



Mitteilungsvorlage	Vorlage-Nr: VO/2022/443	
- öffentlich -	Datum: 26.08.2022	
Gleichstellungsstelle	Ansprechpartner/in:	
	Bearbeiter/in: Kempe-Waedt, Silvia	
Bericht der Gleichstellungsbeauftragten - Maßnahmen kommunaler Gleichstellungsarbeit im Kreis Rendsburg-Eckernförde (2020-2022)		
vorgesehene Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
22.09.2022	Sozial- und Gesundheitsausschuss	Kenntnisnahme

1. Begründung der Nichtöffentlichkeit:

keine

2. Sachverhalt:

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Kreispolitik alle zwei Jahre über ihre Arbeit (siehe Anlage).

Relevanz für den Klimaschutz:

keine

Finanzielle Auswirkungen:

keine

Anlage/n:

Bericht



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
—
Maßnahmen kommunaler Gleichstellungsarbeit im
Kreis Rendsburg-Eckernförde
(2020–2022)



Gleichberechtigung? Da geht noch mehr!

Die Covid-19-Pandemie und daraus resultierende Maßnahmen haben negative Folgen für die Gleichstellung. Gerade auf Frauen wirkt sie sich gravierend aus: unfreiwilliger Rückzug vom Arbeitsmarkt, reduzierte Erwerbsarbeitszeiten und chronische Erschöpfung aufgrund der Mehrfachbelastung sind Krisenfolgen, die aktuell die Lebenssituation vieler Frauen prägen. Die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die bereits vor Corona bestanden, drohen sich durch die Pandemie zu verfestigen bzw. zu vergrößern.

Das bedeutet: Strukturelle Rahmenbedingungen und Anreize, um Sorge- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt aufzuteilen, müssen nach wie vor gestärkt werden! Dies gilt für viele Bereiche – gute, bedarfsgerechte und wohnortnahe Kinderbetreuung, professionelle Unterstützung bei der Pflege, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und betriebliche Unterstützung. Die statistischen Zahlen in diesem Bericht machen deutlich, dass dies auch im Kreis Rendsburg-Eckernförde nötig ist.

Durch Maßnahmen im Rahmen des Audits berufundfamilie bietet der Kreis Unterstützungsangebote für seine Beschäftigten, die in der kommenden Re-Auditierung evaluiert und neu ausgerichtet werden.

Das Beratungsaufkommen beim bundesweiten Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist während der Pandemie deutlich angestiegen. 2021 verzeichnete es mit mehr als 54.000 Beratungen ein Plus von 5 % gegenüber dem Vorjahr. Bereits 2020 hatte es einen Anstieg um 15 % gegeben. Die Mehrzahl der Beratungen (60 %) betraf häusliche Gewalt.

Um die von Gewalt betroffenen Frauen in den Kommunen zu schützen und zu stärken, braucht es geschultes Personal in den allgemeinen Hilfsdiensten, professionelle Unterstützung in der Krisensituation sowie erschwinglichen Wohnraum. Auch für das Kreisgebiet gilt: Tatsächliche Gleichberechtigung ist erst dann erreicht, wenn Frauen vor (häuslicher) Gewalt geschützt sind.

Als ersten Schritt hat der Kreis über die Gleichstellungsstelle und Kooperationspartnerinnen zwei Gewaltpräventionsmaßnahmen initiiert, um die sog. Istanbul-Konvention umzusetzen, das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“.

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Gleichberechtigung ist der Schutz vor Diskriminierung und Belästigung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht den Arbeitgeber in der Pflicht, die Beschäftigten vor Belästigungen/Benachteiligungen wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Beleidigungen und sexueller Belästigung zu schützen. In meiner Beratung tauchen diese Fälle auf, es besteht Handlungsbedarf.

Die Dienststelle hat eine AGG-Beschwerdestelle. Gespräche mit der Personalabteilung, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung haben zum Ziel, die Beschäftigten nachhaltig zu schützen. So soll das Konzept zum gewaltfreien Arbeitsplatz überarbeitet und durch einen Passus "Schutz vor (sexueller) Belästigung" ergänzt werden. Darüber hinaus ist der Kreis mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt einen wichtigen Schritt gegangen, um Diskriminierung abzubauen und Vielfalt zu fördern.

Es gibt also Fortschritte, doch es liegt auch noch viel vor uns.

Ihre Gleichstellungsbeauftragte
Silvia Kempe-Waedt

Inhalt

Vorwort

Handlungsfeld A: Verwaltungsintern handeln	4
Handlungsfeld B: Gewalt gegen Frauen verhindern	6
Handlungsfeld C: Integration von Frauen mit Flucht- und Migrationsbiografie und interkulturelle Öffnung fördern	7
Handlungsfeld D: Gleichbehandlung aller Personen unabhängig von geschlechtlicher Identität fördern	8
Handlungsfeld E: Gleichstellungspolitisch netzwerken und kooperieren	9
Handlungsfeld F: Öffentlichkeitsarbeit – Chancengleichheit einfordern	10

Handlungsfeld A: Verwaltungsintern handeln

Faktencheck:

- Der Gesamtpersonalbestand im Kreis beläuft sich aktuell auf 899 Personen, davon sind 70 % weiblich
- 427 Personen sind teilzeittätig, davon 87 % Frauen
- Von 23 Personen in Elternzeit sind 19 weiblich (2021)
- Der Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen im höheren Dienst liegt bei 51 %, im gehobenen Dienst bei 59 %

„Think manager, think male“ – auch im Kreishaus

Führungsebene	Geschlecht
Landrat	1 x männlich
Rechnungsprüfungsamt	1 x männlich
5 Fachbereiche	4 x männlich und 1 x weiblich
20 Fachdienste	13 x männlich und 7 x weiblich
35 Fachgruppen	15 x männlich und 20 x weiblich

Maßnahmen:

Audit berufundfamilie in der Kreisverwaltung

Ziel: Die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik in der Verwaltung weiterentwickeln

- Auditierung (2016) und Re-Auditierung (2019) der Kreisverwaltung
- Re-Auditierung "Konsolidierung" (2022)

Inhalte:

- Führungskräftefortbildung "Familienbewusstes Führungsverhalten"
- Interne Projektgruppe „buf“; Projektleitung: Gesine Skorsch
- Kontakthalteprogramm für Beschäftigte in der familienbedingten Freistellung
- Interne Kommunikation: Flyer, Personalversammlung, Mitarbeiterportal, Mitarbeiterzeitschrift
- Digitale Infoveranstaltung zur Notfallbetreuung
- Erweiterung der Notfallbetreuung für Sonderzeiten (z. B. Fortbildungen, geplanter Kindergartenausfall)
- Aktionstag für Kinder der Beschäftigten (2022)
- Leitfaden „Wiedereinstieg nach der Elternzeit“

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten intern:

- **Beraten der Dienststelle**
 - Geschlechtergerechte Auswahlverfahren
 - Einführen der Dienstvereinbarung geschlechtergerechte Sprache

- **Einbringen von gleichstellungsrelevanten Belangen**
 - Integrationskonzept des Kreises (Neuaufgabe)
 - Konzept zur interkulturellen Öffnung der Kreisverwaltung
 - Seniorenbrochure des Kreises
 - Inklusionsvereinbarung der Schwerbehindertenvertretung
 - Konzept gewaltfreier Arbeitsplatz (bis Ende 2022)
 - Dienstvereinbarungen

- **Konzipieren und Anbieten von Fortbildungen/Seminaren (intern/extern)**
 - „Die Geschlechterverhältnisse im Blick!“ für die Auszubildenden im Kreis
 - „Die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache“ für die Beschäftigten und die Gremienbetreuungen
 - „Gleichberechtigung in Deutschland“, Kulturvermittler-Lehrgang an der vhs
 - „Die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“ für die Frauenbeauftragten der Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Kreis
 - „Gleichstellung, was ist das?“ für Kindertagesstätten und Familienzentren
 - Schlagfertigkeitstraining für Frauen

- **Mailings, Informationsweitergabe**
 - Schutzangebote für geflüchteten Frauen aus der Ukraine
 - Empowerment von Frauen während des Corona-Lockdowns
 - Teilnahme an einer Studie der Fachhochschule Kiel und des LandesFrauenRates Schleswig-Holstein (LFR) zur Situation von Familien in der Corona-Pandemie

- **Mitgliedschaft**
 - Landratsrunde
 - Projektgruppe „buf“
 - Beirat des Jobcenters

- **Interne Vernetzung**, u. a. mit Personalrat, Pflegestützpunkt, Schwerbehindertenvertretung, Frühen Hilfen

- **Mitarbeit im Ukraine-Lagezentrum** (April–Juni 2022)

Individuelles Unterstützen und kollegiale Beratung der Beschäftigten, Führungskräfte und Bürgerinnen und Bürger (persönlich, per Telefon oder E-Mail):

Thema	Anzahl
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	3
Probleme auf der Arbeit/im Team: Überlastung, Ausgrenzung, Kommunikation	11
Probleme mit der Dienststelle	1
Probleme bei der Vereinbarkeit Familie und Beruf/Kinderbetreuung	5
Berufliche Fortbildung	1
Trennung/Scheidung	1
Krankheit/Pflege	1
Gesamt	23
Begleitung beim beruflichen Einstiegsmanagement (BEM)	6

Handlungsfeld B: Gewalt gegen Frauen verhindern

Faktencheck:

- 2020 wurden 139 Frauen und 30 Männer in Deutschland von ihrem aktuellen oder ehemaligen Partner oder Partnerin getötet (Jahresbericht BKA).
- Frauenfachberatung !Via: 2021 wurden 844 Nutzerinnen beraten, davon 86 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Insgesamt gab es 2829 Beratungskontakte. 108 davon umfassten eine Begleitung der Frau durch eine Kollegin zu Anwaltskanzleien, Gericht oder Behörden.
- Im Kreis Rendsburg-Eckernförde gab es 48 Datenübermittlungen nach polizeilicher Wegweisung (44 der Betroffenen weiblich). 76 Fälle von häuslicher Gewalt (74 der Betroffenen weiblich) wurden uns nach Einverständnis der Frauen und Männer auch ohne Wegweisung übermittelt.
- Frauenhaus Rendsburg 2021: 26 Plätze + 1 Corona-Platz über das Land, 2 Plätze über den Kreis. Die Auslastung lag bei 98 %. 100 Frauen mit 126 Kindern wurden aus Platzmangel abgewiesen, 87 Frauen und 109 Kinder neu aufgenommen (ohne die über den Jahreswechsel gebliebenen Frauen und Kinder).

Maßnahmen:

Ziel: Mit der Istanbul-Konvention, die im Februar 2018 rechtlich verbindlich in Kraft trat, verpflichtet sich Deutschland auf allen staatlichen Ebenen, Frauen aktiv vor jeder Form von Gewalt zu schützen, Unterstützung für Betroffene wie für Täterinnen und Täter anzubieten und Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.

Entwicklung zweier Gewaltpräventionsmaßnahmen im Kreis

1. Fachkräfte in Kindertagesstätten und Familienzentren sowie Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter können über einen Fortbildungskatalog professionelle Trainings buchen. Kosten übernimmt der Kreis. Fortbildungsinhalte sind die Gleichstellung der Geschlechter, Gewalt und Migration, Diskriminierung von Frauen mit Behinderungen, häusliche und/oder sexualisierte Gewalt sowie gewaltfreie Kommunikation. Außerdem verfügbar: ein Medienkoffer mit Fachliteratur, Kinderbüchern und Spielen, den sich die pädagogischen Fachkräfte kostenfrei über die Gleichstellungsstelle ausleihen können.
2. Im Jobcenter, Jugend- und Sozialdienst sowie Fachdienst Eingliederungshilfen sollen über eine Erhebung der Ist-Situation Fortbildungseinheiten entwickelt werden. Ziel ist es herauszuarbeiten, wie diese Einheiten mit gewaltbetroffenen Frauen und deren Kindern umgehen, welche Vernetzungsstrukturen und Angebote es gibt und wo Verbesserungsbedarf besteht. Finanziert wird das Projekt vom Landesverband Frauenberatung Schleswig-Holstein e.V. (lfsh).

Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten:

- Frauenfachberatungsstelle !Via und Frauenhaus Rendsburg (u. a.):
 - Unterstützen der Frauenfachberatungsstelle bei Gesprächen zur Neustrukturierung der Finanzierung
 - Unterstützen beim Antrag auf Verstetigung der Präventionsstelle (Fortbildungen in Schulklassen)
 - Unterstützen beim Antrag auf zusätzliche Plätze während der Corona-Pandemie

- Teilnahme am Arbeitskreis „Kooperations- und Interventionskonzept – Netzwerk bei häuslicher Gewalt“ (KIK)

Handlungsfeld C: Integration von Frauen mit Flucht- und Migrationsbiografie und interkulturelle Öffnung fördern

Faktencheck:

Im Jahr 2022 leben laut Daten der Kreisverwaltung ca. 17.000 Migrantinnen und Migranten im Kreis Rendsburg-Eckernförde. 44 % davon sind weiblich.

Maßnahmen:

Netzwerk „Frauen und Integration“ (Gleichstellungsbeauftragte mit der Koordinierungsstelle Integration und Teilhabe KIT)

Ziel: Vernetzung der Organisationen, Vereine und Beratungsstellen im Bereich Integration und Schutz von Frauen mit Migrationsbiografie sicherstellen

Inhalte: Regelmäßige Netzwerktreffen, Arbeitskreise für spezifische Themen, Fachtage

- Unterstützung von Wüstenblumen e.V. beim Antrag auf Förderung aus den Integrationsmitteln des Kreises
- Kooperationsveranstaltung Fachtag Diversität mit der Fachgruppe Integration und Einbürgerung sowie der KIT-Stelle

Handlungsfeld D: Gleichbehandlung aller Personen unabhängig von geschlechtlicher Identität fördern

Faktencheck:

Resultate aus dem Berliner Monitoring trans- und homophobe Gewalt (2020):

- Diskriminierungserfahrungen aufgrund sexueller Orientierung und/oder sexueller Identität sind sehr weit verbreitet, insbesondere in der Altersgruppe bis 30 Jahre.
- In kleineren Bevölkerungsteilen finden offen trans- und homophobe Vorurteile Zustimmung. Dies ist in der älteren Bevölkerung tendenziell weiter verbreitet. Die geäußerte Zustimmung sinkt mit steigendem formellem Bildungsgrad. Trans- und homophobe Einstellungen sind bei Menschen mit Migrationsbiografie oder ohne deutsche Staatsbürgerschaft etwas stärker verbreitet.

Maßnahmen:

„Runder Tisch für Akzeptanz und Respekt“ und Beitritt zur Charta der Vielfalt (siehe auch: Tätigkeitsberichte 2020/21)

Bereits 2016 beschloss der Kreistag, dass der Kreis dem Bündnis gegen Homophobie beiträgt, und unterzeichnete die sog. Lübecker Erklärung. Daraus entstand ein Arbeitskreis unter Geschäftsführung der Gleichstellungsbeauftragten. Der Runde Tisch für Akzeptanz und Respekt, in dem sich politische Vertreterinnen und Vertreter, Vereine und Engagierte regelmäßig treffen, setzt sich für den Abbau von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ein. Er schlug den Beitritt zur Charta der Vielfalt vor, den der Kreistag 2022 beschloss. Darüber hinaus wurde nach politischem Beschluss im Budget der Gleichstellungsbeauftragten eine Haushaltsstelle für geschlechtliche Vielfalt eingerichtet.

Inhalte: Umsetzen von Diversitätsmaßnahmen und Abbau von Diskriminierungstatbeständen innerhalb der Verwaltung; Vernetzung

• **Weitere Aktivitäten:**

- Digitaler Fachtag geschlechtliche Vielfalt mit Workshops u. a. zum Thema geschlechtergerechte Sprache
- Straßenfest für Akzeptanz und Respekt in Eckernförde
- Aufziehen der Regenbogenfahnen am Kreishaus am 17. Mai, dem internationalen Tag gegen Homo- und Transphobie
- Förderung Fachtag LSBTIQ & Inklusion in Schleswig-Holstein
- Förderung CSD Rendsburg



v. l.: Katja Seifert, Lukas Strathmann, Sophie, Barbara Schulz, Dr. Michael Schunk (Foto)

Handlungsfeld E: Gleichstellungspolitisch netzwerken und kooperieren

Faktencheck

In Schleswig-Holstein sind weiterhin nur gut ein Viertel aller Mandate von Frauen besetzt. In 45 Kommunen sitzt keine einzige Frau in der Gemeindevertretung, in 211 Vertretungen lediglich eine (Infobroschüre „Frauen in die Kommunalpolitik!“, 2022).

Leitung des frauenpolitischen Netzwerkes „Frauenforum“ mit Kreispräsidentin Dr. Juliane Rumpf, unterstützt durch das Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis (siehe Tätigkeitsberichte 2020/2021)

Ziel: Frauen und junge Menschen für die Kommunalpolitik begeistern bzw. sie darin halten, Vernetzung zwischen Frauen ermöglichen, Empowerment und Wissenstransfer

Inhalte:

- Durchführen von 2–3 Frauenforen im Jahr
- Erstellen einer landesweiten Infobroschüre „Frauen in die Kommunalpolitik!“ in Kooperation mit dem LFR
- Durchführen von lokalen Stammtischen
- Patenschaften initiieren
- Informations-mailings/newsletter
- Prüfen, ob eine Vernetzung über Social-Media-Plattformen möglich ist

- Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Neumünster:
 - Bewerbung auf das Aktionsprogramm Kommune
 - Planen und Durchführen eines „Debattierclubs“ (Ende 2022)
- Zusammenarbeit im Netzwerk der kommunalen haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Rendsburg-Eckernförde:
 - Stellungnahmen zum Schulverkehr und zur imland Klinik
 - Gemeinsame Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (siehe unten)
- Teilnahme an den Vollversammlungen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein (LAG); Wahl zur Sprecherin der LAG (2019–2021):
 - Konzipieren und Begleiten einer Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein
 - Entsendetes Mitglied in das Fachgremium geflüchtete Frauen
 - Ansprechpartnerin für die frauenpolitischen Sprecherinnen der Landtagsfraktionen
 - Vorbereitung und Leitung der LAG-Sitzungen
- Vernetzung mit:
 - den Frauenbeauftragten der Werkstatt am Drachensee und des Marienhof Rendsburg
 - dem Beauftragten für Menschen mit Behinderung des Kreises
 - den Gleichstellungsbeauftragten der Kreise in Schleswig-Holstein
 - der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und der Gleichstellungsbeauftragten des Jobcenters
 - der Beratungsstelle „Frau & Beruf“ und „Frauennetzwerk zur Arbeitssituation“
- Teilnahme am Runden Tisch „Echte Vielfalt“ auf Landesebene
- Einbringen von Vorlagen in die politischen Ausschüsse des Kreises



v. l.: Alexandra Ehlers, Silvia Kempe-Waedt, Anke Homann, Dr. Sabine Sütterlin-Waack, Dr. Juliane Rumpf (Foto: Hempf)

Handlungsfeld F: Öffentlichkeitsarbeit – Chancengleichheit einfordern

Die Gleichstellungsbeauftragte ist weisungsfrei, macht eigenständig Pressearbeit und pflegt ihre Webseite.

Veranstaltungen und Kampagnen:

- Veröffentlichung der Infobroschüre „Frauen in die Kommunalpolitik!“ mit Dr. Sabine Sütterlin-Waack, Ministerin für Gleichstellung
- „Botschafter*innen für Gewaltlosigkeit“ auf dem Altstädter Markt im Rahmen der Interkulturellen Wochen Rendsburg
- Männlichkeitskampagne: Plakatierungsaktion in Rendsburg mit Ifsh und KIK unter der Schirmherrschaft von Bürgermeisterin Janet Sönnichsen
- "GB 8"-Gipfeltreffen: Pressegespräch am 8. März auf dem Ashberg mit acht Gleichstellungsbeauftragten zum Auftakt der Kampagne „Frauen in die Kommunalpolitik. Vor Ort. Mitreden. Mitentscheiden. Mitgestalten“ mit Vorstellen eines gemeinsamen Veranstaltungskalenders
- Erstellen von Flyern und Roll-ups u. a. für den Runden Tisch für Akzeptanz und Respekt und das FrauenForum
- Tätigkeitsberichte verfassen
- Aktionen zum jährlichen „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“ am 25.11.
 - Aufziehen der Fahne von *terre des femmes* mit dem Schriftzug „Nein zur Gewalt an Mädchen und Frauen“ am Kreishaus
 - Digitales Fachforum „Wir gegen Gewalt“, Thema: Hatespeech
 - Unterstützen der landesweiten Brötchentütenaktion „Schaut hin! Gewalt kommt nicht in die Tüte“
 - „Orange your city“: Beleuchtung des Kreishauses