



Mitteilungsvorlage	Vorlage-Nr: VO/2016/037 Status: öffentlich Datum: 22.11.2016 Ansprechpartner/in: Bearbeiter/in: Kempe-Waedt, Silvia	
Federführend: Gleichstellungsstelle		
Mitwirkend:	öffentliche Mitteilungsvorlage	
Bericht der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Rendsburg-Eckernförde Berichtszeitraum April 2015 - November 2016		
Beratungsfolge:		
Status	Gremium	Zuständigkeit

1. Begründung der Nichtöffentlichkeit:

2. Sachverhalt:

Die Gleichstellungsbeauftragte Silvia Kempe-Waedt legt der Selbstverwaltung den Bericht über ihre Arbeit vor.

Finanzielle Auswirkungen:

Anlage/n:



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbericht

vorgelegt durch:

Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises

Rendsburg-Eckernförde

Silvia Kempe-Waedt

Zeitraum April 2015 – November 2016



*„Bei uns herrscht Chancengleichheit: Ihr habt alle 5 Minuten
Zeit, um auf den Baum zu klettern!“*



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

Vorwort	3
I. Interne Themen: Förderung der Gleichstellung innerhalb der Verwaltung.....	5
1.1 Schwerpunktthema: Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	5
1.2 Personal.....	7
1.3 Beteiligungsverfahren	7
1.4 Geschlechtergerechte Sprache:	7
1.5 Austauschgespräche mit Führungskräften.....	8
1.6 Weitere Themen.....	8
II. Vernetzung auf Ebene der Gleichstellungsbeauftragten	9
III. Schwerpunktthema: Frauen und Flucht.....	10
IV. Gewalt gegen Frauen	12
V. Öffentlichkeitsarbeit	13
1.1 Kampagnen.....	13
1.2 Presse und Medienarbeit	13
1.3 Veranstaltungen und Gastbeiträge	14
VI. Netzwerkarbeit, Gremien und Arbeitskreise	14
VII. Beratung.....	15
Ausblick	16
Danksagung	17



Vorwort

Für die einen ist die Frauenfrage längst gelöst, für die anderen sind nun endlich mal die Männer an der Reihe, wieder andere halten Gleichstellungspolitik insgesamt für einen alten Zopf. Die Frage lautet da: ist eine Geschlechterpolitik heute noch erforderlich – und wenn ja, in welchen Bereichen?

Einige Fakten:

- Im Kreis Rendsburg-Eckernförde betrug der Frauenanteil in Aufsichtsräten 15,4%, bei kommunalpolitischen Ämtern lag der Anteil bei 34,7% ¹
- Die Arbeitskulturen und –strukturen orientieren sich beständig an männlichen Vollerwerbs- und Lebensbiographien: Gemäß Frauenförderplan des Kreises aus dem Jahr 2015 arbeiten 91% der beschäftigten Frauen in Teilzeit und 9% der Männer
- Die Elternzeitquoten von Männern liegen bundesweit bei 30% und hier im Schnitt bei 2 Monaten ²
- Die bereinigte Lohnlücke (Gender-Pay Gap) zwischen Frauen und Männern beträgt 7%³. Frauen verdienen weniger, da sie u.a. in höher bezahlten Berufen - insbesondere den naturwissenschaftlich-technischen - unterrepräsentiert sind und weil sie ihre Erwerbstätigkeit für Care-Tätigkeiten unterbrechen
- Die Erwerbsbeteiligung von Müttern in Schleswig-Holstein liegt bei 34%, die Kinderbetreuungsquote von Kindern unter drei Jahren liegt bei 22%⁴
- Über 60 % der Minijobber bundesweit sind Frauen, in Privathaushalten arbeiten über 90% geringfügig beschäftigte Frauen⁵. Eine auskömmliche Rente ist so nicht zu erzielen
- Bundesweit ist jede 5. Familie alleinerziehend. Ein-Elternfamilien sind besonders von Armut betroffen. Einer von zehn Alleinerziehenden ist männlich⁶
- Im aktuellen Gleichstellungsbericht des Weltwirtschaftsforums (WEF Davos) wird die geringe Zahl von Frauen in Führungspositionen und der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen bemängelt

Das Geschlecht beeinflusst, in welchen Berufen jemand arbeitet, wie viel Sorgearbeit jemand verrichtet, über wie viel finanzielle Ressourcen verfügt wird und wie viel Einfluss und Handlungsspielraum vorhanden sind. Ökonomisch betrachtet werden die Reproduktion und Fürsorge als selbstverständlich kostenlos erbrachte Dienstleistung gesehen. Fürsorge kann also finanzielle und auch berufliche Nachteile mit sich bringen, was der Gender-Pay Gap zeigt. Gemäß vorherrschender Rollenstereotype erbringen diese Dienstleistung zumeist Frauen.

¹ <https://gleichstellung-sh.de/meldung-detail/im-echten-norden-mehr-frauen-in-die-kommunalpolitik-67.html>

² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2016

³ https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/VerdiensteArbeitskosten/2013_03/Verdienste2013_03.html

⁴ 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2013

⁵ http://www.bocholt.de/fileadmin/DAM/Fachbereich_1.3/Dokumente/bocholt_rathaus_gleichstellung_broschueren_minijob_02_2016.pdf

⁶ Bertelsmann-Stiftung: Alleinerziehende unter Druck, 2014



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
Gleichstellungsbeauftragte

Aber auch Männer erfahren Abwertung, wenn sie offensiv Zeit und Raum für die Wahrnehmung von Fürsorgeverantwortung fordern. Für beide Geschlechter bedeutet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Spagat. Inzwischen wird immer mehr Männern klar, dass sie durch ihre Geschlechterrolle eingeengt sind und durch bestimmte vorherrschende Strukturen und Rollenklischees an einer freien, besseren und gesunden persönlichen Entwicklung gehindert werden. Männliches geschlechterpolitisches Engagement muss also keineswegs automatisch zur Abgrenzung gegenüber Fraueninteressen führen. Im Gegenteil: die gegenseitige Würdigung, Respekt und die gemeinsame Weiterentwicklung von Positionen ist fruchtbar für die moderne Gleichstellungsarbeit. Das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz trägt diesem Ansatz bereits Rechnung.

Gemäß schleswig-holsteinischem Gleichstellungsgesetz ist eine der wichtigsten Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, frauenspezifische Belange in die Arbeit der Verwaltung und der Selbstverwaltung einzubringen, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und auf mögliche geschlechtsspezifische Diskriminierungen hinzuweisen. Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Aktivitäten innerhalb der Verwaltung und im Kreisgebiet stellen somit Frauen in den Mittelpunkt. Das ist in vielen Bereichen nach wie vor notwendig, geht es doch um die Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten für Frauen und die Angleichung der Lebens- und Einkommensverhältnisse.

Grundsätzlich bleibt das Thema Gleichstellung ein aktuelles, gesellschaftliches Querschnittsthema. Innerhalb einer Verwaltung kann dieses Thema nur durch kontinuierliche Prozesse und etablierte Verfahrensweisen Wirkung entfalten und muss beständig angepasst bzw. gemäß der vorherrschenden Bedarfe weiterentwickelt werden. Neben dem Auftrages der Gleichstellungsbeauftragten kommt hier auch der Verwaltungsspitze eine zentrale Rolle für die erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung zu.

Im vorliegenden Bericht finden Sie die Aktivitäten und Projekte, die ich als kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Rendsburg-Eckernförde (intern und extern) im Berichtszeitraum durchgeführt habe.



I. Interne Themen: Förderung der Gleichstellung innerhalb der Verwaltung

1.1 Schwerpunktthema: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich die Aufgabe, auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz zu achten. Gute, moderne Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen da eine wichtige Rolle, niemand sollte aufgrund familiärer Verpflichtungen benachteiligt werden. Dies umfasst nicht nur Beschäftigte mit Kindern, sondern zunehmend auch Beschäftigte mit zu pflegenden und zu betreuenden Angehörigen. Flexibilität in den Abläufen und in der Arbeitszeitgestaltung und eine offene, wertschätzende Kommunikation über das Thema sind hier wichtig.

Positive Effekte familienorientierter Personalpolitik:

- Erhöhung der Motivation der Beschäftigten
- Reduzierung der Krankheitsquote und Fehlzeiten
- Verhinderung der Eigenkündigungen der Mitarbeitenden
- Steigerung der Qualität der Bewerberinnen und Bewerber

Ziele unter Gleichstellungsaspekten:

- Frauen motivieren, Führungspositionen zu übernehmen
- Führen in Teilzeit und die Teilbarkeit von Stellen (zwei Beschäftigte besetzen eine Führungsposition) ermöglichen und ausbauen
- Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, zum Abbau von Präsenzpflcht, zum Wiedereinstieg oder für Stundenaufstockung Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten ermöglichen
- Männer zur Übernahme von Elternzeit motivieren, partnerschaftliche Modelle fördern, strukturelle Benachteiligungen aufgrund von Elternschaft abbauen
- Familienfreundliches Dienststellenklima fördern
- Geschlechtergerechtes Beurteilungs- und Beförderungssystem durchsetzen

Im aktuellen Frauenförderplan des Kreises Rendsburg-Eckernförde heißt es:

„Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt der Kreis (...) seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und familienbedingten Arbeitszeitreduzierungen. Werdende Mütter und Väter werden über ihre rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten informiert und beraten. Familie und Beruf sind nicht nur Frauensache. Der Kreis (...) begrüßt es, wenn Mütter und Väter von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit- und Telearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt“

Zahlen und Fakten in der Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde:

Gemäß Frauenförderplan 2015 betrug die Gesamtbeschäftigtenzahl beim Kreis 685 Personen. Davon sind 68% Frauen, von denen 91% in Teilzeit arbeiten und 32% Männer, von denen 9% Teilzeit arbeiten.



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
Gleichstellungsbeauftragte

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag bei ca. 37%. Das Durchschnittsalter von Frauen betrug 45 Jahre, bei den Männern lag es bei 51 Jahren.

Derzeit in Elternzeit befinden sich 5 Frauen, alternierende Teleheimarbeit nutzen insgesamt 8 Beschäftigte. 5 von 21 Führungskräften üben ihre Tätigkeit in reduziertem Stundenumfang aus (Stand Mitte 2016).

Das audit berufundfamilie - Zertifizierungsverfahren zum familienfreundlichen Arbeitgeber

Der Kreis Rendsburg-Eckernförde bietet bereits diverse Unterstützungsmöglichkeiten an, um die Beschäftigten in die Lage versetzen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Aber die o.g. Zahlen zeigen auch, dass es noch Verbesserungsbedarfe gibt.

Das Audit berufundfamilie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und der berufundfamilie gGmbH ist ein strategisches Managementinstrument das hilft, die familien- und lebensphasen-orientierte Personalpolitik von Verwaltungen und Betrieben zu optimieren. Ende 2015 entschied Landrat Dr. Schwemer, dieses Managementinstrument für die Kreisverwaltung zu nutzen und erteilte der Gleichstellungsbeauftragten Silvia Kempe-Waedt den Projektauftrag zur Umsetzung. Ziel ist es, die Positionierung der Kreisverwaltung als attraktiver Arbeitgeber zu stärken, das Personalmarketing zu unterstützen und neue Angebote für die Beschäftigten zu entwickeln. Die berufundfamilie Service GmbH begleitet den Prozess professionell.

Ablauf:

Beginn des Prozesses am 1. Mai 2016 mit folgenden Inhalten:

- Strategieworkshop
- Auftaktveranstaltung
- Auditierungsworkshop
- Einrichtung einer Steuerungsgruppe (Fachbereichsleitungen)
- Einrichtung einer Projektgruppe (Beschäftigte)

Basierend auf den Ergebnissen der Workshops wurde nach Vorlage vom Auditor in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe, dem FB 1 und dem Personalrat eine Zielvereinbarung erstellt. In dieser Zielvereinbarung sind Ziele und Maßnahmen für den 3-jährigen Umsetzungsprozess festgelegt. Im Oktober 2016 wurde mit der Versendung der Zielvereinbarung an das Prüfungsgremium des audit berufundfamilie der Auditierungsprozess abgeschlossen.

Sollte das Prüfungsgremium die Zielvereinbarung annehmen, erhält der Kreis Ende des Jahres 2016 das Zertifikat zum familienfreundlichen Arbeitgeber.



1.2 Personal

Durch transparente Personalauswahlverfahren und differenzierte Informationen in den Stellenausschreibungen können sich die Chancen von Frauen bzw. ihre Motivation, sich zu bewerben, deutlich erhöhen. Als Gleichstellungsbeauftragte achte ich auf gendergerechte Verfahren. In Stellenausschreibungen in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll beispielsweise stehen: „Der Kreis Rendsburg-Eckernförde ist bestrebt, den Anteil der Frauen in herausgehobenen Positionen zu erhöhen. Entsprechend qualifizierte Frauen werden daher in besonderem Maße aufgefordert, sich zu bewerben.“

Bei der Besetzung von Führungspositionen werden sogenannte Assessment-Center durchgeführt. Diese sind nach heutigem Kenntnisstand am ehesten geeignet, ein transparentes, möglichst geschlechtergerechtes Auswahlverfahren zu gewährleisten. Als Gleichstellungsbeauftragte nehme ich schwerpunktmäßig an Auswahlgesprächen ab der Entgeltgruppe 10 und Führungspositionen teil, da sich in diesen Bereichen in der Verwaltung nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen wiederfindet. Dabei achte ich auf die Anwendung des Rechtsgrundsatzes: „Frauen sind bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt zu behandeln“.

Im Bereich der Nachwuchsschulungen biete ich einmal im Jahr für die Auszubildenden im Kreisgebiet die Fortbildungsveranstaltung: „Die Geschlechterverhältnisse im Blick! Eine Einführung in die rechtlichen Grundlagen staatlicher Gleichstellungspolitik und Instrumente kommunalen Handelns für Auszubildende für den Beruf der/ des Verwaltungsfach-angestellten“ an. In 2015 und 2016 konnte ich über 40 Auszubildende in der Thematik schulen.

1.3 Beteiligungsverfahren

Gemäß § 20 Abs. 1 und 2 GStG ist die Gleichstellungsbeauftragte an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen bereits im Planungsstadium zu beteiligen, so dass sie gleichstellungsrelevante Anmerkungen einbringen kann. Dies funktionierte beispielsweise im Bereich „Mobilität im Lebens- und Wirtschaftsraum Rendsburg“ sehr gut, wo ich frühzeitig Aussagen machen konnte zum Thema geschlechtergerechte Mobilität. Auch wurde ich frühzeitig in die Organisationsuntersuchung im Fachdienst 4.1. eingebunden.

Allerdings geschieht die Beteiligung nicht immer so regelhaft und frühzeitig wie gesetzlich vorgesehen und muss dann angemahnt werden. Positiv zu vermerken ist in diesem Zusammenhang, dass beim Umbau des Kreishauses vom Gebäudemanagement eigenständig darauf geachtet wurde, dass sich in den Toiletten Wickeltische befinden und dass bei der Neugestaltung der Wartezonen im EG ein separater Bereich für stillende Mütter eingerichtet wurde.

1.4 Geschlechtergerechte Sprache:

Gesellschaften und Kulturen verändern sich. Die Sprache ist ein Spiegel unseres Zusammenlebens. Daher ist ein bewusster Umgang mit unserem wichtigsten Kommunikationsmittel sehr bedeutend. In wissenschaftlichen Studien wurde nachgewiesen, dass die alleinige Verwendung der männlichen Form symbolisch und faktisch zur Benachteiligung von Frauen führt. Werden z.B. „Experten“ für ein Gremium ge-



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
Gleichstellungsbeauftragte

sucht, sind die Vorstellungen der Agierenden dazu bereits eher männlich konnotiert. Frauen fühlen sich dann nicht in gleicher Weise angesprochen.

Die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache gehört daher zum Standard einer modernen Verwaltung. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern muss sich ebenfalls im sprachlichen Bereich widerspiegeln.⁷ Ebenso kann eine gendergerechte Auswahl von Bildern dazu beitragen, Klischees entgegenzuwirken.

Als die Broschüre „Älter werden im Kreis Rendsburg-Eckernförde“ 2015 überarbeitet wurde, habe ich umfänglich Anmerkungen zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache abgegeben. Die Änderungsvorschläge wurden jedoch mit dem Argument abgelehnt, die männliche Form wäre die leicht lesbare Form, Frauen wären automatisch mitgemeint, geschlechtergerechte Verwendungen würden den Lesefluss beeinträchtigen.

Dies sind klassische Argumente gegen die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache. Sie führen dazu, dass weibliche Akteure in Texten unbenannt bleiben. Dabei gibt es sehr wohl unterschiedliche Möglichkeiten für einen kreativen Umgang mit Formulierungen, die nicht lang und umständlich sind.

1.5 Austauschgespräche mit Führungskräften

Ziel regelmäßiger Austauschgespräche mit den Führungskräften im Haus ist es, die Genderkompetenz der Führungskräfte zu stärken und sie für eine kritische Wahrnehmung von Stereotypen und Verhaltensweisen zu sensibilisieren. Chancengleichheit kann dann erreicht werden, wenn Unterschiede in den Ausgangs- und Interessenlagen von Frauen und Männern im Berufsalltag berücksichtigt werden. In der Kommunikation heißt dies u.a. eine wertschätzende Haltung einzunehmen, Macht- und Dominanzverhalten zu unterbinden und abzuschaffen, Vielfalt und Akzeptanz in gemischten Teams zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.

1.6 Weitere Themen

- Vorstellungsgespräche in den Kreistagsfraktionen
- Teilnahme am Gesundheitszirkel und am Gesundheits-workshop im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Austauschgespräche mit der Demografiebeauftragten, dem Pflegestützpunkt und der Koordinatorin der Frühen Hilfen
- Teilnahme an Ausschusssitzungen und Kreistagssitzungen
- Teilnahme am Workshop „Personalbudget 2017ff. und Personalentwicklung“
- Teilnahme an der Führungskräfteklausur in Sankelmark 2015 und an der Führungskräftewerkstatt 2016

⁷ Leitfaden geschlechtergerechte Sprache, LAG Gleichstellung SH, 2015



II. Vernetzung auf Ebene der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Initiierung von Netzwerktreffen der haupt- und nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Rendsburg-Eckernförde

Inhalte:

- aktuelle gleichstellungspolitische Themen
- Beteiligung in der Verwaltung
- kollegiale Beratung
- Öffentlichkeitsarbeit / Kampagnenplanung

❖ Initiierung von Netzwerktreffen aller Kreis-Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein

Inhalte:

- Frauenförderplan
- Stellenbesetzungen – Frauen in Führung – Personalentwicklung
- Umgang / Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten
- Beirat / Gleichstellungsausschuss

❖ Teilnahme an der 2-tägigen Vollversammlung der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter (BAG) 2015

❖ Regelmäßige Teilnahme an den Vollversammlungen der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in SH (LAG SH).

❖ Wahl zur Sprecherin der LAG SH im Mai 2016:

- Regelmäßige Teilnahme an den Sprecherinnensitzungen
- Moderation einer Vollversammlung
- Teilnahme im Fachgremium „weibliche Flüchtlinge und ihre Kinder“ (siehe Punkt III)
- Beteiligung an der Stellungnahme zum Grünbuch der Landesregierung⁸
- Unterstützung der geplanten Novellierung des Gleichstellungsgesetzes SH⁹
- Teilnahme am bundesweiten Sprecherinnentreffen in Berlin

⁸ <https://gleichstellung-sh.de/positionen.html>

⁹ <https://gleichstellung-sh.de/aktuelle-pressemitteilungen.html>



III. Schwerpunktthema: Frauen und Flucht

Gleichberechtigung ist ein zentrales Element der freiheitlich-demokratischen Gesellschaft und spielt daher auch bei der Integration von Zugewanderten eine wichtige Rolle. Dem Kreis Rendsburg-Eckernförde wurden 2015/16 ca. 4200 Asylsuchende durch das Land zugewiesen. Von den 2016 Zugewiesenen waren ca. 42% weiblich¹⁰.

Die Betrachtung von geschlechtsspezifischen Aspekten von Migration und Integration gehört auch zur Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten. Wesentliche Bedingungsfaktoren für eine gelingende Integration sind neben dem Zugang zur Arbeit, (informeller) Bildung und Sprachförderung die vorherrschenden Geschlechterrollenbilder bzw. der Abbau patriarchaler Geschlechterstereotype sowie die Vermittlung von Kenntnissen zur Gleichberechtigung in Deutschland und der Schutz vor Gewalt.

Bereits in 2015 beschloss der Hauptausschuss des Kreises, für die „Integrationsarbeit und entsprechende Projekte ohne Bindung 115.000€ zur Verfügung“ zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte nahm diese Beschlussfassung zum Anlass, in ihren Netzwerken für das Einreichen von Projekten zur „Förderung von geflohenen Frauen und der Gleichstellung“ zu werben. Zuschüsse wurden für folgende Projekte freigegeben:

!Via Beratung und Treff für Mädchen und Frauen, Frauen helfen Frauen e.V., Eckernförde	a) Dolmetscher-kosten b) Zusätzliche halbe Beraterinnen-stelle befristet	
Diakonisches Werk des Kirchenkreises RD-ECK	a) Internationaler Frauentreff WIR b) Interkulturelles Mütterfrühstück	
Zentrum für kirchliche Dienste des ev.-luth. Kirchenkreis RD-ECK, Rendsburg	a) Musikprojekt b) Freies Malen	
Gesamt		56.679,50

In diesem Rahmen fand am 17.11.2016 im Kreishaus die feierliche Übergabe des Zuwendungsbescheides an die Frauenfachberatungsstelle !Via – Frauen helfen Frauen e.V. durch den Kreispräsidenten Lutz Clefsen, den Fachdienstleiter Koordination Integration Michael Wolf und die Gleichstellungsbeauftragte Silvia Kempe-Waedt statt.

¹⁰ Angaben gemäß Fachgruppe Koordinierung Integration des Kreises Rendsburg-Eckernförde



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
Gleichstellungsbeauftragte

Arbeitskreis Angebote für Flüchtlingsfrauen im Kreisgebiet

Ziel des Arbeitskreises ist es, die Chancengleichheit für Flüchtlingsfrauen durch passgenaue Angebote zu erhöhen, soziale Vernetzung voranzubringen, über Hilfsangebote und Frauenrechte in Deutschland zu informieren und den Erwerb von Deutschkenntnissen zu erleichtern.

Netzwerkpartner/-innen: Diakonisches Werk RD-Eck., Mehrgenerationenhaus Rendsburg, Gleichstellungsbeauftragte Kreis RD-Eck., Christkirchengemeinde Rendsburg Neuwerk, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Rendsburg, BCA Jobcenter RD-Eck., BCA der Agentur Neumünster, Umwelt, Technik, Soziales e.V. (UTS)

Fachgremium „weibliche Flüchtlinge und ihre Kinder“

Im Juli 2016 konstituierte sich das interdisziplinäre Fachgremium „geflüchtete Frauen und Kinder“. Ziel des Gremiums ist es, den geflüchteten Frauen und deren Kindern die bestmöglichen Chancen zur geschlechtergerechten Teilhabe an Bildung, Arbeit und gesellschaftlichem Leben sowie einen weitreichenden Schutz vor Gewalt (sexualisierte, häusliche, psychische etc.) zu bieten. Themen:

- Belegung der Frauenhäuser – Gefahr der Überbelegung
- bezahlbarer Wohnraum
- Bedarfe der Frauenberatungsstellen
- Bedarf an qualifizierten Dolmetscher/-innen
- Flächendeckende geschlechtergetrennte Deutschkurse für Frauen mit qualifizierter Kinderbetreuung
- Spezialisierte Angebote für traumatisierte Flüchtlingskinder in den Kindergärten, auch Mädchenspezifische Angebote und in ländlichen Regionen.
- Umgang mit/Situation von verheirateten minderjährigen Flüchtlingen
- Jugendhilfeangebote für minderjährige Flüchtlinge
- DAZ-Klassen

Ergebnis: Veröffentlichung von „**Handlungsschritten und Handlungszielen für das Land Schleswig-Holstein**“¹¹

Teilnehmende: Geschäftsstelle der LAG SH, Gleichstellungsbeauftragte des Kreises RD-Eck., stellv. Zuwanderungsbeauftragte des Landes SH, LandesFrauenRat SH e.V. (LFR), LAG der autonomen Frauenhäuser, Frauenwerk der Nordkirche, Landesverband Frauenberatung (LFSH), Diakonisches Werk, Flüchtlingsrat SH e.V., PARITÄTISCHE, Frauennetzwerk zur Arbeitssituation.

Arbeitskreis Integrationsmaßnahmen im Kreisgebiet

Der Sozial- und Gesundheitsausschuss des Kreises hatte in einer Sitzung in 2016 beschlossen, eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines **Konzeptes zur Integration von Migrantinnen und Migranten** einzurichten. Das Ergebnis liegt nun vor (Stand 17.10.2016) und muss abschließend vom Kreistag verabschiedet werden.

Teilnehmer/-innen: Die Kreistagsfraktionen und Fachbereiche des Kreises Rendsburg-Eckernförde, Die Gleichstellungsbeauftragte

¹¹ <https://gleichstellung-sh.de/meldung-detail/fachgremium-fuer-gefluechtete-frauen-und-kinder.html>



IV. Gewalt gegen Frauen

Gewalt gegen Frauen und Mädchen stellt nach wie vor ein entscheidendes Hindernis für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben dar. Laut einer EU-Studie aus 2014 erfährt jede dritte Frau seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt.¹² Gewalt gegen Frauen ist weltweit die häufigste Menschenrechtsverletzung. Zu den Risikofaktoren gehören neben Trennung auch bereits erlebte Gewalt in der Kindheit und Jugend. Alle Formen der Gewaltausübung können weitreichende Auswirkungen auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit und auf die Gesundheit haben. Die Auswirkungen häuslicher Gewalt sind insbesondere auch für die im Haushalt lebenden Kinder und Jugendlichen äußerst negativ.

Um häuslicher Gewalt effektiv entgegenzutreten wurde das "Koordinations- und Interventionskonzept für Schleswig-Holstein" (KIK) ins Leben gerufen. Es hat zum Ziel, eine enge und abgestimmte Zusammenarbeit aller Verantwortlichen in staatlichen und nicht-staatlichen Institutionen (Polizei, Staatsanwaltschaft, Fachberatungsstellen, Frauenhäuser, Gleichstellungsbeauftragte) zu gewährleisten. Im Kreis Rendsburg-Eckernförde wird KIK durch die Frauenfachberatungsstelle !Via koordiniert.

Am Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November wird alljährlich eine gemeinsame Aktion unter dem Motto „Nein zu Gewalt an Frauen“ im Kreis Rendsburg-Eckernförde durchgeführt (siehe Punkt V., 1.3). Vor dem Kreishaus wird dann die Fahne der Frauenrechtsorganisation „terre des femmes“ mit dem Schriftzug „**frei leben ohne Gewalt**“ gehisst.

Im Zusammenhang mit der Situation von geflohenen, von Gewalt betroffenen und / oder traumatisierten Frauen im Kreisgebiet ist zu sagen, dass durch die vermehrte Inanspruchnahme von Beratung durch nicht deutschsprachige Frauen ein erhöhter Bedarf sowohl an Betreuung als auch an Dolmetscherinnen entstanden ist. Die Beratungsstellen haben erhöhte Kosten. Bezüglich der Belegung von Frauenhausplätzen durch geflüchtete Frauen entsteht die Problematik, dass viele Frauen nicht aus den Frauenhäusern ausziehen können, weil es keinen bezahlbaren Wohnraum gibt. Somit verbleiben sie jeweils länger in den Frauenhäusern, als eigentlich vorgesehen und andere Frauen erhalten keinen Platz. Ein Ausbau der Platzzahl und finanzielle Unterstützung der Beratungsstellen ist also angezeigt und ist laut Aussage des Ministeriums für Soziales (MSGWG) in Planung für 2017.

Gewalt gegen Frauen und Kinder findet in allen sozialen Schichten und kulturellen sowie religiösen Milieus statt. Es ist absolut irreführend, Männer mit Migrationshintergrund unter Generalverdacht zu stellen wie es beispielsweise nach der Silvesternacht in Köln 2015 geschehen ist. Die Strafverfolgung von Gewalttaten muss sich auf alle Täter, egal welcher Nationalität und Hautfarbe, beziehen.

¹² <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/eu-weite-erhebung-gewalt-gegen-frauen-fra-2014.html>



V. Öffentlichkeitsarbeit

1.1 Kampagnen

Mehr Frauen in die Kommunalpolitik / Paritätische Besetzung von Aufsichtsräten

Bereits 2013 legten die kommunalen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ein Ranking vor, in dem die Frauenanteile in den Aufsichtsräten kommunaler Gesellschaften aufgeführt sind¹³. Im Kreis RD-Eck. beträgt der Frauenanteil 15,4%.

Die paritätische Einbindung von Frauen und Männern in kommunalen Aufsichtsräten und Gremien ist Ausdruck von und Bekenntnis zu einer chancengerechten Beteiligung. Die Mitwirkung in Gremien bedeutet, Entscheidungen zu beeinflussen und Politik- und/ oder Fachinhalte sowie Geldmittel zu steuern. Da Frauen nachweislich unterrepräsentiert sind ist es nach wie vor dringend erforderlich, Frauen zu fördern und zu motivieren, diese Posten und Positionen zu übernehmen.

Unter dem Titel „**Im echten Norden: Mehr Frauen in die Kommunalpolitik**“ wird außerdem aktuell von der LAG SH und dem Landesfrauenrat eine Kampagne durchgeführt. Auch hier wurde in einem ersten Schritt eine statistische Erhebung durchgeführt.¹⁴ Verglichen wurden jeweils kreisfreie Städte, Landkreise und kreisangehörige Städte, Gemeinden und Ämter miteinander. Ernüchterndes Ergebnis: nur jede vierte Kommunalpolitikerin in Schleswig-Holstein ist eine Frau

Sechs der haupt- und nebenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis wollen diese Kampagne aktiv mit Leben füllen. Geplant ist für 2017 den Werdegang aktiver Politikerinnen öffentlichkeitswirksam als best-practice Beispiele vorzustellen und somit aufzeigen, dass politisches Engagement für jede Frau nicht nur machbar und möglich, sondern wichtig und richtig ist. Dies ist vor den anstehenden Kommunal-, Landes-, und Bundeswahlen ein wichtiges Zeichen.

1.2 Presse und Medienarbeit

- Unabhängige Presse und Öffentlichkeitsarbeit
- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit von Praxis ohne Grenzen beim Projekt „Kontrazeption“
- Überarbeitung der Broschüren: Leben mit Kindern, Der Minijob, Trennung - Scheidung und des Flyers „Fair in der Sprache“
- Neugestaltung des Internetauftritts
- Gestaltung eines Intranetauftritts zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Neugestaltung des internen Flyers „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

¹³ <http://www.gleichstellung-sh.de/images/fotos/FAB-SH-Katalog%20neu.pdf>

¹⁴ <https://gleichstellung-sh.de/meldung-detail/im-echten-norden-mehr-frauen-in-die-kommunalpolitik-67.html>



1.3 Veranstaltungen und Gastbeiträge

Eigene Veranstaltungen	Gastbeiträge / Podiumsdiskussionen
„Frauen in die Kommunalpolitik“ am 01.07.2016 im Landeshaus Kiel, Kooperationsveranstaltung mit den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Kiel, Preetz, Rendsburg, Gemeinde Kronshagen	Treffen des Kreislandfrauenverbandes RD-Eck., Thema: Frauen und Flucht, 6.10.2015
Internationaler Frauentag am 08.03.16: Kabarettveranstaltung „Bis in die Puppen“ im Hohen Arsenal Rendsburg, in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten Stadt Rendsburg	„Geburtshilfe – Würde und Selbstbestimmung in der Krise?“ Podiumsdiskussion von Geburt e.V., 5.3.2016
Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, 25.11.2015 / 2016: „Nein zu Gewalt an Frauen“, Aktion: mit einem Haus und Bodenplane in Einkaufszonen und mit der Brötchentütenaktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ an Bahnhöfen auf die Thematik aufmerksam machen. In Zusammenarbeit mit: Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Rendsburg und Eckernförde, der Gemeinde Kronshagen, des Amtes Schlei-Ostsee und Dänischer Wohld, der KIK Koordinatorin und dem Frauenhaus Rendsburg	„Umgang mit besonders schutzbedürftigen Flüchtlingen: Im Blickpunkt: Frauen und Kinder“, Veranstaltung des Innenministeriums und des Sozialministeriums SH, 3.6.2016
Impulstag „Flucht und dann? Fluchtursachen und Perspektiven für Frauen im Kreis Rendsburg-Eckernförde“ am 11.05.2016, Hohes Arsenal, mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Rendsburg, Kooperationspartner/-innen: Flüchtlingsrat SH, Heinrich-Böll Stiftung SH	Deutsch-tansanische Konsultation des evan./luth. Kirchenkreises Altholstein, Thema: „Strategies to overcome violence against women“, 30.10.2016
„Minijob-Minichance“, Ausstellungseröffnung am 01.12.2015, Bürgerzentrum Büdelsdorf mit der Beratungsstelle Frau & Beruf	Präsentation zum Girls/Boys day in der Dienstversammlung der Fachbeauftragten/Koordinatoren für Berufsorientierung im Kreis in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit des Jobcenter Neumünster
Auftaktveranstaltung zum Bündnis gegen Homophobie im Kreishaus, 10. Mai 2016 Lesung: „Bei P. verkehren nur Schwule“ am 22.11.2016 im Rahmen des Bündnis gegen Homophobie, Kooperation mit der VHS Rendsburg	Gewaltschutz und Strukturen des Hilfesystems zum Schutz von Frauen und Kindern vor Gewalt; Grundlagen und praktische Bedeutung der Gleichberechtigung von Mann und Frau in Deutschland im Projekt: Moscheen fördern Flüchtlinge, 26.11.2016 bei der DITIB
Tag der offenen Tür in der Gleichstellungsstelle, 1.7.2015	Familienpolitisches Symposium der FDP Kreisfraktion Frauenpolitisches Forum SSW Kreisfraktion

VI. Netzwerkarbeit, Gremien und Arbeitskreise

- Mitglied des Arbeitskreises KiM (Kinderbetreuung und Mobilität im Kreis RD-Eck.)
- Mitglied des KIK Netzwerkes bei häuslicher Gewalt
- Mitglied des Beirates im Jobcenter Kreis RD-Eck.



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
Gleichstellungsbeauftragte

Bündnis gegen Homophobie

Seit 2014 gibt es in Schleswig Holstein den Aktionsplan „Für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten“. Dieser Aktionsplan wurde vom Lesben und Schwulenverband (LSVD SH e.V.) in Kooperation mit dem Ministerium für Soziales (MSGWG) entwickelt. Aus dieser Initiative entstand das landesweite Bündnis gegen Homophobie, die „Lübecker Erklärung“ führt die Absicht und Inhalte genauer aus¹⁵.

Der Kreistag beschloss am 23.03.2015 nach den Anträgen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen, SSW, FDP, Neue Liberale und der CDU Fraktion den Beitritt zum „Bündnis gegen Homophobie in Schleswig-Holstein“.

Die offizielle Beitrittsurkunde wurde in 2016 vom LSVD SH e.V. an den Kreis Rendsburg-Eckernförde, vertreten durch den Kreispräsident Lutz Clefsen und die Gleichstellungsbeauftragte, überreicht. Politische Vertreter/-innen waren ebenso anwesend wie die Rendsburger Regenbogengruppe und die Presse. Weitere Aktivitäten:

- Gründung eines runden Tisches mit Vertreter/-innen der Rendsburger Regenbogengruppe und politischen Vertreter/-innen unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises
- Hissen der Regenbogenfahne am Internationalen Tag gegen Homophobie
- Lesung „Bei P verkehren nur Schwule..“ in der VHS Rendsburg

Ziel ist es, die Öffentlichkeit und die Beschäftigten der Verwaltung für das Thema Akzeptanz und Toleranz unterschiedlicher Lebensentwürfe (sexuelle Orientierung und sexuelle Identitäten) zu sensibilisieren und Vorurteile abzubauen.

VII. Beratung

Als Gleichstellungsbeauftragte biete ich regelmäßig kostenfreie Sprechstunden zu allen Gleichstellungsfragen für Menschen jeglichen Geschlechts an. Da Frauen stärker von strukturellen Benachteiligungen betroffen sind, suchen sie häufiger die Beratung auf. Aber auch Männer sind von Diskriminierung betroffen und nutzen das Beratungsangebot.

Themen:

- Trennung, geteiltes Sorgerecht und Unterhalt
- Mobbing am Arbeitsplatz
- berufliche Weiterentwicklung und Karriereplanung
- Umgang mit der Situation von Flüchtlingsfrauen
- Gewalterlebnisse im privaten Umfeld
- Berufliche Benachteiligung aufgrund von Schwangerschaft / Elternschaft
- Drohende Altersarmut / Rente
- Minijob

¹⁵ <http://echte-vielfalt.de/luebecker-erklaerung-fuer-akzeptanz-und-respekt-der-text/>



Ausblick

Im Berichtszeitraum gab es einige gesetzgeberische Neuregelungen, die Auswirkungen haben auf die Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten.

Durch das neue Prostituiertenschutzgesetz werden ab 2017 neue Aufgaben und rechtliche Regelungen im Bereich Prostitution auf die Kommunen zukommen. Auch wurden durch die Novellierung des §177 im Strafgesetz („Nein heißt Nein!“) die Opferrechte gestärkt. Dies führte bereits zu einem deutlichen Anstieg von Anzeigen bei sexuellen Übergriffen. Die vom Bundeskabinett jüngst beschlossene Ausweitung der Leistung im Bereich „Unterhaltsvorschuss für Alleinerziehende“¹⁶ bis zur Volljährigkeit des Kindes wird wiederum eine Gerechtigkeitslücke schließen und Kinderarmut verhindern helfen.

Für die Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein relevant ist die geplante Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes. Es sieht u.a. vor, dass Kommunen mit 15.000 Einwohner/-innen eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit zu bestellen haben. Dies ist aktuell in einigen Kommunen nicht der Fall. Die LAG SH begrüßt den Gesetzesentwurf ausdrücklich. Sie fordert seit vielen Jahren, die Qualitätsstandards so abzusichern, dass die Gleichstellungsbeauftragten auch real in die Lage versetzt werden, den gesetzlichen Auftrag der „Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann“ zu erfüllen.¹⁷

Das Internet ist mittlerweile ein bedeutungsvoller gesellschaftlicher Kommunikationsraum geworden, der ortsunabhängige, gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht. Politische Diskussionen aller Art, auch feministische Themen, werden mit großer Emotionalität geführt. Geschlechterdebatten scheinen also kein „alter Zopf“, sondern nach wie vor aktuell zu sein. Der sog. Netzfeminismus kann der Frauenbewegung und somit auch der Gleichstellungsarbeit neue Impulse geben, die es aufzugreifen gilt. Einerseits, um insbesondere auch jungen Frauen (und Männern) den Wert von Geschlechtergerechtigkeit und gleichberechtigter Teilhabe sichtbar zu machen, andererseits, um neue Themen, Ideen und Interessen einzubinden.

Weitere zukünftige Themen innerhalb der Verwaltung werden für mich als Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Rendsburg-Eckernförde u.a. die Anregung zur Überarbeitung des Frauenförderplans sowie die Auswirkungen der neuen Entgeltordnung (TVÖD) auf Frauen sein. Auch werde ich mich weiterhin für den Abbau von Diskriminierungen, für gelebte Vielfalt und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen.

¹⁶ <https://www.bmfsfj.de/>

¹⁷ <https://gleichstellung-sh.de/presse-details/pressemitteilung-vom-22-07-2017-zur-sicherung-der-standards-von-hauptamtlichen-kommunalen-gleichstellungsbeauftragten.html>



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
Gleichstellungsbeauftragte

Danksagung

Nach meinem Amtsantritt am 1. April 2015 sind die ersten Monate mit Einarbeitung und dem Kennenlernen der Strukturen und Ansprechpartner/-innen sehr schnell vergangen. An dieser Stelle möchte ich mich für den offenen und herzlichen Empfang im Kreishaus, die Hilfe und Unterstützung bei der Einarbeitung und die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen bedanken. Dies gilt insbesondere für meine Mitarbeiterinnen in der Gleichstellungsstelle!

Um effektive Gleichstellungsarbeit durchführen zu können, bin ich auf die Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren angewiesen. Hier möchte ich insbesondere meine Gleichstellungskolleginnen im Kreis und im Land, die politischen Vertreter/-innen im Kreis und die Netzwerkpartner/-innen nennen und mich für die Zusammenarbeit und den Austausch bedanken.

Ich hoffe sehr auf die Weiterführung auch in Zukunft!

Ihre Gleichstellungsbeauftragte

Silvia Kempe-Waedt