

**Tätigkeitsbericht
des Frauenbüros
2009 / 2010**

**Tätigkeitsbericht
des Frauenbüros
2009 / 2010**

Frauenbüro der Hansestadt Lübeck
Elke Sasse / Petra Schmittner

März 2011

Frauenbüro der Hansestadt Lübeck
Verwaltungszentrum Mühlentor
Kronsforder Allee 2-6
23560 Lübeck
Tel. 0451/122-1615
Fax 0451/122-1620
Email: frauenbuero@luebeck.de
www.frauenbuero.luebeck.de

VORWORT	<i>Seite</i> 4
<u>A. 20 JAHRE FRAUENBÜRO LÜBECK 1989 - 2009</u>	5
<u>B. DIE ARBEIT DES LÜBECKER FRAUENBÜROS 2009/2010</u>	8
<u>1. Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung</u>	8
a) Begleitung von und Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren	8
b) Rahmenplan zur Frauenförderung und Frauenförderpläne	9
c) Alternierende Telearbeit für Beschäftigte der Hansestadt Lübeck	10
<u>2. Information und Beratung</u>	12
a) Beratung von Verwaltungseinheiten und Politik	12
b) Beratung von MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung und Eigenbetriebe	12
c) Informationen für MitarbeiterInnen	13
d) Beratung von BürgerInnen	13
e) Informationen und Veröffentlichungen extern	14
<u>3. Themen im Fokus</u>	16
a) Frauen und Berufstätigkeit in Lübeck	16
b) Geschlechtergerechte Jugendarbeit in Lübeck	18
c) Frauen Macht Politik	19
d) Projekt „Mehr Männer in Kitas“	19
e) Fraueninfrastruktur in Lübeck	20
<u>4. weitere Veranstaltungen</u>	22
a) Internationaler Frauentag, 8. März	22
b) Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“	22
<u>5. weitere Netzwerke / Arbeitsgruppen / Kontakte</u>	23
<u>C. FAZIT UND AUSBLICK</u>	25
<u>Anlage 1: gesetzliche Grundlagen der Arbeit des Frauenbüros</u>	26

VORWORT

Das Frauenbüro Lübeck legt hiermit einen Bericht seiner Arbeit der vergangenen zwei Jahre vor. Geprägt waren diese beiden Jahre durch zwei wesentliche Umstände, die auch diesen Bericht strukturieren:

- A) Das 20-jährige Jubiläum des Lübecker Frauenbüros im Jahr 2009 und das damit verbundene Aufzeigen der Ergebnisse der Arbeit des Frauenbüros in dieser Zeit einerseits und
- B) andererseits – ganz praktisch- den Balanceakt, trotz Wegfalls der Arbeitskraft der einzigen sachbearbeitenden Mitarbeiterin im Jahr 2009 durch eine unbesetzte Stelle die aufgebauten Kontakte, die langjährige Zusammenarbeit mit vielen Einrichtungen und Institutionen nicht zum Erliegen kommen zu lassen; gleichzeitig wurde versucht, die in dieser Zeit fast nicht möglichen Wahrnehmung des gesetzlichen Auftrages trotz alledem so zu gestalten, dass Teile dieses Auftrages so wahrgenommen werden konnten, dass bei einer Wiederaufnahme der Arbeit mit verstärktem Personaleinsatz nicht wieder bei Null angefangen werden muss. Seit März 2010 ist die Personalstelle nach 14monatiger Vakanz endlich wiederbesetzt mit der Politikwissenschaftlerin Petra Schmittner.

Die Umsetzung des grundgesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrages, verbunden mit der Verpflichtung, Diskriminierungen abzubauen, ist Aufgabe jeder Kommune. Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte und das Lübecker Frauenbüro begleiten und unterstützen diesen Auftrag, haben aber auch die Aufgabe, auf noch immer vorhandene Ungleichheiten hinzuweisen.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht der Jahre 2009/2010 sowie insbesondere auch die Bilanz nach 20 Jahren Lübecker Frauenbüro¹ macht einmal mehr die Vielfalt und Notwendigkeit dieser Arbeit deutlich – die als gesetzliche Aufgabe nur dann annähernd den Inhalt der Gesetze ausfüllen kann, wenn auch die bestehende absolute personelle Mindestausstattung von drei Stellen vorhanden und aktiv besetzt ist – die nackten Zahlen zeigen, dass es hier in 2009 erhebliche Einbrüche gegeben hat (siehe insbesondere S. 8f + S 12ff).

Im Tätigkeitsbericht wird aufgezeigt, wie der gesetzlich verankerte kommunale Gleichstellungsauftrag trockener Paragraphen und Gesetzestexte mit Leben gefüllt werden kann. Lübecker KommunalpolitikerInnen soll er ebenso wie Lübecker BürgerInnen einen transparenten Einblick in die praktische und mögliche lebendige Umsetzungsarbeit geben und gleichzeitig deutlich machen, an wie vielen Ecken und Enden gesellschaftlich verankerte strukturelle Geschlechterungleichheit immer wieder neu angefasst werden muss.

In diesem Sinne freue ich mich, aufgrund der zahlreichen und vielfältigen Rückmeldungen, Bestätigungen und herzlichen Angebote auf weitere Zusammenarbeit aus Anlass des 20jährigen Bestehens des Lübecker Frauenbüros auch im 22. Jahr auf Austausch und Anregungen und die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen allen – für ein geschlechtergerechtes Lübeck!

Der Austausch und die Zusammenarbeit mit Ihnen allen sind nach wie vor grundlegend für eine ergebnisreiche Arbeit unsererseits.



Elke Sasse
-Frauenbeauftragte der Hansestadt Lübeck-

¹ Eine ausführliche Auswertung von 20 Jahren Frauenbüro Lübeck finden Sie unter <http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/brosch-20-Jahre-Frauenbuero-Luebeck.pdf>; die gedruckte Broschürenversion ist leider schon vergriffen.

A. 20 JAHRE FRAUENBÜRO LÜBECK 1989 - 2009

20 Jahre Frauenbüro Lübeck – im Mai 1989 wurde das Ziel des bereits 1985 gegründeten Vereins „Frauenbüro Lübeck e.V.“ Wirklichkeit: zwei kommunale Gleichstellungsbeauftragte plus Verwaltungsmitarbeiterinnen nahmen ihre Arbeit bei der Hansestadt Lübeck als kommunales hauptamtlich besetztes Frauenbüro auf – das Lübecker Modell der zwei Gleichstellungsbeauftragten war zwar bundesweit nicht einzigartig, aber es gehörte dennoch zu den „besonderen“ Strukturen kommunaler Frauenbüros.

20 Jahre später hatte sich frauenpolitisch viel bewegt – nicht nur bundes- und landesweit, sondern auch in Lübeck. Mit der Einrichtung des kommunalen Frauenbüros 1989 und den kommunalen Frauen- (oder später Gleich-)stellungsbeauftragten sollte es darum gehen, nicht nur Gesetzesänderungen im Sinne der Gleichstellung herbeizuführen, sondern die gesetzlich verankerte Gleichstellung praktisch werden zu lassen. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes, die gesellschaftlich gewachsen, tradiert, festgeschrieben sind, zum Teil sogar ohne bewusste Diskriminierung einfach „passieren“, bedürfen der Unterstützung vor Ort, bei den „kleinen“ Entscheidungen und Handlungsmöglichkeiten:

- ✱ Wie können Stellenbesetzungsverfahren so gestaltet werden, dass sich mehr Frauen bewerben und in Folge auch eingestellt werden können?
- ✱ Welche Auswirkung hat die Umgestaltung eines Platzes, eines Stadtteils auf die BewohnerInnen? Wie unterschiedlich sind Frauen und Männer von den Umgestaltungen betroffen? Was kann getan werden, um Planungen und neue Entscheidungen nicht zum Nachteil einer Gruppe werden zu lassen?
- ✱ Welche Mechanismen am Erwerbsarbeitsmarkt greifen bei den erwerbstätigen Frauen und Männern, wenn es um Karriereförderung oder um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht? Verspielen die ArbeitgeberInnen nicht wertvolle Potenziale, indem sie den (überwiegend weiblichen) Beschäftigten schlechte bis gar keine Möglichkeiten bieten, neben der Erziehungs- und Familienarbeit ihre Berufstätigkeit nach wie vor auf einem qualifizierten Arbeitsplatz effektiv auszuüben? Wie werden junge verantwortungsvolle Väter an die Firma gebunden, wenn sie ebenso Familienpflichten übernehmen wollen?
- ✱ Wo gibt es Handlungsansätze vor Ort, die tradierte geschlechtsspezifische Berufswahl von Jungen und Mädchen aufzubrechen und zu erweitern?
- ✱ Welche Möglichkeiten bieten sich in Lübeck, präventiv Gewalt gegen Frauen und Kinder zu verhindern oder zumindest abzubauen?
- ✱ Wer sind EntscheidungsträgerInnen – in der Kommune, in Unternehmen, in Parteien? Gibt es konkrete Handlungsoptionen, Frauen und Männer gleichermaßen in die Entscheidungsfindungen einzubinden und geschlechtergerechtere Entscheidungen herbeizuführen?

Im Jahr 2009 führte das Frauenbüro Lübeck eine Vielzahl von Veranstaltungen mit KooperationspartnerInnen durch und zog ebenso eine Bilanz der Umsetzung des grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrages auf lokaler Ebene – mit dem Blick auf die gesellschaftlich verankerten, tradierten Geschlechterrollen einerseits und kommunale Veränderungsmöglichkeiten andererseits.

Veranstaltungsreihe: „Vielfalt macht Frauen stark“

„Vielfalt macht Frauen stark“ war das Motto der Veranstaltungsreihe.

Zielsetzung war, die Vielfalt und Heterogenität von Frauen, die auch ein vielfältiges Unterstützungs- und Hilfsangebot notwendig macht, aufzuzeigen – für die Lübecker BürgerInnen einerseits. Andererseits wollte das Frauenbüro insbesondere aber auch aus Dank für die gute und erfolgreiche Zusammenarbeit der letzten 20 Jahre die vielen und unterschiedlichen KooperationspartnerInnen hervorheben, ins Licht rücken – ohne die auch ein kommunales Frauenbüro nicht oder zumindest nicht erfolgreich agieren kann.

Kooperation, Koordination, Vernetzung sind drei wesentliche Stichworte erfolgreicher Frauenpolitik – dies hat die Veranstaltungsreihe verdeutlicht.

Lübeck hat neben zahlreichen Kulturschätzen diesen besonderen Schatz der Vielfalt und Heterogenität der Frauenverbände und –projekte. Diese Vielfalt bereichert Lübeck und wird von den Bewohnerinnen rege in Anspruch genommen und aktiv genutzt.

12 Frauenprojekte und –verbände beteiligten sich an der Veranstaltungsreihe mit 19 Einzelveranstaltungen; an neun der Veranstaltungen war das Frauenbüro direkt oder indirekt beteiligt:

Donnerstag, 05. – Mittwoch, 11. März 2009, jeweils um 18 Uhr

„Ich will Dich – Begegnungen mit Hilde Domin“, Film im Kommunalen Kino Lübeck

Infobörse am Samstag, 7. März 2009, ganztätig im Rathaus

Herzstück der gesamten Veranstaltungsreihe war die ganztägige Infobörse für Frauen „Vielfalt macht Frauen stark“ am Samstag, den 07. März 2009, wo LübeckerInnen sich an über 30 Ständen über Beratungsangebote für Frauen informieren konnten.

Teilnehmende Einrichtungen und Verbände:

Agentur für Arbeit/Lübeck, Aranat (Frauenkommunikationszentrum), AsF – Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen, Autonomes Frauenhaus/Lübeck, Beratungsstelle für Frauen der Vorwerker Diakonie/Lübeck, BIFF (Beratung und Information für Frauen/Lübeck), Caritasverband Lübeck e.V., Evangelisches Frauenwerk, Familienberatung der Gemeindediakonie e.V./Lübeck, Familienkiste Moising, Familien-Service der Hansestadt Lübeck, Familienzentrum Kücknitz, Frau & Beruf/Lübeck, Frauennotruf/Lübeck, Frauenhaus der Arbeiterwohlfahrt/Lübeck, Frauen und Familienberatung der Humanistischen Union, Frauen-Union der CDU/Lübeck, Frühe Hilfen am Kinderschutzzentrum Lübeck, Frauenverband Courage/Lübeck, Industrie- und Handelskammer – Ausbildung in Teilzeit, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, KISS (Kontakt – und Informationsstelle für Selbsthilfegruppen), KIK (Kooperations- und Interventionskonzept des Landes Schleswig-Holstein gegen häusliche Gewalt, Lübecker Aidshilfe, Lübecker Frauen-Ruder-Klub, Lüpik (Lübecker Projekt für interkulturelle Elternarbeit), mixed pickles e.V./Lübeck, Neue Wege ... aus häuslicher Gewalt/Lübeck, pro familia/Lübeck, Regenbogen-Frauen/Lübeck, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung der Gemeindediakonie e.V./Lübeck, Internationales Mädchen- und Frauenprojekt Tara/Lübeck; Unicef/Arbeitsgruppe Lübeck, Unternehmerinnen-Netzwerk/Lübeck

Sonntag, 08. März 2009, 11 Uhr

Frauentagsmatinee zum 100. Geburtstag der Lyrikerin Hilde Domin (siehe auch S. 22)

Dienstag, 17. März, 18 – 22 Uhr

Visitenkartenparty für Gründerinnen, Unternehmerinnen, selbständige und freiberufliche Frauen
Veranstalterin: Frauenbüro Lübeck in Kooperation mit der Projektgruppe FrauenBusiness (siehe auch S. 17)

Dienstag, 17. März, 20 Uhr

Öffentlicher Vortrag: „Angestellt erfolgreich – glücklich als Unternehmerin!“

Vortrag von Prof. Dr. Sonja Bischoff, Universität Hamburg

Freitag, 20. März 2009, 11 – 15 Uhr

Equal Pay Day – gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!

Infostand in der Fußgängerzone von DGB Lübeck und Frauenbüro Lübeck (siehe auch S. 17)

Donnerstag, 23. April 2009 ganztätig

Girls' Day auch in Lübecker Betrieben (siehe auch S. 18)

Freitag, 08. Mai 2009, 16 Uhr

Festveranstaltung: 20 Jahre Frauenbüro Lübeck „Harmonien und Disharmonien“

Festvortrag: „99 Luftballons auf ihrem Weg zum Horizont? Die Perspektiven junger Frauen von heute.“,
Vortrag von Prof. Jutta Allmendinger

Die Festveranstaltung „20 Jahre Frauenbüro Lübeck – Harmonien und Disharmonien“ fand mit mehr als 300 Gästen vielfältigen Zuspruch. BündnispartnerInnen vor Ort, aus allen Fraktionen der Lübecker Bürgerschaft, aus der Stadtverwaltung, anderen Kommunen, von der Landesebene würdigten gemeinsam die erfolgreiche Arbeit des Lübecker Frauenbüros der vergangenen 20 Jahre. Auf die in diesem Zusammenhang erschienene Broschüre „20 Jahre Frauenbüro Lübeck“ wurde im Vorwort bereits hingewiesen.

Der Festvortrag von Frau Prof. Dr. Allmendinger ist unter www.luebeck.de/files/pool/01/160/vortrag-Prof-Allmendinger.pdf abrufbar; weitere Dokumente zum 20jährigen Bestehen des Frauenbüros finden Sie unter http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/begrueessung_sasse_20jahre.pdf und http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/interview_In.pdf

Samstag, 09. Mai 2009, 15 Uhr

Stadtführung „Auf den Spuren Lübecker Frauen“ mit Susanne Hesse mit 30 TeilnehmerInnen

B. DIE ARBEIT DES LÜBECKER FRAUENBÜROS 2009 / 2010

1. Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung

Die wesentlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bzgl. des „internen“ Aufgabenfeldes innerhalb der Stadtverwaltung beschreiben die §§ 19 und 20 des schleswig-holsteinischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst vom 13.12.1994 (GleichG):

§19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.
- (2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht nehmen. Ihr sind die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.

§20 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten

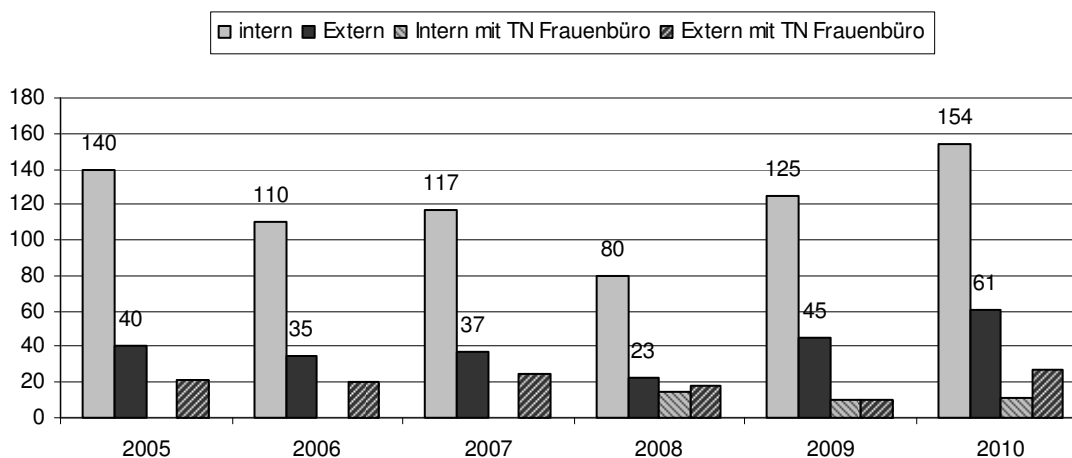
- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf die Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand einschließlich vorhergehender Planungen zu beteiligen. §19 Abs. 2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Gremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.
- (3) (...)

Hieraus ergeben sich Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte ebenso wie –pflichten der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Frauenbüros.

a) Begleitung von und Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren

2009 hat das Frauenbüro 125 interne und 45 externe Stellenbesetzungsverfahren, sowie 34 Verfahren des Internen Arbeitsmarktes begleitet. Von den insgesamt 204 (eine Steigerung um 32% im Vergleich zum Vorjahr!) laufenden Verfahren konnte das Frauenbüro nur 25 Mal (d.h. in 12% der Fälle im Vergleich zu 2008 wo in 31% der Fälle teilgenommen werden konnte) direkt am Vorstellungs- bzw. Kennlerngespräch teilnehmen.

**Abbildung 1: Stellenbesetzungsverfahren 2005 – 2010
und Begleitung durch das Frauenbüro**



Seit März 2010 hingegen ist die 3. Stelle im Frauenbüro wieder besetzt und 41 Verfahren (11 interne Verfahren, 27 externe Verfahren, 3 KIA-Verfahren) der insgesamt 215 (!) Verfahren konnten begleitet werden (=19%).

Die direkte Teilnahme erfolgt schon seit vielen Jahren nur dort, wo eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt: in den gewerblich-technischen Berufen, bei Aufgaben mit Führungsanteilen und bei den höheren Entgelt- und Besoldungsstufen, außerdem ggf. bei Kennlerngesprächen und Clearingverfahren des Internen Arbeitsmarktes.

Trotz dieser ohnehin schon eingeschränkten Beteiligung des Frauenbüros an Stellenbesetzungsverfahren bei der Hansestadt Lübeck wird insbesondere hieran deutlich, dass dem gesetzlichen Auftrag (siehe oben!) im Jahr 2009 nicht mehr nachgekommen werden konnte.

Bei den Eigenbetrieben (Gebäudereinigung Lübeck, Entsorgungsbetriebe, städtische Alten- und Pflegeheime, Kurbetrieb und Lübecker Schwimmbäder) gab es in den Jahren 2009/2010 durchschnittlich 20 Stellenbesetzungsverfahren jährlich. Die Information an das Frauenbüro läuft hier unterschiedlich gut – eine Beteiligung des Frauenbüros an den Stellenbesetzungsverfahren erfolgt –wenn die Information entsprechend vorlag- nach den gleichen Kriterien, wie oben beschrieben.

b) Rahmenplan zur Frauenförderung und Frauenförderpläne

Das Jahr 2009 war auch das Jahr der Fortschreibung der Frauenförderpläne verschiedener Dienststellen (Gebäudereinigung Hansestadt Lübeck, städtische Alten- und Pflegeheime, Kurbetrieb Travemünde, Lübecker Schwimmbänder und Entsorgungsbetriebe) und der Kernverwaltung. Das Gleichstellungsgesetz, dass in §11 einen Frauenförderplan für jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten vorschreibt, hat für Lübeck sechs Frauenförderpläne zur Folge.

Vereinfacht wurde dies durch Initiative des Frauenbüros bereits vor mehreren Jahren – indem die Dienststellen nur noch ihr fach- und geschlechtsspezifischen Personaldatenauswertung vorlegen – um erkennen zu können, wo nach wie vor noch die größten Hindernisse für die Zielsetzung der Frauenförderung liegen.

Der Rahmenplan zur Frauenförderung ist ein Rahmen für alle Dienststellen (Kernverwaltung plus Eigenbetriebe) und die dort verankerten Maßnahmen gelten stadtweit für alle Dienststellen. Er wurde 2009 vom Personal- und Organisationservice unter wesentlicher Beteiligung des Frauenbüros überarbeitet und vorrangig sprachlich verbessert. Ursprünglich war von Seiten des Frauenbüros bei dieser Fortschreibung angedacht gewesen, eine komplette Umschreibung – mit der Zielsetzung der Vereinfachung, besseren Lesbarkeit und Erkennbarmachung dieses gleichstellungspolitischen Instrumentes – und dabei die zum Teil engen, nicht in allen Punkten sinnvollen Regelungen bzgl. der Erstellung von

Frauenförderplänen im Gleichstellungsgesetz dennoch einzuhalten. Leider musste dieses Vorhaben auch aufgrund der engen Personaldecke auf die nächste Fortschreibung verschoben werden. Wesentliche Ergebnisse der fortgeschriebenen Frauenförderpläne lassen sich in wenigen Sätzen zusammenfassen²:

- Führungspositionen sind bei der Stadt nach wie vor vorrangig männlich besetzt – ohne eine nennenswerte Steigerung zugunsten der Frauen
- die geschlechtsspezifisch klassischen Berufsfelder haben sich weder bei der Gebäudereinigung, oder den Alten- und Pflegeheimen (weiblich), noch bei den Entsorgungsbetrieben (männlich) geändert. Vor dem Hintergrund, dass hier zum einen insgesamt niedrige Entgeltstufen für die Entlohnung vorgesehen sind und zu einem sehr großen Anteil noch Teilzeit gearbeitet wird, dürfen absehbare bzw. geforderte Tendenzen wie Absenken der Tarife (GHL) oder Ausstieg aus der Tarifgemeinschaft (APHs) nicht weiterverfolgt werden.
- Es gibt inzwischen (auch bei der Hansestadt Lübeck) einige wenige mehr Männer in Elternzeit / Beurlaubung und auch Teilzeitbeschäftigung aufgrund familiärer Bedarfe – nennenswert ist diese Steigerung jedoch nicht.

c) Alternierende Telearbeit für Beschäftigte der Hansestadt Lübeck

Flexible Arbeitszeit wird zunehmend mehr zum wesentlichen Element einer erfolgreichen Firmenpolitik im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bereits 2007 wurde deshalb vom Frauenbüro unter dem Stichwort „Familienbewusste Personalpolitik“ eine „Testphase Telearbeit“ vorbereitet. An ca. 20 Arbeitsplätzen wurde in der Stadtverwaltung alternierende Telearbeit erprobt, um zu überprüfen, ob und unter welchen Bedingungen dieses Angebot einer größeren Anzahl von MitarbeiterInnen der Hansestadt Lübeck gemacht werden kann. Nach allen hierfür zu treffenden technischen und formalen Voraussetzungen startete die Testphase im Mai 2008 mit 18 Kolleginnen und 2 Kollegen. Bis Ende 2008 waren alle Testphasen-TeilnehmerInnen „am Netz“. Damit konnte das Jahr 2009 als gemeinsames Erfahrungsjahr genutzt und vom Frauenbüro, dem Gesamtpersonalrat und der stadtinternen AG Personal ausgewertet und weiterentwickelt werden.

Federführend begleitet wurde die Testphase Telearbeit vom Frauenbüro. Es fanden zwei Austausch-Treffen mit den Testphasen-TeilnehmerInnen statt – insbesondere zur Klärung von Fragen gesamtstädtischer Relevanz. Bei zwei Hausbesuchen bei TelearbeiterInnen wurden arbeitsschutz- und datenschutzrechtliche Fragen überprüft. Gleichzeitig führte das Frauenbüro im Sommer 2009 eine Befragung aller städtischen Beschäftigten ebenso wie der Beurlaubten der Kernverwaltung mit Computerarbeitsplatz zu ihren Bedarfen und Wünschen nach Telearbeit, sowie eine Befragung der Vorgesetzten zu den Umsetzungsmöglichkeiten und -grenzen von Telearbeit in ihrem Verantwortungsbereich statt. Die Auswertung der Befragung und der Testphase wurde im Dezember 2009 sowohl im Senat als auch in der AG Personal³ vorgestellt – mit der Zielsetzung, aufgrund der Erfahrungen und Auswertungen im Jahr 2010 eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit für die Hansestadt Lübeck zu entwickeln.

Die Erstellung eines abgestimmten Entwurfs gelang dann im Jahr 2010: Das Frauenbüro übernahm die Federführung bei der Erstellung der entsprechenden Dienstvereinbarung, die bis zum Sommer 2011 unterzeichnet sein wird und somit die Verwaltung auch in diesem Punkte weiter modernisiert und den technischen Möglichkeiten anpasst.

Wesentliche Inhalte der Dienstvereinbarung sind:

- die Dauer der Telearbeit wird individuell vereinbart – gekoppelt an einen sachlichen Grund
- vorrangige Antragsbewilligung für Antragstellungen aufgrund familiärer Belange
- Erfüllung von einer Reihe von Kriterien und Zustimmung der Bereichsleitung (ggf. Fachbereichsleitung) muss vorliegen

² Eine gute Detailanalyse der Daten liefern die Berichte des Personal- und Organisationservice, die im Februar 2010 der Bürgerschaft (Rahmenplan) vorlagen.

³ Bei Interesse kann der Bericht „Auswertung Telearbeit bei der Hansestadt Lübeck. Auswertung der Testphase und der Befragung“ vom November 2009 gern als pdf-Dokument beim Frauenbüro angefordert werden.

- Einsatz –in der Regel- des Laptops als Telearbeitsplatz und gleichzeitig PC-Arbeitsplatz im Büro
- Arbeitszeiten in Telearbeit und im Büro werden individuell zwischen Beschäftigter/Beschäftigtem + Führungskraft vereinbart

2. Information und Beratung

a) Beratung von Verwaltungseinheiten und Politik

Als Leistung des Frauenbüros ist im Produktkontrakt des Frauenbüros u.a. die „steuerungsunterstützende Beratung für Verwaltungsspitze, Verwaltungseinheiten und Politik bei der Planung und Umsetzung kommunaler Gleichstellungsziele für Mitarbeiterinnen und Einwohnerinnen“ aufgeführt.

Die Zuständigkeit für die gesamte Verwaltung spiegelt die Querschnittsfunktion des Frauenbüros wider. Das Frauenbüro erfüllt diese Aufgabe in der Regel dadurch, dass sie im Gespräch mit der Verwaltung und Selbstverwaltung Anregungen für Maßnahmen gibt, die geeignet sind, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und konstruktive Kritik an bereits geplanten Maßnahmen übt.

Konkrete „genderorientierte“ Beratung einzelner Bereiche im Hinblick auf ihre Leistungen gegenüber KundInnen war im Jahr 2009 kaum möglich. Die Teilnahme an Terminen zu bestimmten Projekten der Stadt wie „ISEK = Integriertes Stadtentwicklungskonzept für Lübeck“, „Aufwachsen in Lübeck“ oder auch „Leben und Wohnen im Alter“ konnte erst 2010 wieder wahrgenommen werden.

Zwei wesentliche Zielsetzungen verfolgt das Frauenbüro bei der Beteiligung an Umstrukturierungsprozessen und der Entwicklung inhaltlicher Konzepte:

- ⇒ die Verbesserung der Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger
- ⇒ die Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung städtischer MitarbeiterInnen im Umstrukturierungsprozess.

Entsprechend bringt das Frauenbüro sich meistens bereits während der Entwicklung / Umstrukturierung neuer Vorlagen / Sachverhalte in den Diskussionsprozess ein – um das Beratungsergebnis von vorneherein mit zu gestalten. Explizite Stellungnahmen wurden und werden unsererseits da abgegeben, wo eine Beteiligung unsererseits nicht stattfand oder wesentliche gleichstellungsrelevante Aspekte keinen Niederschlag in den Ergebnissen fanden. Stellungnahmen wurden in den vergangenen zwei Jahren z.B. vorgelegt zu: Kita-Entgelt, Jugendarbeit, Frühe Hilfen, Frauenprojekte in Lübeck, Frauenförderpläne oder der Notwendigkeit der Einrichtung eines Verhütungsmittelfonds für sozial Bedürftige.

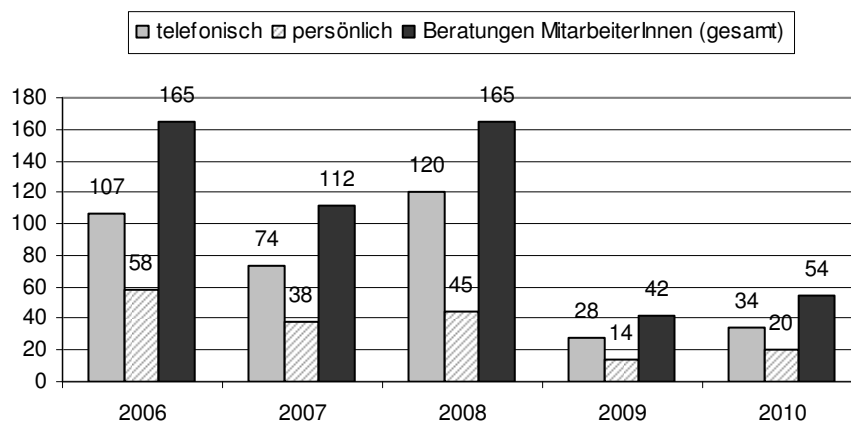
Ein Anzeiger für aktuelle, neue Problemlagen bzw. Diskriminierungsvorfälle sind immer die individuellen Beratungen, die sowohl von den städtischen MitarbeiterInnen als auch von BürgerInnen Lübecks in Anspruch genommen werden. Die Lübecker Hauptsatzung hat in §5 explizit geregelt, dass das Frauenbüro Beratungen anzubieten habe. Aufgrund des Personalengpasses konnten in 2009 nur sehr begrenzt Beratungsanfragen bedient werden.

b) Beratung von MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung und Eigenbetriebe

Insgesamt wurden 2009 nur 42 (im Vergleich zu 165 Gesprächen im Jahr 2008!) Beratungsgespräche mit MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe geführt, davon Zweidrittel (28) telefonisch und 14 persönlich. Prozentual stieg die Zahl der persönlichen Beratungen von 23% auf 33% im Vergleich zum Jahr 2008. Im Jahr 2010 stieg die Zahl dann wieder leicht an auf 54 Beratungen insgesamt, von denen 20 im persönlichen Gespräch stattfanden (37% der Beratungen).

Der Unterstützungs- und Beratungsbedarf lag in beiden Jahren überwiegend beim Thema „Konflikte am Arbeitsplatz“. Weitere Themen im Fokus der Kolleginnen waren „Kinderbetreuung“ „Wiedereinstieg“ und „Teilzeit“. Anfragen von Kollegen gab es vermehrt zu Elternzeit und Teilzeit.

Abbildung 2: Beratungen von MitarbeiterInnen durch das Frauenbüro 2006-2010



c) Informationen für MitarbeiterInnen

Durch interne Informationsveranstaltungen, Broschüren und das in der Regel zweimal jährlich erscheinende „Frauen-Info“ informiert das Frauenbüro in der Regel die Mitarbeiterinnen. 2009 gab es ausschließlich zum Thema „alternierende Telearbeit“ stadtweite Informationen. Darüber hinausgehende interne „Öffentlichkeits“arbeit war nicht möglich.

In 2010 wurde aus Anlass des Internationalen Frauentages am 10. März eine interne Infoveranstaltung für die Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe durchgeführt. Neben Informationen zu den Frauenförderplänen und zum Sachstand Telearbeit gab es einen Vortrag zum Thema „Eigenlob stimmt - Selbstmarketing“, der sehr gut angenommen wurde.

In den Jahren 2009 und 2010 fand jeweils ein Treffen des „Netzwerkes weibliche Führungskräfte“ bei der Hansestadt Lübeck statt (Teilnehmerinnen-Zahl 20-30 Frauen); 2009 beschäftigte sich das Netzwerk mit „Coaching – Bedeutung und Nutzen für die eigene berufliche und persönliche Entwicklung“ mit Frau Dr. Kaiser und Frau Froschek-Voigt vom „Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.“. 2010 waren Telearbeit und die Auswertung des ersten Jahres „leistungsorientierte Bezahlung“ bei der Hansestadt Lübeck die Themenschwerpunkte.

d) Beratung von BürgerInnen

Insbesondere bei der Beratung der BürgerInnen ergibt sich häufig die Situation, dass das Frauenbüro nur erste Anlaufstelle ist – wo erfragt wird, welche Anlauf- und Beratungsstelle in Lübeck für sie und ihr Anliegen / Problem die richtige Stelle ist. Die Beratungsanfragen der BürgerInnen zeigen aber auch immer wieder, wo es Beratungslücken in Lübeck gibt und machen Informationsbedarfe deutlich – die wir ggf. durch Broschüren und / oder Veranstaltungen zu decken versuchen.

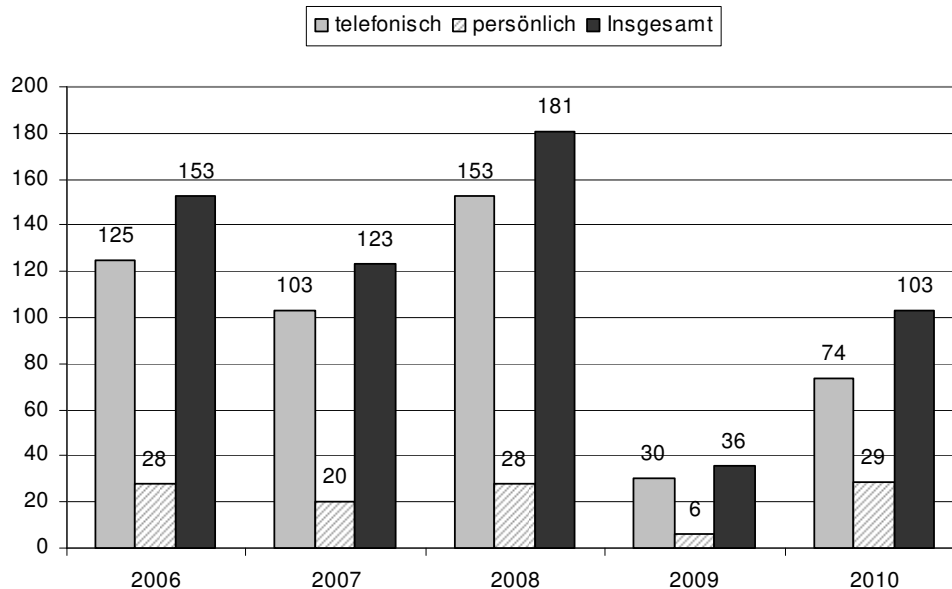
Insgesamt wurden im Jahr 2009 nur 36 (im Vergleich zu 181 Gesprächen in 2008!) Beratungsgespräche mit BürgerInnen geführt, davon 30 (80%) telefonisch und 6 (20%) persönlich.

Im Jahr 2010 konnte durch die erfolgte Besetzung der Mitarbeiterinnen-Stelle wieder vermehrt Bürgerinnen-Anfragen beantwortet werden und stieg somit in den Zahlen wieder auf das mehr als Dreifache an: 103 Beratungen wurden geführt, davon 74 (72%) telefonisch und 29 (28%) persönlich.

2009 waren vorwiegend Arbeitslosigkeit und Jobsuche die Themen des Beratungsbedarfs, gefolgt von Kinderbetreuung sowie Scheidung, Trennung, Unterhalt.

2010 hingegen war Scheidung und Trennung das meist nachgefragte Thema, gefolgt von besonderen Problemlagen der Alleinerziehenden und dann erneut Kinderbetreuung und Jobsuche / Arbeitslosigkeit. Männer hatten hier, wie bei den Anfragen intern, vorrangig Informationsbedarf zu Teilzeit und Elternzeit.

Abbildung 3: Beratung von BürgerInnen durch das Frauenbüro 2006 – 2010



e) Informationen / Veröffentlichungen extern

Im Jahr 2009 gab es neben der umfassenden Chronik „20 Jahre Frauenbüro“ nur zwei vom Frauenbüro betreute Veröffentlichungen:

- die Online-Version der „Wegweiserin für Mädchen und Frauen in Lübeck“ wurde im Laufe des Jahres aktualisiert und eine gedruckte Neuauflage der Broschüre im September 2009 vorgelegt (siehe unter www.frauen-luebeck.proaktiv.de)
- den Flyer „Frauen in Lübeck auf einen Blick. Daten-Zahlen-Fakten“, den das Frauenbüro im Mai 2009 vorlegte.

Folgende Veröffentlichungen erschienen 2010 bzw. wurden grundlegend überarbeitet und erscheinen in Kürze:

- Eine Überarbeitung der stark nachgefragten und inzwischen fast vergriffenen Broschüre zum Unterhaltsrecht (siehe unter http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/unterhaltsbroschuere_10010.pdf) fand aufgrund neuer gesetzlicher Regelungen ab September 2009 statt und konnte Anfang 2010 realisiert werden.
- In Kooperation mit dem Fachbereich 4 wurde die langjährige und sehr erfolgreiche Broschüre des Frauenbüros „Schwanger in Lübeck“ in den Familienwegweiser der Hansestadt Lübeck integriert. Die gedruckte Neufassung wurde im Januar 2011 vorgelegt, siehe auch http://www.luebeck.de/lvw_docs/forms/4/4_041/Internet_Version_Familienwegweiser_2011_download_1.2011.pdf.
- Die „Wegweiserin für Frauen und Mädchen in Lübeck“, erstellt in einer Auflagenstärke von 8000 gedruckten Exemplaren. Die Wegweiserin für Frauen und Mädchen in Lübeck liegt gleichzeitig als online-Version immer in aktueller Form unter <http://www.frauen-luebeck.proaktiv.de> vor. Die Broschüre hatte in den vergangenen zwei Jahren eine so große Nachfrage, dass unsererseits bereits im Sommer 2010 auf den Verlag inix-media zugegangen werden musste zwecks Erstellung einer aktualisierten Druckfassung. Diese wurde im Jahr 2010 überarbeitet und aktualisiert und liegt

seit dem 7. März 2011 in gedruckter Form (und auch online) im neuen Layout vorn. Die Druckfassung liegt in zahlreichen Beratungsstellen und bei städtischen Institutionen aus.

3. Themen im Fokus

a) Frauen und Berufstätigkeit in Lübeck

Ein gleichberechtigter Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt ist immer noch einer der wesentlichen Schlüssel für einen gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu allen gesellschaftlichen Bereichen. Der Themenkomplex wurde in den vergangenen zwei Jahren unter vielfältigen Aspekten begleitet:

- Unterstützung bei der Messe „Arbeiten – aber wie?“ sowohl in 2009 als auch in 2010 und des Netzwerkes „Frauen und Hartz IV“;
- Austauschgespräche mit der Beratungsstelle Frau & Beruf Lübeck, der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Agentur für Arbeit sowie mit der Mitarbeiterin der IHK zu Lübeck für das Projekt „Wirtschaft und Familie“;
- Im 2010 initiierte das Frauenbüro in Kooperation mit der Beratungsstelle „Frau & Beruf“ einen Workshop mit den verschiedenen Haupt-Akteurinnen dieser Thematik, um das wichtige Thema stadtweit effektiver und nachhaltiger bearbeiten zu können. Der hieraus entstandene Arbeitszusammenhang, auch durch intensive Beteiligung der ARGE Lübeck, so die Zielsetzung, soll in 2011 eine Internet-Plattform hervorbringen, die umfassend und überschaubar Angebote und Beratungsleistungen zum Thema „Frauen in der Lübecker Arbeitswelt“ darstellt.

Kooperationsveranstaltung: Maßnahmen für Alleinerziehende im SGB II

Unter dem Titel „Maßnahmen für Alleinerziehende – unterstützend und nachhaltig!“ fand am 10.11.2010 im Lübecker Rathaus eine Impulsveranstaltung statt, die das Frauenbüro der Hansestadt Lübeck gemeinsam mit dem Verband alleinerziehender Mütter und Väter in Schleswig-Holstein (VAMV) durchführte.

Rund 70 MitarbeiterInnen von Beratungsstellen, Jobcentern sowie eine Reihe kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter aus Lübeck und den umliegenden Kreisen tauschten zu dieser Fragestellung ihre Erfahrungen aus. Rahmenbedingungen für nachhaltige Unterstützung wurden diskutiert, bestehende Maßnahmen für Alleinerziehende auf ihre Effektivität überprüft und unter der Überschrift „Ja, so kann's gehen“ drei gelungene Beispiele aus Lübeck, Lauenburg und Kiel vorgestellt.

In Lübeck ist fast jede zweite (43,3%) Alleinerziehende auf Arbeitslosengeld II angewiesen, im Dezember 2009 gab es in Lübeck 2809 Bedarfsgemeinschaften, in denen Alleinerziehende mit ihren Kindern lebten, das war fast jede fünfte (17,35%) Bedarfsgemeinschaft. Vor dem Hintergrund der steigenden Zahl der alleinerziehenden Haushalte, gilt es, diese Zielgruppe besonders in den Focus zu nehmen, wie es seit 2010 auch das Bundesarbeitsministerium vorsieht. Rund 90 % der Alleinerziehenden sind Frauen. Nicht nur Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch die Job Center, die Kommunen und die ArbeitgeberInnen müssen sich damit beschäftigen, wie es Alleinerziehenden ermöglicht werden soll, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Als Fazit dieser Veranstaltung waren sich die ExpertInnen einig:

Alleinerziehende im SGB II brauchen

- ein zielgruppenspezifisches, qualifiziertes Fallmanagement in den JobCentern
- ein individuelles, beratendes und begleitendes Coaching durch regional angebundene Beratungs- und Bildungsträger
- bedarfsgerechte und nachhaltige Qualifizierungs- und Wiedereinstiegsmaßnahmen
- ein regional verbindlich und formell arbeitendes Netzwerk mit allen wichtigen Entscheidungs- und Angebotsträgern
- ein qualifiziertes und flexibles Kinderbetreuungsangebot für alle Altersstufen, das bezahlbar bzw. für Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen kostenlos ist.

Das eingeführte „bedarfsorientierte Fallmanagement“ beim JobCenter Lübeck ab 2011 bietet die Chance, die Bedarfe von Alleinerziehenden konkreter abzufragen und individuell effektiver zu fördern. Es

wird Aufgabe des JobCenters und des Beirates sein, mit spezifischen Angeboten insbesondere auch dieses Arbeitskräftepotenzial in sozialversicherungspflichtige und alterssichernde Beschäftigung zu führen.

Veranstaltungen für selbständige Frauen: Visitenkartenparty am 17. März 2009 und am 28.09.2010

Zur 6. Lübecker Visitenkartenparty für Unternehmerinnen, Existenzgründerinnen, freiberuflich tätige Frauen und Frauen im Management lud das Lübecker Frauenbüro am Dienstag, den 17. März 2009 in den Audienzsaal des Rathauses ein. Der Einladung folgten mehr als 120 selbständige Frauen.

In einem moderierten Vernetzungsgespräch konnten Unternehmerinnen sich kennenlernen und vernetzen – und voneinander profitieren. Zum Abschluss referierte im Bürgerschaftssaal die renommierte Hamburger Professorin Dr. Sonja Bischoff zum Thema „Angestellt erfolgreich – glücklich als Unternehmerin“! Dieser Vortrag war auch für alle anderen interessierten Gäste offen. Die Wissenschaftlerin forscht und publiziert seit vielen Jahren zu Frauen und Männern in Führungspositionen.

Bei der 7. Lübecker Visitenkartenparty am 28.09.2010 war die Nachfrage der Teilnehmerinnen gleichermaßen groß. Unter der Themenstellung „Vom Netzwerken zur Kooperation“ stellten Lübecker Unternehmerinnen unter der Moderation der Schauspielerin Sigrid Dettlof sehr unterschiedlichen Geschäftsoperationen vor.

Die anhaltend große Zahl der Teilnehmerinnen an dieser „Traditionsveranstaltung“ zeigt, dass der Bedarf nach dieser Art von Vernetzung da ist – und die Notwendigkeit dafür besteht. Es gilt, den Blick auf die Zielgruppe Unternehmerinnen insbesondere bei den Fachorganisationen vor Ort, IHK und Wirtschaftsförderung Lübeck, zu schärfen und die Zielgruppe der Unternehmerinnen mit spezifischen Veranstaltungen und Angeboten entsprechend ihrer Bedarfe und ihres Potenzials für die Lübecker Wirtschaft angemessen zu bedienen.

Entgeltgleichheit: Equal Pay Day – gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!

Der Termin des 20. März markierte im Jahre 2009 den Zeitraum, den Frauen in Deutschland über das Jahresende hinaus arbeiten mussten, um im Durchschnitt auf das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen.

Bundesweit gab es im Jahr zuvor, 2008, ein erstes breites Aktionsbündnis aus Wirtschaftsverbänden und Frauenorganisationen -Frauennetzwerk Business and Professional Women (BPW), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutschen Frauenrat (DF), der Verband deutscher Unternehmerinnen (vdu) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen-, um gemeinsam den Abbau von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern voran bringen wollen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend förderte ebenfalls die Durchführung des „Equal Pay Days“.

In Lübeck machten Frauenbüro und DGB, unterstützt vom BPW, Gruppe Lübeck, am 20. März 2009 mit einem Informationsstand in der Fußgängerzone auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern aufmerksam, die seit Jahren nahezu unverändert bei 23 Prozent liegen.

2010 gab es am Equal Pay Day am 26. März 2010 einen „Flash Mob“ mit roten Taschen, dem Symbol für die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, vor dem Lübecker Rathaus. Deutschland bildet mit 23% Lohnungleichheit eines der Schlusslichter in der Europäischen Union, in der Frauen nach den jüngsten Statistiken 17% weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Wesentliche Ursachen für die krassen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind, dass typische Frauenberufe noch immer schlechter bezahlt werden als Berufe, die traditionell vor allem von Männern ausgeübt werden, dass Frauen seltener in gut bezahlten Führungspositionen vertreten sind und häufig aufgrund familiärer Betreuungszeiten über weniger Berufsjahre verfügen - was sich negativ auf ihre Gehaltsentwicklung auswirkt. Auch bestehende Rollenbilder beeinflussen noch immer die Aufgabenverteilung in den Familien und das Berufswahlverhalten – was sich wiederum beim Einkommen niederschlägt. Entgeltungleichheit ist zudem einer der wesentlichen Gründe für die häufigere Altersarmut von Frauen. Diese abzubauen und möglichst zu verhindern, fordert zum einen der grundgesetzliche Gleichstellungsauftrag, zum anderen aber auch der kommunale Haushalt. Daten, Fakten und umfangreiches

Recherchematerial zu Entgeltgleichheit und zum Equal Pay Day sind zu finden unter www.equalpayday.de.

Berufs- und Lebensplanung: Girls Day 2009

Am 23.04.2009 jährte sich zum neunten Mal der Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag. An diesem Tag haben Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Berufswahlprozess für sich nur selten in Betracht ziehen. Die junge Frauengeneration in Deutschland verfügt über eine besonders gute Schulbildung. Dennoch entscheiden sich Mädchen im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl noch immer überproportional häufig für "typisch weibliche" Berufsfelder oder Studienfächer. Damit schöpfen sie ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus und insbesondere den Betrieben fehlt gerade in technischen und techniknahen Bereichen zunehmend qualifizierter Nachwuchs.

In Lübeck engagierten sich, gemeinsam mit dem Frauenbüro, die Frauenbeauftragten der Fachhochschule und der Medizinischen Universität Lübeck, der Business Professionell Women Club Lübeck, Sozialarbeiterinnen des Internationalen Bundes und die Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit. Sie unterstützten Mädchen, die keinen Hospitationsplatz erhielten, und ermöglichten so Einblicke in frauenuntypische Berufsfelder. Mittlerweile ist der Girls' Day jedoch auch in Lübeck so bekannt, dass immer mehr Firmen ihre Chancen nutzen, qualifizierten Nachwuchs für sich zu interessieren.

Für den Girls' Day 2009 konnten durch die Kooperation wieder eine Vielzahl von Plätzen für die Schülerinnen akquiriert werden. In einem konzertierten Schreiben von der Lübecker Agentur für Arbeit, Schulsenatorin Borns und der Frauenbeauftragten wurden alle ausbildenden Lübecker Firmen auf den Girls' Day hingewiesen. Ein zweites konzertiertes Schreiben von Schulsenatorin Borns, den Lübecker Schulräten und der Frauenbeauftragten forderte alle weiterführenden Lübecker Schulen auf, den Girls' Day zu unterstützen.

b) Geschlechtergerechte Jugendarbeit für Lübeck

Nach der Vorlage des Papiers „Aufwachsen in Lübeck für Mädchen und Jungen - geschlechtergerecht“ zum Prozess „Aufwachsen in Lübeck“⁴ ging es dem Frauenbüro im vergangenen Jahr vorrangig darum, die unterschiedlichen Bedarfe für Mädchen- und Jungenarbeit gemeinsam ins Blickfeld zu heben – und nicht gegeneinander auszuspielen.

Deshalb beteiligte sich das Frauenbüro so intensiv als möglich an gemeinsamen Gesprächen des FuM (Arbeitskreis Frauen unterstützen Mädchen) und des AK „Männer für Jungs“ – um eine gemeinsame Strategie zu entwickeln, geschlechtergerechte Arbeit in Lübeck in der avisierten Umstrukturierung der Lübecker Jugendarbeit abzusichern. Beide Arbeitskreise legten ein gemeinsames Papier „Geschlechterdemokratie herstellen – geschlechterorientierte Mädchen- und Jungenarbeit in Lübeck“ vor, das aus Sicht des Frauenbüros wesentlich Niederschlag finden muss in einer Neuausrichtung der Lübecker Jugendarbeit. Dass es neben den –weiterhin überwiegend- gemischtgeschlechtlichen Einrichtungen auch geschlechtshomogene Angebote –nur für Mädchen, nur für Jungen- geben muss, ist Erkenntnis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse und ebenso Forderung der ExpertInnen hier auf lokaler Ebene.

Damit das Thema im Fokus bleibt, organisierte das Frauenbüro am 26. April 2010 einen **Fachtag zur Jugendarbeit** in Lübeck, der auf sehr großes Interesse stieß.

Über 70 Fachleute aus Schulen, Jugend- und Sozialeinrichtungen sowie der Stadtverwaltung diskutierten beim „Stadtgespräch Jugendarbeit“ über neue Ansätze in der geschlechtergerechten Jugendarbeit und die Fortentwicklung der Jugendarbeit in Lübeck insgesamt. Am Ende der Veranstaltung zogen Kathrin Ziese vom Arbeitskreis „Frauen unterstützen Mädchen“ und Martin Kürle vom Arbeitskreis „Männer für Jungs“ Bilanz: es gebe zwar punktuell spezielle Angebote für Jungen oder Mädchen, diese

⁴ Siehe hierzu den Jahresbericht 2008 des Frauenbüros.

reichten aber bei weitem nicht aus. Nötig sind aus ihrer Sicht Treffpunkte nur für Mädchen und nur für Jungen.

Die große Resonanz auf den Fachtag verdeutlichte das hohe Interesse und den hohen Bedarf nach fachlichem Austausch und inhaltlichen Anregungen.

Soweit es sich terminlich einrichten ließ, begleitete das Frauenbüro die vom Bereich Jugendarbeit im Jahr 2010 durchgeführten Workshops zur Neukonzeptionierung der Jugendarbeit.

c) Fachtagung „Frauen Macht Politik!“

Gemeinsam mit der Kieler Frauenbeauftragten wurde in interkommunaler Zusammenarbeit die Fachtagung „Frauen Macht Politik!“ zum Thema „Frauen in politischen Spitzenpositionen“ am 1. Juni 2010 in Kiel durchgeführt. Quoten in Aufsichtsräten waren 2009 und 2010 und sind es noch ein kontrovers diskutiertes Instrument, um den Anteil an Frauen in Führungspositionen großer Firmen zu erhöhen. Nicht nur einzelne Unternehmen, auch Parteien legen Quoten oder Quoren fest. Dennoch sind Frauen in politischen Entscheidungsgremien nach wie vor unterrepräsentiert – in der Privatwirtschaft wie in der öffentlichen Verwaltung. Seit 1994 bereits hat Schleswig-Holstein ein Landesgleichstellungsgesetz, das sich aber nicht wirklich auf den Frauenanteil in den Führungsetagen der Verwaltung oder in Aufsichtsratsgremien kommunaler Unternehmungen ausgewirkt hat. Mit zwei hochkarätigen Expertinnen, Dr. Barbara Stiegler von der Friedrich-Ebert-Stiftung, die am Beispiel der deutschen Kanzlerin mit dem provokanten Titel „Hauptsache Frau?“ referierte und der detaillierten Untersuchung von Frau Dr. Elke Wiechmann über den Frauenanteil in den deutschen Kommunalparlamenten wurde die Thematik mit über 100 teilnehmenden Gästen aus ganz Schleswig-Holstein diskutiert.

Dass zwei Monate später erschienene zweite „Gender Ranking“ deutscher Städte, wo für Schleswig-Holstein allein Kiel und Lübeck aufgeführt sind, zeigte gerade für diese beiden Städte herbe Verluste: erreichte Kiel 2009 noch den 43. Platz; liegt sie 2010 nur noch auf Platz 57. Noch dramatischer rutschte allerdings Lübeck ab, vom hohen 4. auf den 46. Platz – nach unserer Analyse der Untersuchung allein aufgrund des erheblich gesunkenen Frauenanteils in der Bürgerschaft (siehe Frauenstatistikbericht 2010, Bürgerschaftsdrucksache 962/2011).

Die Fachtagung machte deutlich, dass Frauen ermutigt werden können, politisch aktiv zu werden. Dazu müssen sie in ernstzunehmende Funktionen kommen können und nicht nur auf Alibi-Positionen gesetzt werden.

Die bestehende gesetzliche Regelung in § 15 Gleichstellungsgesetz⁵ zeigt, dass gesetzliche Regelungen ohne Sanktionsmöglichkeiten nur begrenzt wirksam sind und verbindlichere Quotenregelungen für mehr Frauen in den Gremien effektiv sind.

d) Projekt „Mehr Männer in Kitas“

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Herbst 2010 mit dem Europäischen Sozialfonds das Programm „MEHR Männer in Kitas“ aufgelegt. Das Programm zielt auf die Entwicklung moderner Rollenbilder für Männer (und Frauen), auf eine Änderung des Berufswahlverhaltens junger Männer und auf eine qualitätvolle geschlechtersensible frühkindliche Bildung. Im Rahmen des Programms sollen innovative Ideen zur Gewinnung von mehr Männern in Kitas ermittelt und erprobt

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

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

werden (Laufzeit 2011 - 2013), besonderes Gewicht wird Maßnahmen beigemessen, die die Entwicklung von Strategien beinhalten, um Erzieher in den Kitas zu halten.

Im Dezember 2010 erhielt ein Verbund verschiedener Lübecker Kita-Träger sowie der Tagespflege unter Federführung von KinderWege gGmbH den Zuschlag für ihren Projektantrag. Das Frauenbüro hat die Antragstellung im Vorwege begleitet, Kontakte zum Arbeitskreis Männer für Jungs hergestellt und wird auch während der Projektlaufzeit weiter in der Steuerungsgruppe mitarbeiten.

Im Verlauf des dreijährigen Projektzeitraums (2011-2013) soll versucht werden, den Anteil männlicher Erzieher in Kitas zu erhöhen. Neben Öffentlichkeitsarbeit soll es Fachtage und Workshops an allgemeinbildenden Schulen und Fachschulen für Erziehungsberufe geben. An Kitas sollen Weiterbildungsangebote zum Schwerpunkt geschlechtsrollendifferenzierter Arbeit angeboten werden, außerdem soll durch Väterprojekte der Anteil männlicher Präsenz in Einrichtungen erhöht werden. In Kooperation mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit sollen junge Männer verstärkt Unterstützung bei der Wahl sozialer Berufe bei der Berufsorientierung erfahren und Männern aus anderen Berufen soll ein Quereinstieg ermöglicht werden. Aus Sicht des Frauenbüros muss dabei ein Augenmerk darauf gerichtet werden, dass die Qualität der Ausbildung von ErzieherInnen gewahrt wird. Nähere Infos hierzu unter: <http://www.koordination-maennerinkitas.de/>

e) Fraueninfrastruktur in Lübeck

In den Jahren 2009 und 2010 mussten die Lübecker Frauenfachberatungsstellen und Frauenhäuser sich leider vermehrt um die Weiterfinanzierung ihrer Arbeit kümmern.

Positiv ist, dass die Hansestadt Lübeck inzwischen Budgetverträge mit den Freien Trägern geschlossen hat, die diesen eine Planungssicherheit für die nächsten fünf Jahre geben – dies ist besonders wertvoll, da sich somit inhaltlich weiterentwickelt werden kann.

Die umfassenden Kürzungsvorschläge und letztendlich auch beschlossenen Kürzungen der Landesregierung, überproportional bei der Lübecker Fraueninfrastruktur, werden jedoch massive Lücken in die gut vernetzte und aufeinander abgestimmte Fraueninfrastruktur reißen, die unverantwortlich sind und in überdurchschnittlichen Maße Lübeck treffen: 88% der landesweit vorgesehenen Einsparungen treffen Lübeck - und die Beratungsstelle Frau & Beruf sind in dieser Summe noch nicht einmal enthalten.

Das AWO-Frauenhaus und auch die Beratungsstelle „Frau und Beruf“ stehen vor dem Ende ihrer erfolgreichen und weiterhin notwendigen Arbeit. Die Unterstützung von Frauen und Mädchen, die von häuslicher oder sexualisierter Gewalt betroffen sind, die psychische Probleme haben, die behindert sind oder einfach nach einer Elternzeit wieder in den Job einsteigen wollen, wird sich deutlich verschlechtern.

Neben dem beabsichtigten Aus für diese zwei wesentlichen Lübecker Einrichtungen AWO-Frauenhaus und Beratungsstelle Frau & Beruf spart das Land beim Frauennotruf, dem Frauenkommunikationszentrum Aranat und der Frauen- und Mädchenberatungsstelle „Biff“.

Hierzu konnte es u.a. auch deshalb kommen, weil die Finanzierung der Arbeit von Frauenhäusern und -fachberatungsstellen immer noch nicht gesetzlich verankert und dauerhaft abgesichert ist.

Im AWO-Frauenhaus lebten 2009 74 Frauen und 63 Kinder, die z.T. lebensbedrohlichen Situationen entkamen. Das autonome Frauenhaus in Lübeck kann diese Frauen und Kinder nicht zusätzlich aufnehmen. Das AWO-Frauenhaus war zu über 70 % belegt und lag damit nur knapp unter dem landesweiten Schnitt. Zudem berücksichtigte das Land nicht die ambulanten Beratungen und die Präventionsarbeit, die die Mitarbeiterinnen des AWO-Frauenhauses über das Anbieten von Frauenhaus-Plätzen hinaus leisten.

Genauso wichtig ist die Arbeit von „Frau und Beruf“. Hier haben 2009 fast 2300 Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen oder sich umorientieren wollten, Rat gesucht. Durch die Beratung konnten 33% ihre Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt durch die direkte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und 29% durch die Aufnahme einer Weiterbildung verbessern.

Die Landesregierung berücksichtigte bei den vorgelegten Einsparvorschlägen (nach EinwohnerInnenzahl) nicht, dass die Lübecker Fraueninfrastruktur auch für Bewohnerinnen aus den umliegenden Städten und Gemeinden häufig die erste Adresse ist. Aufgrund der Anbindung durch den ÖPNV und die faktische räumliche Nähe nutzen viele Frauen aus der Region diese Beratungsstellen – die ihnen zudem eine größere Anonymität ermöglichen.

Als Folgen der Kürzungen sind deutlich längere Wartezeiten für die ratsuchenden Frauen insbesondere auch massive Einschränkungen bei den Gewaltpräventionsangeboten für die Lübecker Schulen, weniger Fortbildungsangebote zu den Themenbereichen Essstörungen und sexueller Missbrauch sowohl an Schulen als auch für Fachkräfte selbst und eine Reduzierung der stark nachgefragten niedrigschwelligen Angebote für Frauen durch offene Treffs zu erwarten.

Das Frauenbüro führte diverse Gespräche, z.T. gemeinsam mit den betroffenen Einrichtungen, z.T. auf Landesebene mit Landtagsabgeordneten verschiedenster Fraktionen, dem Städteverband und nicht zuletzt auch dem Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration um diese Situation für Lübeck abzuwenden – leider vergeblich.

4. weitere Veranstaltungen

a) Internationaler Frauentag, 8. März

Wie bereits im Jahr zuvor aus Anlass des Nobelpreises für Doris Lessing veranstaltete das Frauenbüro auch im Jahre 2009 in Kooperation mit anderen eine Kulturveranstaltung aus Anlass des 100. Geburtstages der Dichterin Hilde Domin. Unter dem Leitmotiv „Dass ich sein kann, wie ich bin.“ (Zitat von H.D.) gestalteten engagierte Lübecker Frauen eine bunte und bewegende Frauentagsmatinee. Die Veranstaltung, die mit ca. 300 Personen mehr als gut besucht war, wurde in der Presse mit den Worten beschrieben „Es gibt Begegnungen, die sind einfach nur schön.“ (LN am 10. März 2009).

2010 hatte das bewährte Organisationsteam die Jugendbuchautorin Mirjam Pressler in die St. Petri Kirche zu Lübeck eingeladen zu einer Veranstaltung mit dem Titel „Nathan und seine Schwestern“. Außer Gesprächen mit der Autorin gab es verschiedene Wortbeiträge zum Frauentag, zur Geschichte jüdischer Frauen in Lübeck, sowie eine Einführung in Presslers Leben und Werk sowie Lesungen der Autorin und Rezitationen. Um den Frauentag herum fanden außerdem Lesungen mit der Autorin in sieben Lübecker Gymnasien und Gesamtschulen statt und zwar vor insgesamt fast 900 Jugendlichen.

b) Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“

Anlässlich des Internationalen Gedenk- und Protesttages „Nein zu Gewalt an Frauen“ gibt es in Lübeck seit vielen Jahren eine stadtweite Zusammenarbeit mit Veranstaltungen und Beratungsangeboten der Lübecker Frauenfacheinrichtungen in Kooperation mit dem Frauenbüro Lübeck und dem KIK Netzwerk bei häuslicher Gewalt

In beiden Jahren, 2009 und 2010, war das Haerder-Center Zentrum der Aktionswoche.

In beiden Jahren gab es erneut die Fahnenaktion, an der sich ca. 25 Einrichtungen in Lübeck beteiligen und mit einer Fahne „Nein zu Gewalt an Frauen“ deutlich machen, dass sie sich aktiv für den Abbau von struktureller Gewalt gegen Frauen einsetzen.

Die in beiden Jahren durchgeführten Infostände im Haerder-Center mit publikumswirksamen Aktionen fanden große Resonanz und brachten für alle Beteiligten eindrückliche und zum Teil erschütternde Gespräche mit Lübeckerinnen, die dieses notwendige Unterstützungssystem für Frauen und Kinder bisher noch nicht in Anspruch genommen haben.

Die Aktionswoche bringt eine gute Öffentlichkeitsarbeit über die vorhandenen Beratungsangebote in der Stadt gegenüber den Bürgerinnen und macht das Thema auch durch andere Veranstaltungen für verschiedene Zielgruppen (z.B. Schülerinnen, ältere Frauen) greifbar.

5. Weitere Netzwerke / Arbeitsgruppen / Kontakte

Die Mitarbeiterinnen des Frauenbüros arbeiteten in den Jahren 2009 und 2010 in folgenden Arbeitskreisen oder Netzwerken und Beiräten mit:

2010	2009	(im Vergleich dazu:2008)
<u>Verwaltungsintern:</u> <ul style="list-style-type: none"> • AG Personal • Netzwerk weiblicher Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck • Betriebliche Kommission • Steuerungsgruppe „Leben und Wohnen im Alter“ 	<u>verwaltungsintern:</u> <ul style="list-style-type: none"> • AG Personal • Netzwerk weiblicher Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck • Betriebliche Kommission zum TVöD 	<u>verwaltungsintern:</u> <ul style="list-style-type: none"> • AG Personal • Netzwerk weiblicher Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck • DV AGG • Betriebliche Kommission zum TVöD • AG Doppik – Neues Kommunales Finanzwesen (Teilnahme eher selten) • Steuerungsgruppe Konzept „Leben und Wohnen im Alter“ • AG PaVaA (Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz)
<u>lübeckweit:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Projektgruppe „FrauenBusiness“ • Lübecker Armutskonferenz • Arbeitskreis Soziales • Netzwerk „Frauen und Hartz IV“ • ARGE-Beirat • Treffen der Frauenprojekte • Forum „Bildungskultur“ im Projekt „Lernen vor Ort“ • Gruppe 8. März • Netzwerk „Teilzeitausbildung“ • Gleichstellungsbeauftragte Lübecker Behörden • Runder Tisch Integration • Begleit-Ausschuss LOS-Projekt „Stärken vor Ort“ (Bunte Kuh) • KIK – Netzwerk bei häuslicher Gewalt Lübeck • IHK Lokales Bündnis für Familie • AK Frauen unterstützen Mädchen (FuM) 	<u>lübeckweit:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Projektgruppe „FrauenBusiness“ • Lübecker Armutskonferenz • Arbeitskreis Soziales (Teilnahme selten) • Netzwerk „Frauen und Hartz IV“ (passiv) • ARGE-Beirat • Runder Tisch Frauenprojekte • Gruppe 8. März • Gleichstellungsbeauftragte Lübecker Behörden (initiiert von Frauenbüro) • Begleit-Ausschuss LOS-Projekt „Stärken vor Ort“ (Bunte Kuh) 	<u>lübeckweit:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Beirat Kompetenzzentrum Gründung und Management der FH Lübeck • Projektgruppe „FrauenBusiness“ • Lübecker Armutskonferenz • Koordinierungsgruppe „Girls Day in Lübeck“ • StarRegio Projekt der IHK und HWK „Ausbildung in Teilzeit“ • Arbeitskreis Soziales • Netzwerk „Frauen und Hartz IV“ • Aufwachsen in Lübeck • ISEK – Integriertes Stadtentwicklungskonzept • Runder Tisch Frauenprojekte • Gruppe 8. März

2010	2009	(im Vergleich dazu:2008)
<u>Überregional:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Regionalbeirat der Region Süd-Ost, Zukunftsprogramm Wirtschaft • Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) und Regional Konferenzen (seit 06/2010 als LAG-Sprecherin) • Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros • Deutscher Städtetag – Kommission der Frauenbeauftragten • Beirat der Koordinierungsstelle im MJGI (seit Juli 2010) 	<u>überregional:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) und Regionalkonferenzen • Deutscher Städtetag – Kommission der Frauenbeauftragten 	<u>überregional:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Regionalbeirat Ostholstein / Lübeck / Lauenburg • Ziel 2 – Begleitausschuss (als stellvertretendes Mitglied) • Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) und Regionalkonferenzen • Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros • Deutscher Städtetag – Kommission der Frauenbeauftragten

Darüber hinaus gab es Arbeitsgespräche oder auch Teilnahme

- an Personalversammlungen der Fachbereiche 1, 4 und 5, der GHJ und an
- Teil-Personalversammlungen soweit gleichstellungsrelevant, themenspezifisch zu einzelnen Punkten,
- bei Sitzungen der Einzelpersonalräte und des Gesamtpersonalrates.

Am 12. Januar 2010 fand auf Einladung des Frauenbüros und der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit, Lübeck ein Informationsgespräch für die Lübecker Beratungsstellen statt, wo über die neue Beratungsstruktur der Agentur für Arbeit und der ARGE beraten wurde.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Polizei Norddeutschlands richteten am 15. und 16.3.2010 ihre Fachtagung in Kooperation mit der Lübecker Gleichstellungsbeauftragten hier in Lübeck aus.

Das Veranstaltungsprogramm zur Ausstellung „Alles möchte ich immer“ zum Leben „Franziska zu Reventlow“ im Buddenbrookhaus wurde unter anderem auch mit der Mithilfe des Frauenbüros initiiert. Darüber hinaus gab es eine gemeinsame Veranstaltung in dieser Veranstaltungsreihe „Daß wir ein bisschen anders leben und handeln wie man gewöhnlich zu thun pflegt“ Ungewöhnliche Frauenbiografien. Das Lübecker Umfeld der Franziska zu Reventlow mit Kurzvorträgen der Kuratorinnen der Ausstellung und anschließendem Gespräch am 2.11.2010 im Buddenbrookhaus, die auf große Resonanz stieß.

Vorträge über die Arbeit des Frauenbüros wurden 2009 und 2010 gehalten bei

- der Frauen Union Lübeck
- der Arbeitsgemeinschaft Lübecker Frauenverbände
- bei der Verbrauchergemeinschaft Lübeck
- den DGB-Senioren
- ebenso wie bei der Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen im April 2010
- BQL – Kurs für Alleinerziehende

C. FAZIT UND AUSBLICK

Im Mai 1989 wurde auf der Grundlage eines Bürgerschaftsbeschlusses das Lübecker Frauenbüro mit zwei kommunalen Frauenbeauftragten plus Mitarbeiterinnen ins Leben gerufen.

Neben den umfangreichen und vielfältigen Aktivitäten des Frauenbüros Lübeck in den vergangenen 21 Jahren, die sichtbar nicht nur innerhalb der Stadtverwaltung sind, sondern auch in Lübeck selbst, musste das Frauenbüro allerdings insbesondere in den vergangenen sieben Jahren mit verstärkten Personalkürzungen die nicht kleiner gewordene Aufgabe bewältigen.

Gab es 1989 zwei vollzeitbeschäftigte kommunale Frauenbeauftragte, eine Juristin und zwei Verwaltungsmitarbeiterinnen, versucht das Frauenbüro den gesetzlichen Auftrag aktuell mit nur noch drei Stellen (1 Gleichstellungsbeauftragte, 1 Mitarbeiterin, 1 Verwaltungskraft) zu bewältigen.

Eine Kommune der Größenordnung Lübecks jedoch – mit ca. 214.000 EinwohnerInnen und knapp 4.300 Beschäftigten bei der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben – ist damit an das absolut vertretbare Mindestmaß an Personalausstattung herangerückt, soll die gesetzliche Aufgabe nicht zu einer Alibifunktion verkommen.

Wenn die Frauenbeauftragte zwar weiterhin entsprechend ihrer Beteiligungsrechte alle Unterlagen erhält und eingeladen wird, aber wegen der Vielzahl weder die Termine alle wahrnehmen noch dazu fundiert Stellung nehmen kann, schwächt dies das Amt der kommunalen Frauenbeauftragten.

Der *damalige* Innenminister Schleswig-Holsteins schrieb im Oktober 2007 dem Bürgermeister deutlich, dass es sich nicht mit dem Gebot eines effektiven Einsatzes von steuerfinanzierten Ressourcen vereinbaren lasse, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte zwar bestellt, aber mangels hinreichender Ausstattung nicht in der Lage sei, den gesetzlichen Auftrag umzusetzen.

Wenn es formal zwar ein Beratungsangebot der Frauenbeauftragten gibt – dieses aber zeitlich so beschränkt sein muss, dass die Ratsuchenden lange Wartezeiten in Kauf nehmen müssen, ist dies bürgerinnen- und frauenunfreundlich.

Wenn die Frauenbeauftragte aufgrund terminlicher Enge Verwaltungs- und Personalentscheidungen verzögern muss, um ihre Beteiligungsrechte und -pflichten abzusichern, ist dies weder im Sinne von Verwaltung und Politik noch im Sinne der Betroffenen.

Soll die Arbeit des Frauenbüros den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag umsetzen und gleichermaßen dies auch mit Effizienz tun, ist die jetzige Personalausstattung das Minimum, das unbedingt nötig ist für eine Kommune der Größenordnung Lübecks.

Deshalb sind neben den vielfältigen Kooperationen mit zahlreichen Einrichtungen in der Stadt insbesondere auch die effektive Zusammenarbeit mit Verwaltung und Kommunalpolitik das Herzstück eines erfolgreichen kommunalen Frauenbüros.

GESETZLICHE GRUNDLAGEN DER ARBEIT DES FRAUENBÜROS

Grundgesetz Art. 3 Abs. 2

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich
 (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. **Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.**
 (3) Niemand darf aufgrund seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden.

Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein i.d.F. vom 28.02.2003, zuletzt geändert durch Gesetz 19.6.2007

§2(3) **Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.** Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Gemeinden mit mehr als 15 000 Einwohnerinnen und Einwohnern grundsätzlich hauptamtlich tätig; **das Nähere regelt die Hauptsatzung.** Die Hauptsatzung soll im übrigen bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig ist und an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen. (...)

Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst vom 13.12.1994 (GstG)

☞ zitiert auf S. 8 dieses Berichtes

§19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

§20 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten

Hauptsatzung in Lübeck (Juli 2003)

§5 Gleichstellungsbeauftragte

(...)

Die Leiterin des Frauenbüros trägt zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hansestadt Lübeck bei. **Sie ist dabei insbesondere in folgenden Aufgabenbereichen tätig:**

- **Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Bürgerschaft und der Verwaltung**
- **Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen, z.B. auch bei der Aufstellung von Bebauungsplänen**
- **Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Hansestadt Lübeck**
- **Anbieten von Sprechstunden und Beratung für Frauen**
- **Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen**

(...)

Die Leiterin des Frauenbüros kann in ihrem Aufgabenbereich eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Dabei ist sie an Weisungen nicht gebunden. Sie kann an den Sitzungen der Bürgerschaft und der Ausschüsse teilnehmen (...)

Auszüge aus der Tätigkeitsbeschreibung für die Leitung Frauenbüro (von 1996)

- Erstellen von Konzepten und Vorschlägen zur Gleichstellung der Frauen innerhalb und außerhalb der Hansestadt Lübeck in Eigenverantwortung und eigenständiger Zusammenarbeit mit Dritten
- Teilnahme an Sitzungen der politischen Gremien der Selbstverwaltung
- Überprüfung und Bearbeitung der Verwaltungsvorlagen der politischen Gremien auf frauenpolitische Relevanz
- Erstellen von Verwaltungsvorlagen und Berichten für die politischen Gremien zur Verbesserung der Situation der weiblichen Beschäftigten
- Erstellung von wissenschaftlichen Gutachten sowie Vergabe an Dritte; Abgabe von Stellungnahmen gegenüber Dritten zu frauenspezifischen Belangen innerhalb der Hansestadt Lübeck
- Erstellung von Berichten zu Teilaspekten der Situation der Frauen außerhalb der Verwaltung der Hansestadt Lübeck
- Zusammenarbeit mit Personen und Verbänden aus dem wirtschaftlichen, öffentlichen und kulturellen sowie politischen Leben zur Förderung der Gleichstellung der Frauen
- Öffentlichkeitsarbeit, Konzeption, Organisation und Durchführung öffentlichen Veranstaltungen, Herausgabe von Schriften, Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Medien
- Beratung von Frauen – wegweisend und ganzheitlich in Fällen der Diskriminierung
- Initiierung und Durchführung neuer Projekte und Modelle zur Gleichstellung der Frauen innerhalb der Hansestadt Lübeck
- Beratung zur Durchführung von Projekten zur Gleichstellung der Frauen innerhalb der Hansestadt Lübeck