierte Gewalt.
- 24.04.und 23.10.2013 Teilnahme an KIK-Fachgesprächen in Schwarzenbek (KIK-Netzwerk bei häuslicher Gewalt)

3. Beratungsstelle für Männer

aus meinem Vorjahresbericht:

Wie in meinem „Männerbericht“ auf S. 5 ersichtlich (zu finden auf meiner Internetseite), fehlt im Kreis eine Beratungsstelle für Männer bei häuslicher Gewalt. Dabei gehe ich davon aus, dass zumindest bei Wegweisungen fast ausschließlich Männer betroffen sind. Allgemein geht man bei häuslicher Gewalt auch davon aus, dass überwiegend Männer die Täter und Frauen die Opfer sind. Natürlich darf man die Dunkelziffer der Männer, die Opfer häuslicher Gewalt werden, nicht ignorieren. Welche Größenordnung diese Dunkelziffer besitzt, ist allerdings nicht einschätzbar.

Männer haben in einer solchen Situation keine Anlaufstelle. Es gibt zudem Männer, die an ihrem Gewaltproblem arbeiten wollen. Darüber hinaus wollen viele Frauen trotz Gewalt an ihrer Ehe festhalten. Bisher bleibt nur, solche ratsuchenden Männer nach Hamburg, nach Ahrensburg oder auch nach Lübeck zu schicken.

Dieses Thema wurde in der „KIK-Runde“ eingehend diskutiert, die Notwendigkeit ist unbestritten. Problematisch ist noch die Umsetzung und Finanzierung. Es bleibt abzuwarten, wie sich dazu Lösungen entwickeln lassen.

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

1. Projekt „KopF“ kommunalpolitisches Netzwerk für Frauen

Dieses Projekt – siehe mein Bericht aus dem Vorjahr – wurde sehr erfolgreich weitergeführt und die Vereinsgründung vorbereitet und begleitet.

Zwischenzeitlich wurde ein Verein gegründet.

Im Einzelnen:

- 27.04.2013 **Vertiefungsseminar „Rhetorik und Kommunikation in politischen Gremien, Teil 2“**
im Amtsrichterhaus in Schwarzenbek;
Referentin: Barbara Hagen-Bernhardt, Kommunikationstrainerin
Diese Veranstaltung wurde maßgeblich finanziert vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung
- 26.10.2013 **Workshop „Wie lese ich einen Haushaltsplan?“**
im Amtsrichterhaus in Schwarzenbek
Referentin: Ute Borchers-Seelig, Kämmerin in Schwarzenbek
- 15.01.2014 **Gründungsversammlung KopF Herzogtum Lauenburg in Schwarzenbek.**
25 Frauen haben an diesem Tag einen Verein gegründet und einen 7 Personen umfassender Vorstand gewählt. Es sind Frauen aus den unterschiedlichsten Parteien und Wählergemeinschaften dabei, aber auch Frauen, die keiner politischen Vereinigung angehören. Zwischenzeitlich wurde der Verein ins Vereinsregister eingetragen und ist Veranstalter eines monatlichen Stammtisches in Schwarzenbek und führt Veranstaltungen durch.

Zielgruppe von KopF Herzogtum Lauenburg sind zum einen alle Frauen, die sich bereits politisch betätigen, aber der Verein will auch interessierte Frauen ansprechen, damit sie sich politisch einbringen. Das Netzwerk arbeitet überparteilich und bietet neben den Vorteilen einer Netzwerkstruktur auch Vorträge und Fortbildungen an.

Diese Veranstaltungen werden zumindest zunächst auch weiterhin in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten stattfinden.

Zudem habe ich an der ersten Vorstandssitzung des Vereins teilgenommen und ihn durch einen Stammtischbesuch unterstützt.

Für April und Juni sind 2 Veranstaltungen zum Thema Bauleitplanung und Ausschussarbeit geplant. (Kooperationsveranstaltungen mit den Gleichstellungsbeauftragten)

Entgegen des allgemeinen Trends in Schleswig Holstein hat sich der Frauenanteil im Kreistag nach der letzten Kommunalwahl erhöht. Gewählt wurden 14 Frauen und 31 Männer, der Frauenanteil beträgt also rund 31%. In der letzten Periode waren es 22%. In den Städten, Ämtern und Gemeinden ist das Bild sehr uneinheitlich, eine genaue Statistik ist aus Zeitgründen leider nicht darstellbar. Als Negativbeispiel unter den Städten ist Schwarzenbek zu nennen, hier fiel der Frauenanteil von ca. 28% auf 18%. Deshalb ist es sehr schön, dass auch Schwarzenbeker Frauen sich bei KopF engagieren. Aber natürlich bleibt die Erhöhung des Frauenanteils Aufgabe der agierenden politischen Kräfte!

KopF stößt weiterhin auf ein breites Interesse und hat mittlerweile einen hohen Bekanntheitsgrad.

2. Frauen haben eine Stimme

- 13.08.2013 Aus der Presse: *Unter diesem Motto warben in der Innenstadt von Mölln am 13.8.2013 die Gleichstellungsbeauftragten Edelgard Jenner (Mölln und Amt Breitenfelde) und Elke Hagenah (Kreis) sowie Sabine Wöhl von der Frauenberatungsstelle für eine hohe Wahlbeteiligung. Sie verteilten Hustenbonbons, damit die Stimmen der Frauen auch gehört werden. Die Initiatorinnen wollten insbesondere die Frauen auf die bevorstehende Bundestagswahl neugierig machen. Bei den letzten Bundestagswahlen war die Wahlbeteiligung von Frauen immer etwas geringer als die der Männer, obwohl Frauen den*

größeren Bevölkerungsanteil stellen. Und im Alter über 70 Jahre gehen deutlich weniger Frauen wählen als Männer. (Quelle: Statistiken des Bundeswahlleiters). „Frauen haben lange dafür gekämpft, überhaupt wählen zu dürfen. Nun sollten sie es auch tun!“

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

I. Veranstaltungen

16.-17.11.2013

Wochenendseminar für Frauen in Wentorf mit dem Titel:

„Selbst- Entwicklung- Behauptung- Fürsorge“

Inhalt des Seminars waren folgende Fragestellungen:

- Wie nehme ich meine Grenzen wahr?
- Wie behaupte ich mich angemessen?
- Was hindert mich?
- Welche Lösungsmodelle gibt es für schwierige Situationen?
- Was kann ich für meine gute Energiebalance tun?

Kursleitung: Jelle Stollenwerk

Veranstaltet von der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinde Wentorf in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises.

Dieser jährliche Kurs in Wentorf mit leicht unterschiedlichen Themen zwischen Selbstverteidigung und Selbstfürsorge wird immer sehr gut angenommen und ist jedes Jahr ausgebucht.

11.02.2014

Minijobs – Ihre Rechte am Arbeitsplatz

Ein Informationsabend in Mölln über geringfügige Beschäftigung.

Referentin: Michelle Hardege, Landesbezirksfrauensekretärin ver.di Nord

Veranstalterinnen: Edelgard Jenner, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Mölln und Amt Breitenfelde und die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises.

Diese gut besuchte Veranstaltung war offen für Frauen und Männer. Dass überwiegend Frauen kamen, liegt wohl daran, dass geringfügige Jobs überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Dies hat gravierende Folgen für ihre Existenzsicherung und birgt eine hohe Gefahr von Altersarmut (s. auch S.5 bei Kinderbetreuung). Deshalb wurden an diesem Abend nicht nur ausführlich die Rechte von MinijobberInnen dargestellt, sondern es wurde von der Referentin auch auf die Gefahren dieses Jobmodells für die eigene Erwerbsbiografie hingewiesen.

21.02.2014

„Frauen sehen rot“

eine Aktion zum „equal pay day – Gleicher Lohn für gleiche Arbeitsleistung“ in Geesthacht. Aus der Pressemitteilung: *„Immer im Frühling kommt er wieder, der deutsche equal pay day. Bis zu diesem Tag -in diesem Jahr dem 21. März 2014– müssen in Deutschland Frauen im Durchschnitt arbeiten, um genau so viel Einkommen zu haben wie Männer bis zum 31. Dezember 2013.*

Damit gehört Deutschland innerhalb Europas zu den Schusslichtern – der europäische equal pay day war in diesem Jahr bereits am 28. Februar. In Prozentzahlen bedeutet dies: die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen beträgt bei uns 22,4%, europaweit 16,4%. Leider hat sich in Deutschland in den letzten Jahren nicht viel bewegt. Mehr Lohngerechtigkeit gibt es zum Beispiel in Slowenien mit nur 2% Unterschied.

Armes Deutschland? Nein, ein Skandal! Aber warum bewegt sich bei uns nichts?

Ein ganz wesentlicher Grund sind kleine Teilzeitbeschäftigungen und Minijobs, die die Frauen häufig nach der sogenannten „Babypause“ eingehen und eine Dequalifizierung in ihren

Ausbildungsberufen durch längere Fehlzeiten. Diese Jobs werden für viele Frauen aber leider zu einer Sackgasse: zunächst weniger Lohn, später weniger Rente, Altersarmut. Im Jahr 2012 hatten die männlichen Rentner in Deutschland in den alten Bundesländern im Schnitt 1.005 € zur Verfügung, Frauen dazu im Vergleich nur 508 €. In den neuen Bundesländern waren es bei den Männern 1.073 € und 703 € bei den Frauen. Neurentnerinnen in 2012 in den alten Bundesländern nur noch 493€! Die Durchschnittsrentnerin wird so zur Grundsicherungsempfängerin, wenn Sie keinen Partner hat, der sie miternährt. Mit einem Infostand zum Thema Entgeltgleichheit und einer Luftballonaktion wollen die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises, das DHB - Netzwerk Haushalt e.V., der Frauenbeirat der Stadt Geesthacht und die Fraueninitiative e.V. auf diesen Missstand aufmerksam machen. An diesem Tag sehen die Frauen „rot“ und laden alle Frauen und Männer, die sich solidarisch zeigen wollen, zu einer „roten Aktion“ ein. Kommen Sie gern mit rotem Hut, roter Handtasche oder roter Jacke.“

2. Informationsbroschüre über Minijobs

Im Jahr 2013 hat es eine neue Auflage der Broschüre „Geringfügige Beschäftigung, Informationen über Minijobs bis 450€ im Monat“ gegeben. Diese Broschüre, verfasst von den Rechtsanwältinnen Ria Sonntag und Birgit Zich, wird herausgegeben von der Landesgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten / Frauenbeauftragten Schleswig-Holsteins und der Landesarbeitsgemeinschaft der Beratungsstellen Frau und Beruf Schleswig-Holstein. Notwendig wurde diese Auflage u.a. durch die Heraufsetzung der Verdienstgrenze und weil die Voraufgabe vollständig vergriffen war. Diese Broschüre gibt gute Hilfen für MinijobberInnen rund um ihr Arbeitsverhältnis. Leider ist festzustellen, dass einige Arbeitgeber heute immer noch nicht bereit sind, alle ihre Angestellten gleich zu behandeln, so wie es die Arbeitsgesetze vorschreiben. Es gibt immer noch Fälle, wo MinijobberInnen Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verweigert wird.

3. Teilnahme an Fachtagungen etc.

- | | |
|------------|---|
| 22.08.2013 | Fortbildung zum TVöD |
| 07.05.2013 | Fachgespräch unter kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zum gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderplan. Veranstalterin: Frauenbüro Lübeck |
| 10.09.2013 | Besuch einer Veranstaltung zu den Neuerungen des Sorgerechts mit den Rechtsanwältinnen Birgitta Brunner und Jutta Hillrich
Kooperationsveranstaltung von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Schwarzenbek und der Frauenberatungsstelle Schwarzenbek |
| 03.12.2013 | Fachtagung „Familienplanung geht durch Verhütung“ oder „Was Kosten der Verhütung mit Frühen Hilfen zu tun haben“.
Veranstalterinnen: Hebammenverband Schleswig Holstein, Profamilia Schleswig Holstein, Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig Holstein. |
| 13.01.2014 | Presseseminar für Gleichstellungsbeauftragte „Aus der Perspektive der Journalistin“
Referent: Prof. Dr. Jörn Radtke
Veranstaltet von der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten |

Eigene Veranstaltungen zum internationalen Frauentag und zum Girls-Day konnten leider aus personellen Gründen nicht stattfinden.

4. Mitarbeit in Beiräten und Ausschüssen

- im Vergabebeirat zum „LAP“ (Lokaler Aktionsplan Herzogtum Lauenburg)

- regelmäßige Teilnahme an den KIK-Sitzungen (s.S. 9)
- in der Planungsgruppe „Kindertagesbetreuung“
- in den Fachausschüssen des Kreises

Als Gleichstellungsbeauftragte versuche ich, mich in die Ausschussarbeit einzubringen soweit gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden. Insbesondere besuche ich die Sitzungen des Sozial- und des Jugendhilfeausschusses. Leider ist es mir durch die knappe Arbeitszeit und oftmals auch durch anderweitige Termine nicht möglich, an alle relevanten Sitzungen kontinuierlich teilzunehmen. Das empfinde ich als Manko, eine regelmäßige Teilnahme wäre sicherlich wünschenswert, ist aber unter den angegebenen Umständen nicht zu leisten.

Teilgenommen habe ich an folgenden Ausschusssitzungen:

- Sozialausschuss am 14.05.2013; 11.09.2013; 29.10.2013; 12.11.2013; 11.03.2014
- Jugendhilfeausschuss am 29.08.2013; 31.10.2013; 14.11.2013; 06.02.2014; 20.03.2014
- Innenausschuss am 23.05.2013 (Tätigkeitsbericht)
- Kreistag am 20.06.2013; 19.09.2013; 06.03.2014

VIII. Beratung

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

Insgesamt wurden 70 Beratungen durchgeführt, 63 Frauen und 7 Männer suchten das Gespräch. Davon waren 53 Beratungen extern und 17 intern, das heißt für Kolleginnen und Kollegen. Gezählt wurde jedes einzelne Beratungsgespräch, Mehrfachberatungen derselben Person wurden demnach mehrfach gezählt.

Von den 70 Beratungen fanden 32 persönlich und 38 telefonisch statt.

Hierbei wurden nur Beratungen gezählt, die mindestens 15 Minuten in Anspruch nahmen, kurze telefonische Beratungen unter 15 Minuten oder einfache Informationsweitergaben wurden nicht erfasst. 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. Diese „Nachbereitungszeiten“ wurden nicht erfasst, ich schätze, dass ein Aufschlag von 30% zur geleisteten Beratungszeit angemessen ist.

Dauer des Beratungsgesprächs	Anzahl
ca. 15 Minuten	1
ca. 30 Minuten	33
ca. 45 Minuten	13
ca. 1 Stunde	17
ca. 1,5 Stunden	5
ca. 2 Stunden	1

Tabelle 1: Verteilung der Dauer der Beratungsgespräche

Die hauptsächlichen Beratungsthemen waren (Mehrfachnennungen möglich):

Beratungsgespräche zum Thema Beruf	Anzahl
Ungleiche Bezahlung (Privatwirtschaft)	1
Beruflicher Wiedereinstieg	9
Berufliche Neu-Orientierung	4
Karriereplanung	6
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2
Kündigung	2
Probleme mit Minijobs	5
Berufliche Überlastung	6
Problem mit Vorgesetzten	2
Problem mit Kollegen	1
Problem mit Kunden	1

Tabelle 2: Beratungsgespräche zum Thema Beruf

Beratungsgespräche zum Thema Existenzsicherung	Anzahl
ALG I / ALG II / Wohngeld	6
Soziale Notlage	3
Rente	7
Schulden	1

Tabelle 3: Beratungsgespräche zum Thema Existenzsicherung

Beratungsgespräche zum Thema Gewalt	Anzahl
Sexuelle Belästigung	1
Mobbing	3

Tabelle 4: Beratungsgespräche zum Thema Gewalt

Beratungsgespräche zum Thema Ehe / Familie	Anzahl
Trennung / Scheidung / Unterhalt / Sorgerecht	10
Kinderbetreuung	2
Familienförderung	1
Alleinerziehend	2

Familiäre Überlastung	3
Schwangerschaft	1
Elternzeit	1
Sonstiges zum Thema Familie	3

Tabelle 5: Beratungsgespräche zum Thema Ehe / Familie

Beratungsgespräche zum Thema Migration	Anzahl
Migration	1

Tabelle 6: Beratungsgespräche zum Thema Migration

Beratungsgespräche zum Thema Gesundheit	Anzahl
Schwerbehinderung	1
Burnout	2
Pflege / Betreuung	2
Wiedereingliederung nach Krankheit	1

Tabelle 7: Beratungsgespräche zum Thema Gesundheit

Beratungsgespräche zum Thema Ehrenamt	Anzahl
Ehrenamt	2

Tabelle 8: Beratungsgespräche zum Thema Ehrenamt

Beratungsgespräche zu anderen Themen	Anzahl
Andere Institutionen	14
Sonstige Beratungen	6

Tabelle 9: Beratungsgespräche zu anderen Themen

Auffällig ist wie im letzten Jahr die hohe Anzahl der Beratungsgespräche für andere Institutionen. Meist handelt es sich hier um Kommunen des Kreises, die das Gespräch zu gleichstellungsrelevanten Fragen, Frauenförderplan, „Burnout Problematiken“ u. a. suchen.

Zu bemerken ist auch ein Rückgang der Beratung zum Thema Gewalt. Ich führe das darauf zurück, dass es seit einem Jahr eine „mobile“ Beratung des Vereins Hilfe für Frauen in Not e.V. in Ratzeburg und in Mölln gibt. Weiterhin gab es in diesem Jahr keine Beratung zum Thema Wohnen. Dagegen hat sich die Anzahl der Beratungen zum Thema Altersrente von 1 auf 7 erhöht und auch die neu aufgenommene Rubrik „berufliche Überlastung“ mit 6 Beratungen ist erwähnenswert.

IX. Vernetzung

Auf Kreisebene:

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

Die Herzoginnen:

Siehe Seite 8

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 07.08.2013 in Ratekau teilgenommen.

Auf Landesebene:

Alle hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in der LAG (Landesarbeitsgemeinschaft) Schleswig-Holstein vernetzt. Es finden 3-4-mal jährlich ganztägige Tagungen zu unterschiedlichen Themen statt. Ich habe am 30.09.2013 und am 24.02.2014, jeweils in Kiel, teilgenommen.

Die LAG gliedert sich in verschiedene Arbeitsgruppen. Ich arbeite in der Gruppe „Hauptsatzung und Gleichstellungsgesetz“ mit. Dazu habe ich an verschiedenen Treffen in Kiel teilgenommen: 12.06.2013; 15.11.2013; 07.11.2014 und am 03.03.2014. Hauptthemen sind die Durchsetzung des GstG; Notwendigkeit der Novellierung des GstG und § 15 (Gremienbesetzung).

Des Weiteren beteilige ich mich für die LAG seit Herbst 2011 an den Beiratssitzungen der Koordinierungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte angesiedelt beim Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Migration. Dieses Gremium tagt mehrmals jährlich in Kiel. Ich habe am 26.8.2013 (Gespräch mit Ministerin Alheit) und am 21.01.2014 teilgenommen.

X. Teilhabe / Quoten

1. Anteil von Frauen in der Kreisverwaltung

Der Anteil von Frauen (zahlenmäßig über die ganze Kreisverwaltung gesehen sind die Frauen in der Überzahl) hat sich bei den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen nicht verändert.

Nach wie vor ist der Anteil in den unteren Besoldungsgruppen überproportional hoch, in den oberen Besoldungsgruppen und in Leitungsfunktionen dagegen völlig unzureichend. Am deutlichsten wird dies in der Besoldungsgruppe A 13.

Als Beispiel hier eine Tabelle zu den BeamtInnenstellen in der Kreisverwaltung, Stand Herbst 2013 (Quelle Personalabteilung):

Besoldungsgruppe	Anzahl Frauen	Stellenanteil	Anzahl Männer	Stellenanteil
A16	1	1	3	3
A 15	2	1,25	1	1
A 14	1	1	1	1
A 13 h.D.	-	-	1	1
A 13 g.D.	-	-	12	12
A 12	6	3,85	5	5
A 11	15	12	10	10

A 10	9	5,8	4	4
A 9	4	4	4	3,75

Deutlich wird hier, neben der „Lücke“ bei A 13, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten, bei den Männern kommt dies fast gar nicht vor.

Für die Angestellten kann ich nur auf die Tabelle aus dem Gleichstellungsplan, Stand März 2012, zurückgreifen.

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	weiblich	männlich	davon in Teilzeit	
			weiblich	männlich
E 1	3	---	3	---
E 2	24	---	21	---
E 3	13	3	9	---
E 4	---	4	---	---
E 5	44	25	24	3
E 6	44	10	21	---
E 8	35	15	17	2
E 9	30	26	12	2
E 10	4	12	3	---
E 11	17	19	12	4
E 12	1	4	---	---
E 13	5	1	4	1
E 14	3	2	2	---
E 15	3	3	3	---

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	weiblich	männlich	davon in Teilzeit	
			weiblich	männlich
S 4	3	---	3	---
S 6	2	---	1	---
S 12	12	15	7	1
S 14	23	9	10	1
S 15	5	2	2	---
S 17	2	1	---	---
S 18	1	---	---	---

Leider liegen mir hier keine Zahlen über die Stellenverteilung bei den Teilzeitstellen vor. Erfahrungsgemäß arbeiten die Frauen aber auf halben Stellen (19,5 Stunden), sodass sich die Zahlen bei den Frauen entsprechend reduzieren. Aber auch mit dieser Ungewissheit lässt sich sagen, dass bei den Angestelltenstellen sich der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen nicht so schlecht darstellt wie bei den BeamtInnen.

Wie schlecht das Zahlenverhältnis bei den Leitungsstellen ist, habe ich in meinem Vorjahresbericht erörtert. Schulen ausgenommen haben wir 3 Frauen, die eine Leitungsposition inne haben das sind weniger als 8% Frauenanteil. Verbesserungen wird es hier nur geben, wenn Stellen neu zu besetzten sind. In den nächsten Jahren werden einige Leitungsstellen durch Eintritt in das Rentenalter frei. Ich hoffe, dass es gelingt, diese

Stellen mit Frauen zu besetzen. Dabei ist aber zu beachten, dass vorrangig das Leistungsprinzip gilt, d.h. die oder der Beste bekommt die Stelle. Nur bei Leistungsgleichheit würde bei diesen Stellen der Frauenvorrang greifen.

Helfen wird sicherlich mittelfristig auch, dass sich so viele Frauen im Assessmentcenter für den Führungskräftenachwuchspool durchsetzen konnten (s.S. 7). Dabei ist zu hoffen, dass sich diese Frauen dann später auch auf Leitungsstellen bewerben. Ein gutes familienfreundliches Klima ist hierfür unerlässlich (s. Projekt: „die Kreisverwaltung als familienfreundlicher und attraktiver Arbeitgeber.) Es hängt auch von den Strukturen ab, ob Frauen innerhalb der Kreisverwaltung beruflich Karriere machen können.

Letzter Sachstand von April 2014: Es konnten 2 Fachdienstleitungsstellen (soziale Dienste) mit Frauen besetzt werden. Dadurch hat sich der Anteil „etwas“ verbessert.

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

Der Anteil der Frauen im Kreistag liegt nach der Kommunalwahl bei ca. 31%. Damit hat sich der Kreis im Vergleich zur vorherigen Legislaturperiode verbessert. Ein uneinheitliches Bild ergibt sich im gesamten Kreisgebiet, Schwarzenbek hat seinen Frauenanteil deutlich verringert, s.S. 10.

Sieht man sich die Beteiligung in den Ausschüssen des Kreises an, so engagieren sich Frauen vor allem im Jugendhilfeausschuss, im Sozial-, Bildungs- und Kulturausschuss und im Energie-, Umwelt- und Regionalausschuss. Im Hauptausschuss und Innenausschuss (ebenfalls für Gleichstellung zuständig) sind sie leider nur als stellvertretende Mitglieder zu finden.

Um dem entgegenzuwirken, wurde im Jahr 2012 Ziel 5 in das Produkt Gleichstellung aufgenommen. Wichtigstes Instrument ist das Projekt KopF (kommunalpolitisches Netzwerk für Frauen).

Zu diesem Projekt vergleiche S.10

Weiterhin ist eine 50%-Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten und Gremien nicht erreicht, aber ich habe den Eindruck, dass sich durch die verstärkte Nominierung von Frauen von zwei Parteien des Kreistages der Anteil verbessert hat. Aktuelle Zahlen liegen mir jedoch nicht vor. Solange keine 50% erreicht sind, liegt eindeutig ein Verstoß gegen § 15,I Gleichstellungsgesetz vor.

Die Parteien sind aufgefordert, mehr Frauen in die Gremien zu entsenden. Dabei ist eine verstärkte Anstrengung gefordert, um Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen. Es reicht nicht, sich auf die Position „Wir hatten keine Kandidatin“ zurückzuziehen.

XI. Ausblick für den Zeitraum 01. April 2014 bis 31. März 2015

Pläne 2014/2015:

- gute Begleitung bei der Besetzung von höherwertigen Stellen in der Kreisverwaltung (FD, Eigenbetrieb, Teamleitungsstellen)
- weiter Begleitung von KopF
- WiedereinsteigerInnenbörse im Juni 2014
- „Schritt für Schritt gegen häusliche Gewalt“, ein Projekt zur Thematisierung in der Kreisverwaltung
- Prüfen, ob ein Gleichstellungsbeirat wie in Ostholstein auch für unseren Kreis ein interessantes Modell wäre
- Treffen mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und noch bessere Einbindung in die Gleichstellungsarbeit im Kreis

Ratzeburg, den 22. Mai 2014
Elke Hagenah
Gleichstellungsbeauftragte
Kreis Herzogtum Lauenburg