



► Nr. VO/2013/00539  
öffentlich

Lübeck, 14.05.2013

## Bericht

Bereiche:  
1.160 - Frauenbüro

Bearbeitung: Elke Sasse (E-Mail: elke.sasse@luebeck.de Telefon: 122-1610)

## Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2011 / 2012

### Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
19.06.2013	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
27.08.2013	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
29.08.2013	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

### **Anlass:**

Vorgelegter Tätigkeitsbericht des Frauenbüros der Jahre 2011 / 2012

### **Verfahren:**

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen:  
Ergebnis:

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen  
gem. § 47 f GO ist erfolgt:  Ja  
 Nein

Begründung:

Die Maßnahme ist:  neu  
 freiwillig  
 vorgeschrieben durch:

Finanzielle Auswirkungen:  Ja (Anlage 1)

### **Bericht:**

Hiermit bringe ich den Tätigkeitsbericht des Frauenbüros für die Jahre 2011 / 2012 ein.

### **Anlagen :**

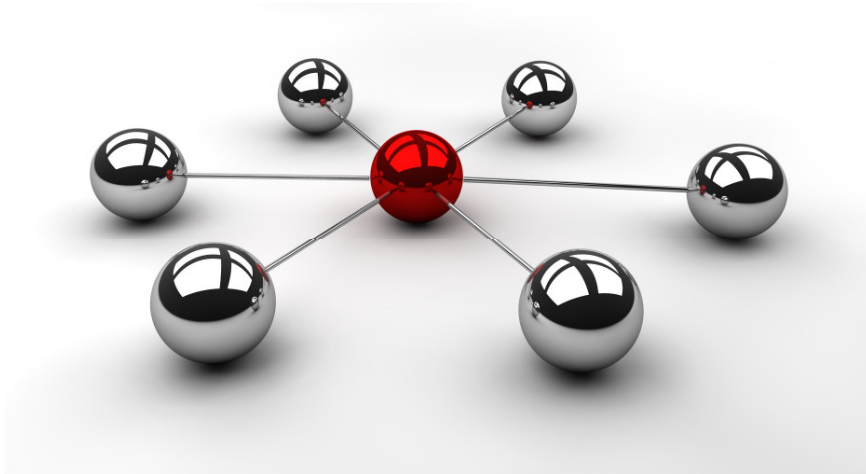
Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2011 / 2012

Bürgermeister Bernd Saxe



## TÄTIGKEITSBERICHT

des Frauenbüros 2011 / 2012



Mai 2013  
Elke Sasse / Petra Schmittner

	<i>Seite</i>
<b>EINFÜHRUNG</b>	1
<b><u>1. Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung</u></b>	2
a) Begleitung von und Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren	2
b) Rahmenplan zur Frauenförderung und Frauenförderpläne	3
c) Alternierende Telearbeit für Beschäftigte der Hansestadt Lübeck	4
<b><u>2. Beratung und Information</u></b>	6
a) Beratung von Verwaltungseinheiten und Politik	6
b) Beratung von MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung und Eigenbetriebe	8
c) Informationen für MitarbeiterInnen	8
d) Beratung von BürgerInnen	9
e) Informationen und Veröffentlichungen extern	9
<b><u>3. Themen im Fokus</u></b>	11
a) Frauen und Berufstätigkeit in Lübeck	11
b) Alleinerziehende in Lübeck	13
c) Frauen in die Kommunalpolitik: Mehr Vielfalt	14
d) Verhütungsmittel für sozial Bedürftige	16
e) Fraueninfrastruktur in Lübeck	16
<b><u>4. weitere Veranstaltungen</u></b>	18
a) Internationaler Frauentag, 8. März	18
b) Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“	18
c) Diverse Veranstaltungen	19
<b><u>5. weitere Netzwerke / Arbeitsgruppen / Kontakte</u></b>	19
a) Übersicht	19
b) Erläuterungen zu einigen Aspekten der überregionalen Arbeit	20
<b><u>Anlage 1: gesetzliche Grundlage der Arbeit des Frauenbüros</u></b>	22

### **Impressum:**

Frauenbüro der Hansestadt Lübeck - Verwaltungszentrum Mühlentor - Sophienstraße 2-8 - 23560 Lübeck  
Tel. 0451/122-1615 - Fax 0451/122-1620 - eMail: [frauenbuero@luebeck.de](mailto:frauenbuero@luebeck.de) - [www.frauenbuero.luebeck.de](http://www.frauenbuero.luebeck.de)  
Mitarbeiterinnen: Britta Hellwig / Elke Sasse / Petra Schmittner  
Titelbild: © Jürgen Priewe - Fotolia.com

## EINFÜHRUNG

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.

Im 22. und 23. Jahr des Frauenbüros der Hansestadt Lübeck konnte mit kleiner, aber kontinuierlicher Personalbesetzung die Arbeit systematisch und nachhaltig fortgesetzt werden – dies zeigt der vorliegende Tätigkeitsbericht der Jahre 2011/2012, der insbesondere der „neuen“ Bürgerschaft für die beginnende Wahlperiode bis 2018 einen Einblick geben will in das Aufgabenspektrum und die Aufgabenvielfalt der kommunalen Gleichstellungsarbeit.

Ebenso soll der Bericht den BürgerInnen Lübecks einen transparenten Einblick in die praktische und lebendige Umsetzungsarbeit vor Ort geben.

Der Bericht macht aber auch deutlich, an wie vielen Ecken und Enden gesellschaftlich verankerte strukturelle Geschlechterungleichheit noch immer -und immer wieder neu- angefasst werden muss.

Denn auch nach knapp 30 Jahren bundes- und europaweiter Gleichstellungspolitik gibt es nach wie vor eklatante Gerechtigkeitsdefizite und Schiefen im Geschlechterverhältnis, die erstaunlich resistent sind - trotz guter Konzepte und erfolgreicher Umsetzungsschritte.

Das Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Januar 2011) setzt die Funktion der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Bezug dazu: *„Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten setzen Gleichstellungspolitik intern in der Verwaltung und extern für die Bürger und Bürgerinnen vor Ort um. Damit Gleichstellungspolitik auch auf dieser Ebene wirksam werden kann, ist eine Stärkung der bestehenden Strukturen notwendig.“*<sup>1</sup>

„...und wo bleiben die Männer?“ ist eine Frage, die dem Frauenbüro und der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hier wie anderenorts immer wieder gestellt wird. In Lübeck ist die geschlechterbewusste Strategie des Gender Mainstreamings bereits seit 1998 im Fokus<sup>2</sup> und damit rücken auch die Zumutungen der Geschlechterrollen für Männer stärker in das Zentrum des Interesses.

Ob und wie dieses mögliche Mehr an Geschlechterdemokratie, gepaart mit der weiterhin notwendigen Arbeit zum Abbau der faktisch noch immer vorhandenen strukturellen Benachteiligung von Frauen, praktisch gelebt und vor Ort umsetzbar, sichtbar und spürbar wird, werden insbesondere die bevorstehenden Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen der Hansestadt Lübeck zeigen.

In Austausch und Zusammenarbeit mit Ihnen allen wird auch das Prüfkriterium „geschlechtergerecht“ als Messlatte zukünftiger kommunaler Haushaltsplanungen herangezogen werden müssen.



Elke Sasse

-Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck-

<sup>1</sup> Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Januar 2011), S. 19, zu finden unter [www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de) .

<sup>2</sup> Eine Darstellung der Lübecker Entwicklung findet sich unter [http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/Gender\\_Haushalt.pdf](http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/Gender_Haushalt.pdf) S. 4f.

## 1. Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung

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

### §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 Per-

sonalakten 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.

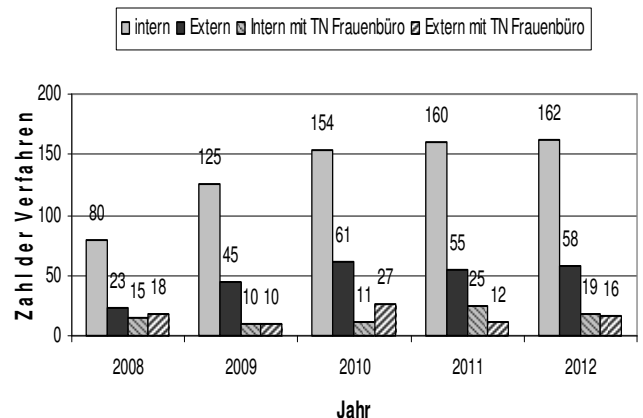
(3) (...)

Ebenso ist §2(4) Gemeindeordnung relevant, der u.a. das Widerspruchsrecht für das „Organ“ der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten regelt (siehe Anhang, S. 22).

Hieraus ergeben sich Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte ebenso wie –pflichten der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Frauenbüros, die im Folgenden in ihrer Praxis dargestellt werden.

## a) Begleitung von und Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren

Abbildung 1: Stellenbesetzungsverfahren 2008-2012 und Begleitung durch das Frauenbüro



2011 hat das Frauenbüro 160 interne und 55 externe Stellenbesetzungsverfahren, sowie 23 Verfahren des Internen Arbeitsmarktes begleitet. Von den insgesamt 238 (eine weitere Steigerung um rund 10% im Vergleich zu 2010!) laufenden Verfahren nahm das Frauenbüro nur 37 Mal (d.h. in 15,5% der Fälle) direkt am Vorstellungs- bzw. Kennenlerngespräch teil.

2012 nahm das Frauenbüro an 36 (19 interne, 16 externe und 1 KIA-Verfahren) der insgesamt 230 begleiteten Verfahren persönlich teil (=15,6%).

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.

Seit 2008 ist eine deutliche Steigerung sowohl der internen als auch der externen Personalauswahlverfahren – bei weitgehend gleichem oder sinkendem Personalbestand der Stadtverwaltung - zu erkennen, dies ist im Wesentlichen auf den demographischen Wandel zurückzuführen.

Bei den Eigenbetrieben (Gebäudereinigung Lübeck, Entsorgungsbetriebe, städtische Alten- und Pflegeheime, Kurbetrieb Tarvemünde und Lübecker Schwimmbäder) gab es in den Jahren 2011/2012 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.

#### Besonderheiten der Jahre 2011 / 2012:

- **Fachkräftemangel:** Bei ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und ÄrztInnen ist die Zahl der qualifizierten Bewerbungen in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen, so dass hier bereits von einem Fachkräftemangel gesprochen werden kann.
- **Teilbarkeit von Stellen:** Prinzipiell gehören bei der Hansestadt Lübeck Teilzeit-Stellen sowie die Möglichkeit, in Teilzeit arbeiten zu können, zur „Normalität“, vor allem in Bereichen, in denen überwiegend Frauen arbeiten (Kitas, Schulsekretariate, Sachbearbeitung, Reinigungskräfte) und die keine Führungsaufgaben beinhalten. Anders ist dies häufig bei Führungs- und qualifizierten Fachpositionen. Das Frauenbüro fragte in den vergangenen zwei Jahren verstärkt nach, ob Stellen, vor allem in Führungspositionen, tatsächlich nicht als Teilzeitstelle wahrzunehmen sind, wie in den dazugehörigen Wiederbesetzungsanträgen immer wieder angegeben wurde. Auf Nachfrage konnte hier mehrfach erreicht werden, dass diese Stellen mit den Optionen Vollzeit und / oder Teilzeit ausgeschrieben wurden. Das Frauenbüro wird weiterhin dafür eintreten, tatsächlich alle Stellen in Voll- und Teilzeit auszu-

schreiben, wie es auch in anderen schleswig-holsteinischen Kommunen üblich ist und es das GStG in §12 vorsieht.

- **Ansprache von Männern:** Aus verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung, in denen deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, z.B. bei ErzieherInnen oder SozialpädagogInnen, wurde an das Frauenbüro der Wunsch nach einer Anpassung des Ausschreibungstextes im Bezug auf Männer herangetragen. Wir stehen solchen Anfragen grundsätzlich offen gegenüber, dürfen jedoch die gesetzlichen Regelungen im Gleichstellungsgesetz (Fokus: Frauen) nicht außer acht lassen. In begründeten Einzelfällen haben wir einer Formulierung im Ausschreibungstext, bei der qualifizierte Männer ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben, zugestimmt.
- **Widersprüche des Frauenbüros:** Es gab in den vergangenen zwei Jahren drei Stellenbesetzungsverfahren, bei denen es nach Entscheidung für einen Bewerber einen Widerspruch seitens des Frauenbüros entsprechend §2(4) Gemeindeordnung gab – in 2 der 3 Fälle musste die Entscheidung zugunsten der Bewerberin revidiert werden.

#### b) Rahmenplan zur Frauenförderung und Frauenförderpläne

Im Jahr 2011 gab es entsprechend § 11(4) GStG von den Dienststellen, die einen Frauenförderplan aufzustellen haben, vorgelegte Berichte in den Fachausschüssen bzw. Hauptausschuss bzgl. der „für jeweils zwei Jahre verbindlichen Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“. Diese Berichterstattung funktioniert inzwischen eingespielt und routiniert und lässt insbesondere durch die kontinuierliche zweijährige Berichterstattung längerfristige Entwicklungen und Veränderungen erkennen. Dies ist entscheidend, da die oben zitierte verpflichtende zweijährige Berichterstattung häufig keine bis nur sehr kleine Veränderungen sichtbar macht – und die Zielsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung ein Prozess ist, der insbesondere bei der Besetzung von Stellen ein langfristiger ist. Die Berichte zu den jeweiligen Frauenförderplänen zeigen einerseits die Grenzen (z.B. durch die noch immer geschlechtsspezifische Berufswahl der Mädchen und Jungen bei den Ausbildungsberufen) einer solchen *städtischen* Maßnahmenplanung auf. Ande-

rerseits verdeutlichen sie, an welchen Stellen es noch Handlungsoptionen der Hansestadt Lübeck im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst gibt.

Im letzten Bericht, z.B. zum Frauenförderplan der Kernverwaltung (September 2011) wurden als aktiv anzugehende Handlungsfelder deutlich:

- der Rückgang des Frauenanteils insbesondere bei den stellvertretenden Leitungsfunktionen ist bei der aktuell in Arbeit befindlichen Führungskräfteentwicklung und Konzeptionierung für die Nachwuchsführungskräfte besonders in den Blick zu nehmen
- die steigende Zahl von (insbesondere weiblichen) Teilzeitbeschäftigten muss im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit betrachtet werden; fokussiert werden sollte:
  - auf Teilzeitmöglichkeiten mit einer Stundenzahl (z.B. 30 Stunden/Woche), die eine eigenständige Existenzsicherung und soziale Absicherung der Beschäftigten erlauben
  - eine begrenzte Dauer von Teilzeitarbeit, die lebensphasenspezifisch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht
  - männliche Mitarbeiter darin zu unterstützen, Sorgearbeit für Kinder und Ältere zu übernehmen und hierfür ebenfalls (begrenzte) Teilzeitmöglichkeiten zu nutzen
- der notwendige personelle Ausgleich bei Teilzeitarbeit aus familiären Gründen, der in der Kernverwaltung nur in etwas mehr als der Hälfte (56%) der Fälle erfolgte.

#### Fortschreibung der Frauenförderpläne und des Rahmenplans zur Frauenförderung

Für das Jahr 2013 steht entsprechend §11(1) GStG eine Fortschreibung an (Gültigkeit für jeweils 4 Jahre). Insbesondere wegen des gesetzlich vorgeschriebenen umfangreichen Berichtswesens und der oben bereits erwähnten kurzen Berichtsabstände (2 Jahre) wird das Frauenbüro für den Rahmenplan zur Frauenförderung (als Grundlage für die Frauenförderpläne der einzelnen Dienststellen –Kernverwaltung, SeniorInnen-Einrichtungen, Entsorgungsbetriebe, Kurbetrieb und Lübecker Schwimmbäder-) eine Neufassung vorschlagen.

Mit der Zielsetzung Frauenförderung in der Praxis lebendiger werden zu lassen, wird neu für den 4. Rahmenplan zur Frauenförderung vorgeschlagen

- die Frauenförderung auf konkrete Handlungsfelder zu fokussieren

- die Berichterstattung zu reduzieren bzw. in vorhandene Berichte zu integrieren

Die Handlungsfelder werden sein:

- ↪ Handlungsfeld I: Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ↪ Handlungsfeld II: Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen
- ↪ Handlungsfeld III: Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung
- ↪ Handlungsfeld IV: Qualifizierung von Frauen.

Diese vier Handlungsfelder sollen die vorrangigen Ziele der Hansestadt Lübeck für die Jahre 2013-2017 darstellen, um Frauenförderung nach dem schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetz umzusetzen.

Die Fachbereiche und Eigenbetriebe bestimmen in Abstimmung mit dem Frauenbüro die eigene Schwerpunktsetzung auf *ein* Handlungsfeld für vier Jahre (entsprechend §11(4) GStG), entwickeln verstärkt Aktivitäten in diesem einen Handlungsfeld und legen hierfür bei der Berichterstattung / dem Controlling ihre Aktivitäten dar – d.h. es erfolgt keine Berichterstattung zu allen Maßnahmen, die ggf. für den betreffenden (Fach-)Bereich / Eigenbetrieb gar nicht relevant ist.

Entsprechende Vorgespräche und Abstimmungen sind von Seiten des Frauenbüros in 2012 bereits geführt worden mit dem Personal- und Organisationservice, den Eigenbetrieben, dem Gesamtpersonalrat und der AG Personal. Die vorgeschlagenen Neuerungen wurden grundsätzlich begrüßt.

Mit dem Stichtag 31.12.2012 als Datengrundlage für die Fortschreibung der Frauenförderpläne / des Rahmenplans zur Frauenförderung wird nun in 2013 die erstmalige „Neuschreibung“ durch die Personalstellen in enger Abstimmung mit dem Frauenbüro erfolgen.

#### c) Alternierende Telearbeit für Beschäftigte der Hansestadt Lübeck

Bereits im letzten Bericht 2009/2010 wurde ausführlich über die Auswertung der Testphase „Telearbeit“, Befragung etc. berichtet<sup>3</sup>.

Mit Datum vom 25.5.2011 konnte die Dienstvereinbarung zwischen Bürgermeister und Gesamtpersonalrat dann abgeschlossen werden.

Wesentliche Inhalte der Dienstvereinbarung sind:

<sup>3</sup> siehe Tätigkeitsbericht 2009/2010, Frauenbüro Hansestadt Lübeck, S. 10f.

- 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
- 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

Neben den 20 TeilnehmerInnen aus der Testphase gibt es mit Stand Dezember 2012 inzwischen 34 weitere TelearbeiterInnen.

Von den insgesamt 54 KollegInnen sind 11 Männer und 43 Frauen – dies entspricht einem Männeranteil von 20,4%. Diese Zahl macht deutlich, dass diese Form der möglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer weitaus attraktiver ist als beispielsweise Teilzeitarbeit, die nur zu 6% von Männern bei der Stadtverwaltung wahrgenommen wird<sup>4</sup>.

Im Zuge der insgesamt sinkenden Zahl qualifizierter Bewerbungen (siehe S. 3) wird die Hansestadt Lübeck vermehrt Aktivitäten unternehmen müssen, für Bewerberinnen und Bewerber als Arbeitgeberin attraktiv zu sein. Die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit (Kinder oder pflegebedürftige Personen) wird dabei verstärkt ins Blickfeld zu nehmen sein.

Die also seit gut eineinhalb Jahren aktiv gelebte Dienstvereinbarung wird vom Frauenbüro in Kooperation mit dem Gesamtpersonalrat begleitet, Erfahrungen ausgewertet und ggf. weiterentwickelt.

So fand im September 2012 ein Austauschtreffen statt, zu dem alle TelearbeiterInnen bei der Hansestadt Lübeck eingeladen waren. Die Ergebnisse dieses Treffens wurden dann vom Frauenbüro den direkten Vorgesetzten übermittelt mit der Bitte, auch ihrerseits eine Einschätzung der Telearbeit in der praktischen täglichen Arbeit zu geben.

In Stichworten die mehrheitliche Einschätzung sowohl bei den TelearbeiterInnen als auch bei den Vorgesetzten:

- Effizienz- und Effektivitätssteigerung (u.a. durch besseres Auffangen von Arbeitsspitzen)
- Vereinbarkeit von Familie + Beruf und Gesundheit + Beruf

- Zeitgewinn bei den TelearbeiterInnen
- Kritisch wurde selten die schwierigere Erreichbarkeit / Verfügbarkeit der TelearbeiterInnen benannt. Ersteres ist innerhalb der Arbeitsgebiete durch klare Vereinbarungen lösbar; die Argumente bzgl. der „Verfügbarkeit“ sind vergleichbar mit der begrenzteren Verfügbarkeit von Teilzeitkräften. Gleichzeitig ermöglicht Telearbeit jedoch, dass Teilzeitarbeit aus Vereinbarkeitsgründen weniger notwendig wird und eine technische und telefonische Erreichbarkeit im größeren Umfang sichergestellt werden kann.

<sup>4</sup> siehe Personalbericht der Hansestadt Lübeck 2012, S. 11.

## 2. Beratung und Information

### a) Beratung von Verwaltungseinheiten und Politik

Als regelhafte 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 hier formulierte 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 geschah in den Jahren 2011 und 2012 u.a. durch die Teilnahme an diversen Arbeitsgruppen und Steuerungsrunden (siehe S. 19f – insbesondere bei den verwaltungsinternen und lübeckweiten Aktivitäten).

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 in laufenden Umstrukturierungsprozessen.

Entsprechend war das Frauenbüro auch in den beiden vergangenen Jahren meist bereits während der Entwicklung / Umstrukturierung neuer Vorlagen / Sachverhalte am Diskussionsprozess beteiligt – z.B.: bei der Weiterentwicklung der städtischen Jugendarbeit, der Erstellung des Bildungsportals und des ersten Lübecker Bildungsberichtes, des Familien-Wegweisers sowie des SeniorInnengesundheitsberichtes und der Sportförderrichtlinien.

Zielsetzung ist, das Beratungsergebnis von vorneherein aktiv, beratend mitzugestalten.

Explizite Stellungnahmen werden da abgegeben, wo eine Beteiligung unsererseits während der Erarbeitung nicht stattfand oder wesentliche gleichstellungsrele-

vante Aspekte keinen Niederschlag in den Ergebnissen fanden.

Stellungnahmen wurden in den vergangenen zwei Jahren vorgelegt zu (beispielhafte Aufzählung): Straßensozialarbeit, Konzept Jugendarbeit, Integrationskonzept, Schulsozialarbeit, Kita-Planung, Frühe Hilfen (Willkommensbesuche), SeniorInnen-Gesundheitsbericht, Frauenförderplänen, zur Sportförderrichtlinie oder zu den Konsolidierungsvorschlägen für den Haushalt 2013.

### Bericht Gender Budgeting im Februar 2012 in Bürgerschaft

Im Dezember 2011 legte das Frauenbüro gemeinsam mit dem Bereich Haushalt und Steuerung einen Bericht „Gender-Haushalt für die Hansestadt Lübeck“ vor, der im Februar 2012 als Drucksache 595 zu TOP 8.2 in der Bürgerschaft vorlag<sup>5</sup>.

Fazit des Berichtes: aus Sicht der Verwaltung und des Frauenbüros ist eine schrittweise Einführung von Gender Budgeting sinnvoll und realistisch, um effektiv und zentral steuern zu können und um die Verwaltung nicht insgesamt zu überfordern – inhaltlich ebenso wie personell (ebd., S. 9).

Der Antrag mit der Drucksache 645 „Der Bürgermeister wird gebeten, wie im Bericht (...) empfohlen, Gender Budgeting schrittweise einzuführen“ wurde mehrheitlich angenommen. Mit der Umsetzung wurde bisher bedauerlicherweise jedoch noch nicht begonnen – zum einen wegen einer fehlenden Prioritätensetzung innerhalb der Verwaltung, zum anderen aber auch in der Erwartung konkreter Vorschläge durch die Landesregierung.

Denn die neue Landesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag die Absicht bekräftigt, Gender Budgeting als Mittel für eine geschlechtersensible Haushaltsführung sowohl im Landshaushalt zu nutzen als auch die Kommunen dazu anzuhalten, öffentliche Gelder zielgenauer, gerechter und sparsamer einzusetzen<sup>6</sup>.

Es wird in 2013 darauf zu achten sein, eine erste stufenweise Einführung von Gender Budgeting für den Haushalt 2014 vorzubereiten.

### Berufsfirewehr und Frauenförderung

Bereits Ende 1998 beschloss die Bürgerschaft, dass ein gesondertes Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfirewehr benötigt würde. Dieses wurde dann im Folgenden gemeinsam zwischen Feu-

<sup>5</sup> siehe [http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/Gender\\_Haushalt.pdf](http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/Gender_Haushalt.pdf).

<sup>6</sup> Koalitionsvertrag „Bündnis für den Norden 2012-2107“, Zeile 2127.

erwehr und Frauenbüro erarbeitet und im Mai 2000 der Bürgerschaft vorgelegt.

Leider haben die darin vorgesehenen Maßnahmen (u.a. Infoblatt, Kooperation mit Freiwilliger Feuerwehr, Frauenförderung als Bestandteil der Personalbedarfsplanung) bisher nicht zu einer Erhöhung des Frauenanteils bei der Lübecker Berufsfeuerwehr geführt.

Deshalb griff auch das Lübecker Frauenbüro die bundesweite Diskussion um den sportlichen Eignungstest für die Berufsfeuerwehr auf, die aufgrund einer Empfehlung des Deutschen Städtetages im Oktober 2011 entstand. Zu diesem Zeitpunkt empfahl der Deutsche Städtetag seinen Mitgliedsstädten einen neuen Eignungstest „Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehr in Deutschland“, den die Deutsche Sporthochschule Köln im September 2011 vorgelegt hatte, zur Anwendung.

Zielsetzung des neuen Tests war u.a., das insbesondere Bewerberinnen eine reelle Chance bekommen, denn vielfach scheitern bei den Berufsfeuerwehren bundesweit selbst Spitzenathletinnen an der Prüfung. Die meisten der mehr als 100 deutschen Berufsfeuerwehren haben ihre eigenen Tests, die, so die Erkenntnis der Sporthochschule, häufig an den realistischen Anforderungen des Berufsalltags vorbeigehe und auch vorrangig auf den männlichen Körperbau zugeschnitten seien.

Der von der Sporthochschule Köln entwickelte Test wird jedoch von einem Großteil der Berufsfeuerwehren kritisch gesehen, da der Test insgesamt nur von sehr gut trainierten Frauen und Männern bestanden werden könne. Dennoch hat die hierdurch ausgelöste Diskussion bundesweit Bewegung in die sportlichen Eignungstests bei der Berufsfeuerwehr gebracht.

Von Seiten des Lübecker Frauenbüros wurde nach (passiver) Teilnahme an zwei sportlichen Eignungstests bei Auswahlverfahren für die Lübecker Berufsfeuerwehr und vor dem Hintergrund des Vorschlags aus Köln ebenfalls mit der Berufsfeuerwehr in ersten Gesprächen der Sporttest variiert.

#### Frauenarbeitsplätze: in den städtischen SeniorInnen-Einrichtungen (SIE)

Mehr als 88% der Beschäftigten in den SeniorInnen-Einrichtungen der Hansestadt Lübeck sind weiblich<sup>7</sup> – auch wenn dies für die Leitungen der städtischen Alten- und Pflegeheime überwiegend nicht der Fall ist (bei 8 Heimen werden 6 von Männern geleitet, die

Heimleitung zweier Heime wird von einer Frau wahrgenommen).

Deshalb ist die aufgrund des Defizits der SeniorInnen-Einrichtungen notwendige Optimierung der Kosten- und Erlösstruktur der SIE insbesondere auch ein Thema, das vom Frauenbüro begleitet wird – sind doch überwiegend Frauen auf ihren Arbeitsplätzen davon betroffen.

Empfehlungen, die in ihrer Anzahl wenig variablen Personalgrößen durch den Preis zu regulieren<sup>8</sup> haben zur Folge, dass eine Reihe von Stellen so umgewandelt wurden, dass eine niedrigere Entgeltstufe zu zahlen ist.

Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels insbesondere auch im Pflegebereich stellt sich die Frage, ob mit dieser Form der Personal- und Einrichtungspolitik sich die „Marke“ der SIE halten kann.

Zudem sind bei *gesamtstädtischer* Betrachtung kommunale Folgekosten -aufgrund der geringen Rentenansprüche der Beschäftigten und der daraus resultierenden Altersarmut- für die Hansestadt Lübeck bei Grundsicherung, Wohngeld in die weitere Betrachtung einzubeziehen.

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.

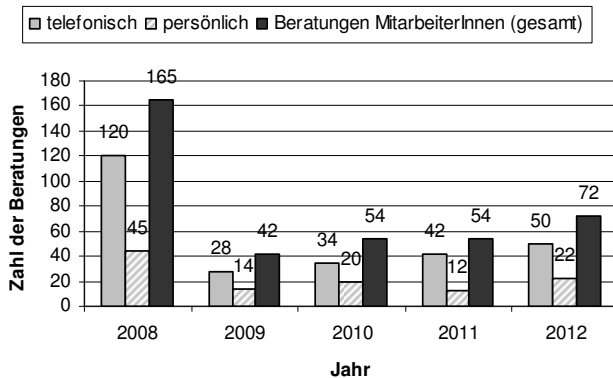
Die Lübecker Hauptsatzung hat in §5 explizit geregelt, dass das Frauenbüro Beratungen anzubieten habe. Ausführungen hierzu auf den folgenden Seiten.

<sup>7</sup> Zahlen aus dem Bericht zum Frauenförderplan der SeniorInnen-Einrichtungen 2011.

<sup>8</sup> Gutachten zu den SeniorInnen-Einrichtungen Lübeck von Roland Berger 2011, S.10.

## **b) Beratung von MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung und Eigenbetriebe**

**Abbildung 2: Beratungen von MitarbeiterInnen durch das Frauenbüro 2008-2012**



2011 führte das Frauenbüro insgesamt 54 Beratungsgespräche mit MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe, davon Dreiviertel (42) telefonisch und 12 persönlich.

Im Jahr 2012 stieg die Zahl der Beratungen insgesamt auf 72 an (+40%). 50 Gespräche mit MitarbeiterInnen fanden telefonisch, 22 im persönlichen Gespräch statt. Der Unterstützungs- und Beratungsbedarf lag in beiden Jahren überwiegend beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit). Die KollegInnen hatten darüber hinaus Fragen rund um Personalauswahlverfahren, die Geburt von Kindern, den Wiedereinstieg, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, den Internen Arbeitsmarkt und Umsetzungsmöglichkeiten aufgrund gesundheitlicher Probleme, aber auch zu den Auswirkungen familiärer Veränderungen und Probleme auf die berufliche Situation.

Der Rückgang der Beratungs-Zahlen 2009 hing eng mit der in diesem Jahr nicht besetzten Stelle im Frauenbüro zusammen. Seit 2010 steigen die Beratungszahlen langsam an.

## **c) Informationen für MitarbeiterInnen**

### **Broschüre „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg“**

Eine aktualisierte Neuauflage der stadtinternen Broschüre „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg in den Beruf“ hat das Frauenbüro im Januar 2012 herausgegeben. An der Überarbeitung wirkten die Bereiche Recht und der Personal- und Organisationservice mit.

Durch interne Informationsveranstaltungen, Broschüren und das ein- bis zweimal jährlich erscheinende „Frauen-Info“ informiert das Frauenbüro die Mitarbeiterinnen. 2012 kam eine Ausgabe des Frauen-Infos heraus. Themen: Frauen in Führungspositionen, Interne Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 2012, Vorbereitung zur Überarbeitung des Rahmenplans zur Frauenförderung, Telearbeit.

### **Interne Infoveranstaltung**

In 2011 wurde aus Anlass des Internationalen Frauentages am 16. März eine interne Infoveranstaltung im Burgkloster für die Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe durchgeführt. Neben Informationen zum Frauenstatistikbericht 2010, zu den Frauenförderplänen und zum Sachstand Telearbeit gab es einen Vortrag zum Thema „Auf die Plätze, fertig, los! –Berufliche Entwicklung aktiv gestalten“, der gut angenommen wurde.

2012 fand die interne Veranstaltung zum Internationalen Frauentag am 14. März im Audienzsaal des Rathauses statt. Diesmal stand neben den internen Themen LOB (leistungsorientierte Bezahlung), dem Bericht zum Frauenförderplan und Telearbeit das Thema „Selbstmotivation“ im Vordergrund.

### **Informationen zu sexueller Belästigung**

Am 25. September 2012 informierte das Frauenbüro in der AG PaVa (partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz) zum Thema sexuelle Belästigung, rechtliche Regelungen und die in der Stadtverwaltung vorgesehenen Abläufe.

### **Informationen für Auszubildenden der Hansestadt Lübeck**

In den Jahren 2011 und 2012 informierte das Frauenbüro sowohl weibliche als auch männliche Auszubildende der Stadtverwaltung über die Arbeit des Frauenbüros.

### **„Netzwerk weibliche Führungskräfte“ bei der Hansestadt Lübeck**

Zum „Netzwerk weiblicher Führungskräfte“ lädt ein kleiner Kreis von ca. 5 Frauen mit Unterstützung des Frauenbüros in unregelmäßigen Abständen alle weiblichen Beschäftigten bei der Hansestadt Lübeck ein, die Personalführungsverantwortung haben und / oder im Controlling arbeiten. In den Jahren 2011 und 2012 fand jeweils ein Treffen statt.

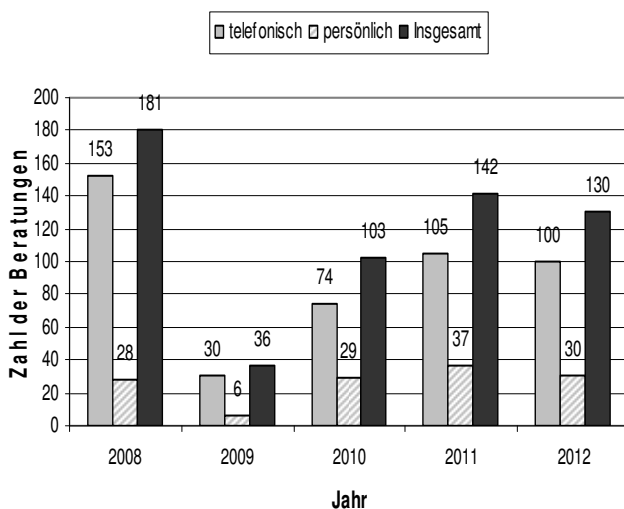
Die Teilnehmerinnen-Zahl bei den Plena liegt um die 30 Frauen. 2011 beschäftigte sich das Netzwerk so-

wohl mit dem Personalmanagement- als auch mit dem Ausbildungskonzept der Hansestadt Lübeck; ebenso war der Frauenförderplan mit den aktuellen Tendenzen Thema.

2012 war neben dem Projekt „Führen im Fokus“ insbesondere „Mentoring als Chance für Frauen“ Thema. Hierzu war die Beraterin Monika Fibiger als externe Referentin eingeladen, die die Einführung von Mentoring praktisch vorstellte.

#### d) Beratung von BürgerInnen

Abbildung 3: Beratung BürgerInnen  
Frauenbüro 2008-2012



Bei der Beratung von Bürgerinnen und Bürgern fungiert das Frauenbüro häufig als erste Wegweiserin und Anlaufstelle, bei der erfragt wird, welche Anlauf- und Beratungsstelle in Lübeck für das jeweilige Anliegen / Problem die Richtige ist. Die Beratungsanfragen zeigen aber ebenso, 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 2011 142 Beratungsgespräche mit BürgerInnen geführt, davon 105 (73%) telefonisch und 37 (27%) persönlich. 2012 führten wir 130 Beratungsgespräche, davon 100 (77%) telefonisch und 30 (23%) persönlich.

In beiden Jahren waren vorwiegend Themen rund um das Thema Arbeit (Arbeitslosigkeit, Jobsuche, berufliche Umorientierung, incl. Teilzeit-Ausbildung, Minijobs, Anerkennung von Abschlüssen von MigrantInnen) Themen der Beratungsanfragen im Frauenbüro.

Daneben werden nach wie vor Themen wie z.B. Kinderbetreuung, Unterhalts- oder Eheerrecht, aber auch Fragen rund um die Geburt, Elternzeit, psychische Belastungen, Gewalt und Mißbrauchserfahrungen an das Frauenbüro herangetragen. Ratsuchende sind häufig Frauen mit multiplen Problemlagen, darunter vermehrt MigrantInnen und Alleinerziehende.

#### e) Informationen und Veröffentlichungen extern

Im Jahr 2011 gab es neben der umfangreichen Veröffentlichung „Frauen in Lübeck 2010. Daten und Fakten“ (siehe S. 10) folgende vom Frauenbüro herausgegebene Veröffentlichungen:

- Die **„Wegweiserin für Frauen und Mädchen in Lübeck“**, erstellt in einer Auflagenstärke von 8.000 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 liegt in der 6. Auflage seit dem 7. März 2011 in gedruckter Form (und auch online) im neuen Layout vor. Die Druckfassung ist in zahlreichen Beratungsstellen und bei städtischen Institutionen erhältlich. Eine aktualisierte Fassung für März 2013 wurde in 2012 vorbereitet.
- **Minijob-Broschüre:** Die Broschüre „Geringfügige Beschäftigung – Informationen über Minijobs bis 400 Euro“ wurde im März 2011 landesweit von der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) und dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation herausgegeben. Das Frauenbüro Lübeck gibt die Broschüre im Rahmen der Beratung kostenlos ab. Wegen der starken Nachfrage ist die Broschüre in Lübeck immer innerhalb kurzer Zeit vergriffen.
- Aufgrund der Vielzahl von Beratungsnachfragen zum Thema „Trennung und Scheidung“, wurde im Mai 2011 eine aktualisierte Neuauflage der Broschüre **„Trennung – das neue Unterhaltsrecht“** herausgegeben. Link zur Broschüre: [www.luebeck.de/files/pool/01/160/Unterhaltsbroschue\\_7\\_2011.pdf](http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/Unterhaltsbroschue_7_2011.pdf)
- Die Infobroschüre „Wissenswertes für Sie und Ihn zu **Eherecht und Eheverträgen**“, wurde vom Lübecker Frauenbüro initiiert und über die LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erstellt und im Juli 2011 herausgegeben, siehe [http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/LAG\\_Eherecht.pdf](http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/LAG_Eherecht.pdf).

- Vier **Newsletter** befassten sich 2011 mit aktuellen frauenpolitisch relevanten Terminen und Entwicklungen in Lübeck: den Kürzungen der Landesregierung im Bereich der Fraueninfrastruktur Lübecks, der Schließung des AWO-Frauenhauses, verschiedenen Veranstaltungen und Projekten wie z.B. einer Fachveranstaltung zu Maßnahmen für Alleinerziehenden, dem Netzwerk "Nah dran", der Feier zum 100. Frauentag in Lübeck, dem Frauenstatistikbericht für Lübeck, dem ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Projekt "Mehr Männer in KITAS" oder der Antigewalt-Ausstellung "Herzschlag". Außerdem werden im Newsletter regelmäßig frauenpolitisch relevante und andere Termine für Frauen in Lübeck angekündigt, z.B. zum Girls Day, zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, zum Tag der Entgeltgleichheit. Ebenso finden sich im Newsletter Hinweise auf neue Broschüren und Studien, die von den Frauenprojekten in Lübeck oder von Ministerien und anderen Stellen herausgegeben werden. Nachzulesen unter [www.luebeck.de/stadt\\_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/newsletter.html](http://www.luebeck.de/stadt_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/newsletter.html)
- **„Frauen in Lübeck 2010. Daten und Fakten“** In zehn Kapiteln untersucht der Bericht „Frauen in Lübeck 2010. Daten und Fakten“ die verschiedenen Lebens- und Alltagsbereiche von Frauen (und Männern) in Lübeck. Er gibt einen Überblick darüber, wie viele Frauen es in Lübeck gibt, wie alt sie sind, wie sich die Zahl der Geburten und Sterbefälle entwickelt, wie gut die Bildung junger Frauen in Lübeck ist und wo es Defizite gibt, welche Ausbildungsberufe oder Studiengänge junge Frauen in Lübeck wählen. Er zeigt auf, wie viele Frauen wie erwerbstätig sind (Branchen/ Vollzeit/ Teilzeit/ Minijobs), wie es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Kinderbetreuung in Lübeck bestellt ist, wie viele Frauen und Männer sich an der Gestaltung der lokalen Politik beteiligen und wie die Anzahl von Frauen in Führungspositionen ist. Auch die soziale Situation der Frauen sowie das Ausmaß der Gewalt gegen Frauen in Lübeck wird dargestellt. <http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/Frauenstatistikbericht2010.pdf>  
**Anträge in der Bürgerschaft zum Bericht:** Im Anschluss an den in der Bürgerschaft vorgelegten Bericht beschloss die Bürgerschaft am 27. Mai 2011 einen Prüfauftrag zu „**Gender Budgeting**“ (siehe S. 6). Außerdem wollen die Kommu-

nalpolitikerInnen mehr als bisher auf die gesetzlich vorgeschriebene **Quotierung** bei der Besetzung von Gremien und Aufsichtsräten achten<sup>9</sup>.

In einer Veranstaltung am 29.3.2011 stellte das Frauenbüro den Bericht öffentlich vor, der in einem Kreis von 50 interessierten Frauen angeregt diskutiert wurde.

Folgende Veröffentlichungen erschienen **2012**:

- **Flyer Verhütungsmittelfonds:** Der Flyer zum Lübecker Verhütungsmittelfonds informierte Frauen und Männer, wie sie eine Kostenübernahme für ärztlich verordnete Verhütungsmittel bei den Schwangerenberatungsstellen in Lübeck beantragen können. Er wurde gemeinsam mit den Beratungsstellen erstellt und vom Frauenbüro herausgegeben. Der Flyer ist auf den Seiten von profamilia Lübeck zu finden: [www.profamilia-sh.de/downloads/280/faltblatt.pdf](http://www.profamilia-sh.de/downloads/280/faltblatt.pdf)
- **Flyer „Frauen und Männer - alle ansprechen!** Tipps zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Sprache – ein Leitfaden für die Praxis“ erschien Anfang 2012. Das Faltblatt vermittelt mit praktischen Beispielen, wie Frauen und Männer gleichermaßen in Texten angesprochen werden können. Hier finden Sie ihn: [www.luebeck.de/files/pool/01/160/End\\_Geschlecht.pdf](http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/End_Geschlecht.pdf)
- Die Broschüre **„Frauen erwerbslos in Lübeck“** erschien im März 2012 in Kooperation mit Beratungsstelle Frau & Beruf in ihrer 4. Auflage. Bei der grundlegenden Überarbeitung wurden Angebote für MigrantInnen und Alleinerziehende, aber auch zu Informationen zu Schul- und Berufsabschlüssen aufgenommen. [www.luebeck.de/files/pool/01/160/Erwerbslos-in-HL-2012-Online.pdf](http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/Erwerbslos-in-HL-2012-Online.pdf)
- **Postkarten zur Kommunal- und Bundestagswahl:** Zur Vorbereitung der Kommunalwahl und der Aktivierung von Frauen a) als Wählerin und b) als aktive kommunalpolitisch interessierte Bürgerin hat die LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Postkarten mit 4 Motiven erstellt, die schleswig-holstein-weit (auch in Lübeck) bei den Veranstaltungen (siehe S. 14f) genutzt und eingesetzt werden; siehe auch: [www.gleichstellung-sh.de/images/fotos/Halbe%20Macht%20den%20M%C3%A4nnern.pdf](http://www.gleichstellung-sh.de/images/fotos/Halbe%20Macht%20den%20M%C3%A4nnern.pdf)

<sup>9</sup>

[www.luebeck.de/stadt\\_politik/buergerinfo/bi/to020.asp?TOLFDNR=1001392&options=4](http://www.luebeck.de/stadt_politik/buergerinfo/bi/to020.asp?TOLFDNR=1001392&options=4)

- Die **Homepage des Frauenbüros** wurde im Laufe des Jahres 2012 grundlegend überarbeitet und Anfang 2013 freigeschaltet. Die Navigation der Seite wurde leicht verändert und benutzerInnenfreundlich mit Bildelementen, sogenannten „Teasern“ ausgestellt. Die Seite bietet nun eine bessere Übersicht über die Arbeit, Angebote, Projekte und Netzwerke des Frauenbüros: [www.frauenbuero.luebeck.de](http://www.frauenbuero.luebeck.de)
- Zwei **Newsletter** befassten sich 2012 mit aktuellen Terminen und Entwicklungen: dem 35jährigen Jubiläum des Autonomen Frauenhauses, der Nutzung des Lübecker Verhütungsmittel-Fonds, der Landtagswahl und Frauenpolitik in Schleswig-Holstein, den Folgen der Schließung des AWO-Frauenhauses in Lübeck und dem neuen Konzept der „Schutzwohnungen“.  
[www.luebeck.de/stadt\\_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/newsletter.html](http://www.luebeck.de/stadt_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/newsletter.html)

### 3. Themen im Fokus

#### a) Frauen und Berufstätigkeit in Lübeck

Nach wie vor ist ein gleichberechtigter Zugang von Frauen und Männern zum Erwerbsarbeitsmarkt der wesentliche Schlüssel zu allen gesellschaftlichen Bereichen.

Deshalb hat das Frauenbüro diesen Themenkomplex in den vergangenen zwei Jahren weiterhin unter verschiedenen Aspekten begleitet.

Neben der Unterstützung bei der Messe „Arbeiten – aber wie?“ in den Jahren 2011 und 2012 und der aktiven Teilnahme am Netzwerk „Chancen für Frauen“ gab es Austauschgespräche mit der Beratungsstelle Frau & Beruf Lübeck, den Beauftragten für Chancengleichheit bei JobCenter und Agentur für Arbeit sowie mit den Mitarbeiterinnen der IHK zu Lübeck für die Projekte „Wirtschaft und Familie“ und „Teilzeit-Ausbildung“.

Gemeinsam mit dem DGB Lübeck und der Beratungsstelle Frau und Beruf wurde 2011 ein Vortrag zum Thema „Minijobs“ und 2012 zum Thema „Teilzeit“ für Frauen (und Männer) angeboten. Beide Veranstaltungen waren gut besucht, die Veranstaltung zum Thema „Teilzeit“ war auch für Männer offen und wurde entsprechend genutzt.

Zur beratenden und praktischen Arbeit im Austausch mit Expertinnen vor Ort gab es verstärkte Mitarbeit des Frauenbüros bei

- dem Thema Entgeltgleichheit in Zusammenarbeit mit dem BPW, Club Lübeck und
- dem Themenkomplex Berufs- und Lebensplanung von Mädchen (Girls' Day)
- der Unterstützung der Projektgruppe „FrauenBusiness“

Zur Veranschaulichung einige Ausführungen.

#### Entgeltgleichheit: Equal Pay Day in Lübeck – gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Ein jährlicher Termin zwischen dem 20. und 30. März jedes Jahres markiert bundesweit seit 2008 den Zeitraum, den Frauen in Deutschland über das Jahresende hinaus arbeiten mussten, um im Durchschnitt auf das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen.

Deutschland bildet mit inzwischen „nur“ noch 22% 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<sup>10</sup>, 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. Initiiert wurde dies in Deutschland vom BPW (Business and Professional Women), der inzwischen hierfür vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird; siehe hierzu auch [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de).

2009 und 2010 gab es in Lübeck erste kleinere Aktivitäten (Infostand, FlashMob) zum Themenkomplex unter Beteiligung des Frauenbüros.

In den Folgejahren 2011 und 2012 konnten Frauenbüro und BPW Club Lübeck<sup>11</sup> jeweils durch die ehrenamtliche Unterstützung von mehr als 30 Coaches Frauen ein „Speed-Coaching“ zur beruflichen Weiterentwicklung, Neuorientierung und zum Wiedereinstieg anbieten.

Die 15-30minütig angebotenen Kurzberatungen durch professionelle BeraterInnen zu Themen und Fragen wie berufliche Neuorientierung, Wiedereinstieg nach der Familienphase, Karriereplanung und Gehaltsverhandlungen wurden sehr gut angenommen. In beiden Jahren nahmen jeweils mehr als 100 Frauen von dem Angebot Gebrauch.

Im Jahr 2011 konnte die Deutsche Bank am Kohlmarkt gewonnen werden, ihre Räume hierfür kostenlos zur Verfügung zu stellen. Wirtschafts- und Sozialsenator Sven Schindler übernahm die Schirmherrschaft der Veranstaltung.

2012 stellte die IHK zu Lübeck ihre Räumlichkeiten zur Verfügung, der Präses der IHK, Christoph Andreas Leicht übernahm dankenswerterweise auch die Schirmherrschaft.

Bei einer zum Abschluss des „Speed-Coaching“ durchgeführten Talk-Runde mit dem provokativen Titel „Verdienen Frauen mehr?“ diskutierten Monika Hoyer, Coach und Beraterin, Friederike C. Kühn, Unternehmerin und Vizepräsidentin der IHK zu Lübeck, Ilka Lambke-Muszelewski, Unternehmensberaterin und EPD-Koordinatorin für den BPW Club Lübeck, Andreas Sankewitz vom DGB und Elke Sasse, Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck.

Rückmeldungen der Zielgruppe im Gästebuch zeigen die Sinnhaftigkeit einer solchen Aktion und das hochwertig professionelle Angebot der ehrenamtlich agierenden Coaches an dem Tag:

*„Das Speed Coaching ist eine tolle Form: Frau bekommt neben den vielen Infos zum Tag auch noch ein ganz persönliches wertvolles Geschenk – Danke!“*

*„Ein aufschlussreiches Gespräch, was mir hoffentlich einige Türen zu mir selbst und in eine neue berufliche Zukunft öffnet. Danke.“*

*„Eine sehr schöne gut organisierte Veranstaltung, bei der ich wertvolle Anregungen und Impulse für meine persönliche Situation mitnehmen konnte. Sehr angenehme unterstützende Gesprächsführung. Tolle Erfahrung!“*

Eine weitere Kooperation des Frauenbüros mit dem BPW, Club Lübeck ist für 2013 in Planung.

#### Berufs- und Lebensplanung:

##### Girls Day 2011/2012 / „Mehr Männer in Kitas“

Seit 2001 findet jährlich der Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag statt. 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.

2011 rief das Frauenbüro erstmals gemeinsam mit IHK und HWK Unternehmen zur Beteiligung am „Girls' Day“ auf. Planungen zu einem ersten gemeinsamen Girls- und Boys Day an einer Lübecker Schule scheiterten leider aufgrund logistischer Probleme (fehlende Räume/Überschneidung mit anderen schulischen Terminen).

Am 26.04.2012 organisierte das Frauenbüro dann gemeinsam mit Jugendarbeiterinnen des Arbeitskreises

<sup>10</sup> vgl. auch die Ausführungen zu den SIE auf S. 7.

<sup>11</sup> siehe [www.bpw-luebeck.de](http://www.bpw-luebeck.de).

„Frauen unterstützen Mädchen“, dem Internationalen Bund und verschiedenen ArbeitgeberInnen ein „Erzählcafé“ zum Girls' Day. Ca. 30 Mädchen schnuppern in sieben Berufe hinein, darunter auch solche der Entsorgungsbetriebe Lübeck. Weibliche Auszubildende und Frauen, die in spannenden, für Frauen noch eher „ungewöhnlichen“ Berufen arbeiten, stellten ihre Arbeit Schülerinnen (ab 14 Jahren) vor. Die teilnehmenden Mädchen hatten die Möglichkeit, sich über mehrere Berufe aus erster Hand zu informieren, z.B. den der Polizistin, Elektronikerin, Zerspanungsmechanikerin, Berufskraftfahrerin, Ingenieurin, Fachkraft für Abwassertechnik oder Fliesenlegerin. Außerdem konnten die Mädchen ein „Bewerbungsgespräch“ üben. Das Erzählcafé fand im Fortbildungszentrum der Handwerkskammer Lübeck statt.

Ebenfalls am 26.04.2012 lernten rund 20 Mädchen den Alltag von Feuerwehrfrauen und -männern in Lübeck kennen. Auf Einladung der Lübecker Berufsfeuerwehr konnten sie auf einer „Drehleiter“ in einem Korb „in den Himmel“ steigen, Feuerwehrfahrzeuge und Material ansehen und ausprobieren und als Highlight eine Einsatz-Übung mit erleben.

Mittlerweile ist der Girls' Day in Lübeck so bekannt, dass immer mehr Firmen ihre Chancen nutzen, qualifizierten Nachwuchs für sich zu interessieren. Für den Girls' Day 2011 und 2012 konnte eine Vielzahl von Plätzen für die Schülerinnen gewonnen werden. In einem Presseaufruf riefen IHK, Handwerkskammer und Frauenbüro auch 2012 wieder gemeinsam Unternehmen dazu auf, sich am Girls Day zu beteiligen.

Mehr Männer in Kitas: Das Frauenbüro arbeitete seit 2011 auch in der Steuerungsgruppe „Mehr Männer in Kitas“ mit. Das Projekt, an dem alle Kita-Träger in der Hansestadt Lübeck mitwirken, will das Berufswahlspektrum von jungen Männern erweitern und Väter aktiver in die Erziehungsverantwortung einbeziehen. Ziel des Projekts, das 2013 ausläuft, ist mehr Männer für die Arbeit als Erzieher zu gewinnen. Dazu wurden angehende Erzieher an Fachschulen über die Kita-Arbeit informiert, Möglichkeiten des Quereinstiegs aus anderen Berufen aufgezeigt, das Projekt „Soziale Jungs“ sowie Väterabende durchgeführt etc.. Weitere Infos: [www.mmik-luebeck.de](http://www.mmik-luebeck.de).

#### FrauenBusiness: Veranstaltungen für selbständige Frauen

Bereits seit 1999 existiert die Projektgruppe „FrauenBusiness“, eine vom Frauenbüro initiierte Gruppe von Unternehmerinnen, die Aktivitäten für Gründerinnen und Unternehmerinnen durchführt.

Intention ist es, Gründerinnen, Unternehmerinnen und Frauen im Management im Raum Lübeck gute und spannende Angebote zur Vernetzung zu unterbreiten. Die Zielperspektive der Projektgruppe „FrauenBusiness“ ist, die selbstständige Tätigkeit als berufliches Modell für Frauen noch attraktiver und weibliche Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit noch bekannter zu machen (weitere Infos unter [www.frauenbusiness-luebeck.de](http://www.frauenbusiness-luebeck.de)).

Im Jahr 2011 initiierte die Projektgruppe den 2. Lübecker Unternehmerinnen-Tag am 13. September im Schuppen 9 mit Fachvorträgen von Nina Kleinau „Verkaufen beginnt mit einem guten Auftritt“ und Svenja Hofert „Soziale Netzwerke nutzen“. Nach den Vorträgen bestand die Möglichkeit zum gemeinsamen Abendessen für die Vernetzung. Zwischen 80 und 100 Frauen besuchten die Veranstaltung und nutzten den fachlichen Input und Austausch.

Mit der Intention, zweimal jährlich sichtbar zu werden, realisierte die Projektgruppe im April 2012 erstmals ein Unternehmerintreffen besonderer Art: „FrauenBusiness unterwegs“. Zwei Lübecker Unternehmerinnen luden zu einem „Werkstatt- Gespräch“ ein, um „gelebtes Wissen weiterzugeben“. Auch dieses erstmalige Angebot fand gute Resonanz und wird in 2013 eine Fortsetzung finden.

Die bereits traditionelle, inzwischen 7. Lübecker Visitenkartenparty fand am 11. September 2012 statt. Der Einladung folgten erneut annähernd 100 selbständige Frauen.

Das weiterhin rege Interesse an den Veranstaltungen zeigt den Bedarf und die Notwendigkeit nach dieser Art von Vernetzung.

#### **b) Alleinerziehende in Lübeck**

Bereits im November 2010 hatte das Frauenbüro Lübeck in Kooperation mit dem VAMV Schleswig-Holstein mit einem Fachtag „Maßnahmen für Alleinerziehende – unterstützend und nachhaltig“ einen Impuls setzen wollen, das Thema „Alleinerziehende“ auch in der Hansestadt Lübeck besonders in den Fokus zu nehmen<sup>12</sup>.

Für den Durchführungszeitraum 1.7.2011 – 30.6.2013 konnten dann über den Träger Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) Mittel aus dem ESF-Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ das Projekt „NAH dran Lübeck. Netzwerk

<sup>12</sup> siehe Tätigkeitsbericht 2009/2010, Frauenbüro Hansestadt Lübeck, S. 16f.

für Alleinerziehende in der Hansestadt Lübeck“ akquiriert werden<sup>13</sup>.

Auch das Frauenbüro Lübeck war von Anfang an Netzwerkpartner des Projektes und aktiv in der Steuerungsgruppe dabei – mit der Zielsetzung, den Projektzeitraum zu nutzen, vorhandene Strukturen für Alleinerziehende in der Hansestadt Lübeck so zu verbessern, das sie nachhaltig Alleinerziehenden einen bessere Unterstützung und einen besseren Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt ermöglichen.

Neben der Erarbeitung von Informationen für ArbeitgeberInnen zur Unterstützung familienfreundlicher Personalpolitik und arbeitgeberseitigen Kinderbetreuungsangeboten wurde u.a. auch an der Optimierung des Internet-Familien- und Bildungsportal der Hansestadt Lübeck im Hinblick auf mögliche Suchkriterien von Alleinerziehenden gearbeitet. Zudem gibt es konkrete Projektmitarbeiterinnen in den Stadtteilen St. Lorenz / Moisling, Marli / Eichholz und Kücknitz und für den begrenzten Projektzeitraum Beratung und Unterstützung vor Ort - insbesondere mit dem Fokus, vorhandene lokale Vernetzungsstrukturen und – bedarfe von Alleinerziehenden transparenter und leichter zugänglich zu machen.

Eine sicherlich nicht repräsentative, aber dennoch aussagekräftige Befragung mit Fragebogen und qualitativen Interviews mit Alleinerziehenden geben zudem Aufschluss über konkretere lokale Bedarfe und Interessen der Alleinerziehenden.

Die in Lübeck entstandenen Familienzentren in den Stadtteilen decken eine Vielzahl der Bedarfe ab – Alleinerziehende sehen sich ohne PartnerIn manchmal aber nicht als vollwertige Familie und bedürfen spezieller Ansprache und Angebote – über die der Job-Center und Arbeitsagentur zur langfristigen Einbindung in den Erwerbsarbeitsmarkt hinaus.

Die im Evangelischen Frauenwerk der Nordelbischen Kirche noch bis Sommer 2012 vorhandene beratende Stelle war hier fester Bestandteil der notwendigen Vernetzung und vorhandenes Expertinnenwissens, die leider gestrichen wurde. Die Kirche will zwar weiterhin ein besonderes Angebot für Alleinerziehende vorhalten – dieses gilt es in 2013 insbesondere mit dem vorhandenen Wissen und KnowHow der Netzwerkpartnerinnen des Projektes „NAH dran“ zu entwickeln. Der Projektzeitraum läuft, wie erwähnt, im Sommer 2013 aus – das Frauenbüro arbeitet(e) in der Steuerungsgruppe und thematischen Arbeitsgruppen intensiv daran mit, Ergebnisse des Projektes in vorhandene

Strukturen zu integrieren – im Sinne einer nachhaltig verbesserten Situation für Alleinerziehende in Lübeck. Zudem befasste sich die 6. Lübecker Armutskonferenz mit dem Schwerpunkt „Alleinerziehende und Armut“ – das Frauenbüro war maßgeblich an der Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung beteiligt. Die Konferenz wurde eingeleitet von einem Referat über „(Kommunale) Strategien für Alleinerziehende“ von Frau Prof. Dr. Barbara Thiessen, von der Fachhochschule Landshut. Zudem wurden Daten und Fakten zur Situation Alleinerziehender in Lübeck und Portraits von Alleinerziehenden vorgestellt. Mehr dazu unter: <http://sh-suedost.dgb.de/++co++35a10278-6147-11e1-7467-00188b4dc422/@@index.html> .

### **c) Frauen in die Kommunalpolitik: Mehr Vielfalt**

Für eine intensiviertere Arbeit zur Beteiligung von Frauen in Politik und Gesellschaft gab es 2012 zwei konkrete Anlässe:

- ein Gutachten zur Rechtmäßigkeit des §15 des GStG, das die Stadt Husum in Auftrag gegeben hatte
- die bevorstehende Kommunalwahl in Schleswig-Holstein im Mai 2013.

Das erwähnte Gutachten wurde von der Stadt Husum in Auftrag gegeben, um zu überprüfen, ob der §15 GStG, den kommunale Gleichstellungsbeauftragte häufig zitieren, wenn es um die **Besetzung von Aufsichtsratspositionen** u.a. geht, rechtmäßig ist. Denn §15(1) besagt

*„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- oder 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.“*

Das Ergebnis des Gutachtens ist: ja - die Kommunen haben entsprechen § 15 ihre Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen. Bedenken bestehen unter Um-

<sup>13</sup> Weitere Infos unter <http://www.alleinerziehende-bmas.de/index.php/projektbeschreibung/items/86.html>.

ständen bei Zweckverbänden. D.h. die bundesweite Diskussion um geschlechterquotierte Aufsichtsräte ist in Schleswig-Holstein bereits seit Dezember 1994 geklärt und Gesetz.

Entsprechende Forderungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Vorsitzenden der AG der Lübecker Frauen- und Sozialverbände, Helga Lietzke in den Lübecker Nachrichten vom 17.8.2012 brachte eine interessante Diskussion in den Medien dazu.

Das Frauenbüro begann das Thema „Frauen und Politik“ im Rahmen der Ausstellung „Elisabeth Mann Borgese und das Meer“ in einer gut besuchten Kooperationsveranstaltung mit dem Buddenbrookhaus:

„Ich glaube an die Rebellion“. Politikstrategien bei Elisabeth Mann Borgese - Politikstrategien von Frauen heute“ war der Titel der Veranstaltung am 16.8.2012 im Buddenbrookhaus.

Nach einer Einführung durch die Ausstellungskuratorin Karolina Kühn referierte Uta Kletzing von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin zu „Politikstrategien von Frauen heute“.

Im anschließend von Elke Sasse moderierten Gespräch mit Senatorin a.D. Dagmar Pohl-Laukamp und Sigrid Warnicke, Bürgerbeauftragte Schleswig-Holstein a.D. ging es darum, ob Frauen politisch anders agieren und wie erfolgreiche Politikstrategien von und für Frauen aussehen können.

Am Samstag, den 1.9.2012 folgte ein in Kooperation mit der AG Lübecker Frauen- und Sozialverbände durchgeführtes frauenpolitisches Frühstück mit Begegnungen und Kultur unter dem Titel „FrauenMacht-Politik – mehr Farbe in die Kommunalpolitik“ im Lübecker Rathaus.

An dem Vormittag nahmen an der moderierten Gesprächsrunde an den Frühstückstischen, dem Vortrag „Engagiert vor Ort – Einstiegswege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen“ von Manuela Möller (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin), Kultur mit der Wortwerkerin Hannah Rau, Wortwerkerin und der anschließenden Gesprächsrunde mit Lübecker Kommunalpolitikerinnen aller Fraktionen in der Lübecker Bürgerschaft zu ihrem Einstieg in die Kommunalpolitik ca. 100 interessierte Lübeckerinnen teil.

Der Frauenstatistikbericht 2010<sup>14</sup> zeigte auf, dass der Frauenanteil in den kommunalen Aufsichtsräten der Hansestadt Lübeck bei insgesamt nur 18% lag, drei Aufsichtsräte waren gar zu 100% männlich besetzt.

Um dem „Standard-Argument“ es gäbe einfach nicht genügend Frauen, die sich hierfür interessieren, entwickelte das Frauenbüro die Zielsetzung einer „Positiv-Liste“ – d.h. der Aufstellung einer Liste kompetenter und interessierter Frauen an diesen Aufsichtsrats-Tätigkeiten, um sie den KommunalpolitikerInnen für die vielfältig möglichen Neu- und Nachbesetzungen nach der Kommunalwahl am 26. Mai 2013 vorzulegen. Bei der 8. Lübecker Visitenkartenparty (siehe S. 13) fanden sich hierfür bereits 10 Frauen.

Eine inhaltliche Auftaktveranstaltung „Mehr Frauen in die Aufsichtsräte am 25. Oktober 2012<sup>15</sup> in der Lübecker Musik- und Kongresshalle diskutierten mehr als 60 Gäste mit der Referentin Frau Dr. Soyke (Initiative Frauen in die Aufsichtsräte) und Herrn Weist (Aufsichtsratsvorsitzender der KWL) über Aufsichtsrats-tätigkeit und warum Frauen dort so wenig zu finden sind. Aus der Veranstaltung heraus wurde die erwähnte Liste erweitert mit Frauen, die Interesse an einer Aufsichtsrats-tätigkeit bei den städtischen Gesellschaften haben. Die Liste umfasst inzwischen 30 Frauen unterschiedlichster Qualifikationen (Ingenieurin, Unternehmensberaterin, Steuerberaterin, Rechtsanwältin, Prokuristin etc.)

In Kooperation zwischen Beteiligungscontrolling der Hansestadt Lübeck und dem Frauenbüro fand dann am 10.12.2012 eine Informationsveranstaltung, die inhaltlich vom Leiter des Beteiligungscontrollings, Herrn Blank, bestritten wurde, statt. Inhalte: Aufgaben von Aufsichtsrats-Mitgliedern bei der Hansestadt Lübeck, Gesellschaften der Hansestadt Lübeck und ihre Aufsichtsräte / Aufgaben. An dieser Veranstaltung nahmen ebenfalls ca. 20 Frauen der o.a. Liste teil. Zielsetzung der Interessentinnen ist eine aktive Position in kommunalen Aufsichtsräten, Zielsetzung des Frauenbüros ist, eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils entsprechend §15 GStG.

Mit einer Gruppe von inzwischen nahezu 20 Frauen bereitete das Frauenbüro zudem seit November 2012 eine „Frauen-Bürgerschaftssitzung“ für den 7. März

14

<http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/Frauenstatistikbericht2010.pdf>, S. 75.

<sup>15</sup> siehe

[http://www.luebeck.de/stadt\\_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/termine/121025.html](http://www.luebeck.de/stadt_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/termine/121025.html).

2013 vor unter Schirmherrschaft der Stadtpräsidentin Gabriele Schopenhauer.

Sowohl für Folgeaktivitäten im Hinblick auf die Frauen-Bürgerschafts-Sitzung als auch im Hinblick auf „Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“ konnte das Frauenbüro erfolgreich Mittel für Fortbildung und Öffentlichkeitsarbeit aus den Fördergeldern des Landes Schleswig-Holstein „zur Stärkung der ehrenamtlichen Mitarbeit und Förderung von Selbsthilfegruppen im sozialen Bereich“ einwerben.

#### **d) Verhütungsmittel für sozial Bedürftige**

2012 startete der Lübecker Verhütungsmittelfonds, der schon 2010 vom Frauenbüro und den Schwangerenberatungsstellen initiiert wurde. Durch die Kostenübernahme von Verhütungsmitteln, die von ÄrztInnen verschrieben werden (z.B. Pille, Spirale, Sterilisation) sollte Frauen und Männern mit geringen finanziellen Spielräumen eine sichere Verhütung und Familienplanung ermöglicht werden. Hintergrund war die Praxiserfahrung der Schwangerenberatungsstellen, dass in der Beratung nach verschiedenen Gesetzesänderungen (2004) immer mehr Frauen berichteten, sich bestimmte Verhütungsmittel nicht (mehr) leisten zu können.

Zu Beginn des Projekts informierten die Schwangerenberatungsstellen gemeinsam mit dem Frauenbüro Lübecker ÄrztInnen und ApothekerInnen per Brief und auf einer Informationsveranstaltung im Januar 2012 über Hintergrund, Abläufe und Höchstgrenzen der Kostenübernahme des Projektes.

Die Nachfrage, insbesondere der Frauen, nach sicherer Verhütung war groß: 380 Frauen und 7 Männer kamen im Laufe des Jahres 2012 in die vier beteiligten Beratungsstellen (pro familia, Caritas, Diakonie, HU), um sicher verhüten zu können und bekamen eine Kostenübernahme. 95% davon bezogen Arbeitslosengeld II, 47% (182) nutzten die Kostenübernahme für die Pille, 31% (120) für die Spirale, 11% (45) für eine 3-Monats-Spritze und 5% (22) für eine Sterilisation.

Die Diskussion im Sozialausschuss im Laufe des Jahres 2012 verlief zögerlich, da das Projekt politisch, auch wegen der schwierigen Haushaltlage der Stadt, keine Mehrheiten mehr für eine Fortsetzung im Jahr 2013 fand.

Von außerhalb erreichten uns dagegen immer wieder bundesweite Anfragen zum Fonds, meist von Städten und Kommunen, die ebenfalls einen Fonds einrichten

wollen. Auf Einladung des frauenpolitischen Beirats des Kreises Plön berichteten wir dort über die Hintergründe und Organisation des Lübecker Verhütungsfonds, anderen ließen wir schriftlich Informationen zukommen.

Um auf eine bundesweite Lösung hinzuwirken, organisierte das Lübecker Frauenbüro am 19.9.2012 gemeinsam mit dem Frauenbüro Flensburg einen landesweiten Austausch in Kiel, auf dem sich die Vertreterinnen über die vorhandenen Bedarfe einig waren. Im Anschluss unterzeichneten 34 Fachfrauen, darunter Vertreterinnen von Schwangerenberatungsstellen, dem Paritätischen, dem Landeshebammenverband sowie kommunale Gleichstellungsbeauftragte, einen gemeinsamen Brief und Appell an die neue Sozial-, Gesundheits- und Gleichstellungsministerin Kristin Alheit. In diesem wurde die Ministerin auf das Thema aufmerksam gemacht und aufgefordert, sich in Kooperation mit anderen Bundesländern auf Bundesebene dafür stark zu machen, dass Menschen mit geringen finanziellen Möglichkeiten ein kostenfreier Zugang zu ärztlich verordneten Verhütungsmitteln ermöglicht wird. Die Ministerin zeigte sich interessiert und Kooperationen für 2013 sind angedacht.

#### **e) Fraueninfrastruktur in Lübeck**

Nachdem das Jahr 2010 davon geprägt war, die umfangreichen und Lübeck überdurchschnittlich treffenden Einsparungen der ehemaligen Landesregierung, abzuwehren, wurde deutlich, dass die beschlossenen Kürzungen der Beratungsstelle Frau & Beruf als nicht sinnvoll erachtet und von der Landesregierung glücklicherweise nicht umgesetzt wurden.

Kürzungen bei den Frauenfachberatungsstellen Frauennotruf, Aranat und biff e.V. wurden jedoch realisiert – und insbesondere der Beschluss der Landesregierung, das zweite Frauenhaus in Lübeck gänzlich zu schließen.

#### **Deutlich zu wenig Frauenhaus-Plätze in Lübeck 2011 und 2012**

Im Jahr 2011 war klar, dass das AWO-Haus zum Ende des Jahres geschlossen werden muss. Entsprechend war das Jahr für das AWO-Frauenhaus geprägt von einem „Rückbau“ der Frauenhausplätze Stück für Stück – um nicht Ende 2011 plötzlich 40 Frauen und Kindern gleichzeitig die Tür schließen zu müssen. Neben dem qualifizierten Fachpersonal, das von der

AWO anderweitig eingesetzt werden musste und somit dem Frauenhaus nicht mehr bis zum Ende des Jahres 2011 zur Verfügung stehen konnte, führte der stufenweise Rückbau der Plätze bereits in 2011 zu einer deutlichen Überauslastung des Autonomen Frauenhauses. In einem Monat mussten 28 Frauen und 27 Kinder an Frauenhäuser außerhalb Lübecks verwiesen werden.

Mit Geldern der Hansestadt Lübeck konnte die AWO im Jahr 2012 drei Schutzwohnungen mit 6 Plätzen aufrechterhalten bleiben, das allerdings nur nicht die 120% bis 130%ige Auslastung des Autonomen Frauenhauses auffangen konnte. Auch bei den AWO-Schutzwohnungen musste zeitweise mit Warteliste gearbeitet werden.

Durch den Wechsel der Landesregierung nach der Landtagswahl im Mai 2012 gab es deutliche Aussagen seitens der Landesregierung, dass insbesondere die Kürzungen bei den Frauenfachberatungsstellen und Frauenhäusern für Schleswig-Holstein zurückgenommen werden sollen. Die Kürzungen bei den 3 Frauenfachberatungsstellen wurden bereits praktisch zurückgenommen. Seit dem Sommer 2012 wurde von verschiedenen Seiten daran gearbeitet, auch die Schließung der Häuser in Lübeck und Wedel wieder zurückzunehmen.

Prämisse der Landesregierung sind neue Modellprojekte – die grundsätzlich zu begrüßen sind, aber nicht zu einer verringerten Zahl von Frauenhaus-Plätzen in Schleswig-Holstein führen dürfen.

Nach Einschätzung der Lübecker Frauenfachberatungsstellen, des Autonomen Frauenhauses und auch des Frauenbüros benötigt Lübeck über die bestehenden 40 Plätze im Autonomen Frauenhaus (34 durch das Land und 6 durch die Stadt) mindestens 25 bis 30 weitere Plätze.

Insofern muss es

- a) darum  
gehen, die z.Zt. durch kommunale Mittel finanzierten 6 zusätzlichen Plätze in die Landesförderung zu überführen (wie alle anderen Frauenhaus-Plätze landesweit) und
- b) eine genügend hohe Zahl von Frauenhaus-Plätzen zu sichern.

Eine im Dezember 2012 vorgelegte Neukonzeption der AWO für ein „Schutz- und Beratungshaus“ kann ein sinnvoll ergänzendes Angebot für Lübeck sein. Wichtig ist jedoch, landesweit und in Lübeck eine ausreichende Zahl von Frauenhaus-Plätzen anzubieten. Dies hat die in 2012 landesweit hohe Auslastung der Frauenhäuser von über 90% gezeigt.

### Erstmalig Frauenberatungsstellen ins FAG aufgenommen im Jahr 2011

Immerhin wurden in 2011 jedoch „Richtlinien zur Förderung der Frauenberatungsstellen und Frauenhäuser (§7 Abs. 1 Nr. 5 i.V.m. §23 FAG)“ erlassen, die auch die Frauenberatungsstellen mit in die Finanzierung des FAG aufnehmen – eine Forderung, die nicht nur die Frauenfachberatungsstellen selbst, sondern auch die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen seit langem hatten<sup>16</sup>. In den Richtlinien werden begrüßenswert qualitativ hohe Standards angelegt – kritisch anzumerken ist, dass diese zum Teil durch die finanzielle Absicherung in diesem Maße gar nicht gewährleistet werden können.

Grundsätzlich ist die Aufnahme ins FAG jedoch als überaus begrüßenswert anzusehen.

### Klare Profile der Lübecker Frauenfachberatungsstellen

Vor dem Hintergrund des Bürgerschaftsbeschlusses vom 25.03.2010 (TO-Punkt 6.1, Drs. Nr. 399)

*„Beim Abschluss zukünftiger Budgetverträge sind mit den Zuschussempfängern gleichzeitig für die Laufzeit der Budgetvereinbarungen individuelle Zielvereinbarungen abzuschließen. Die Zielvereinbarungen sollen neben quantitativen auch qualitative und wirkungsorientierte Kennzahlen bzw. Indikatoren enthalten. Die zu schließenden Zielvereinbarungen sind dem jeweils zuständigen Fachausschuss zur Stellungnahme vorzulegen.“*

führte das Frauenbüro Ende 2011 zahlreiche Gespräche mit den Frauenfachberatungsstellen, z.T. begleitet durch den „Paritätischen“ Landesverband Schleswig-Holstein. Zielsetzung war, die deutlichere Profilbildung gegenüber den Zuschussgebenden des Landes einerseits und der Kommune Hansestadt Lübeck andererseits.

Den jetzt im Februar 2013 dem Sozialausschuss entgegengebrachten Bericht über die geschlossenen Zielvereinbarungen ist aus Sicht des Frauenbüros eine gute Arbeitsgrundlage für weiter zu entwickelnde, konkrete qualitative und quantitative Ziele mit zu erhebenden einheitlicher Kennzahlen.

<sup>16</sup> siehe Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2009/2010, S. 20.

## 4. Weitere Veranstaltungen

### a) Internationaler Frauentag, 8. März

Seit 2008 gibt es eine Gruppe von aktiven Frauen, die dem Internationalen Frauentag ein attraktives und interessantes Gesicht geben wollten – was ihnen bisher immer gelang, wie die zahlreichen BesucherInnen zeigten.

Beteiligt sind und waren auch in den Jahren 2011 und 2012 der Verband Frau und Kultur, Gruppe Lübeck, der Deutsche Akademikerinnenbund, die GEDOK Schleswig-Holstein, die Gemeinnützige, die Autorin Charlotte Kerner und das Kommunale Kino.

#### 100 Jahre Internationaler Frauentag 2011

Das Jahr 2011 war ein besonderes Datum: 100 Jahre Internationaler Frauentag. Die Idee der Fotografin Anja Döring, 100 Lübeckerinnen zu fotografieren wurde mehr als begeistert von den Lübeckerinnen angenommen. Ihre Fotos schmückten Plakate, Eintrittskarten und große Fahnen, die an verschiedenen Stellen in Lübeck hingen (siehe auch:

[http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/flyer\\_plakat\\_frauentag\\_2011.pdf](http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/flyer_plakat_frauentag_2011.pdf))

Ehregast 2011 war Edit Schlaffer, Vorsitzende von *Frauen ohne Grenzen* und eine der wichtigsten Leitfiguren des Feminismus des 21. Jahrhunderts. Eingeladen war Schlaffer, um zum 100. Geburtstag des Frauentages sowohl zurück als auch in die Zukunft zu blicken.

Das Festprogramm mit dem Ehregast wurde umrahmt von Gesprächen, Musik, Rezitationen, Wortwerken. Im ausverkauften Kolosseum erlebten rund 500 LübeckerInnen einen kulturell vielfältigen Abend. *„Fazit des Abends: Wir brauchen eine dritte Frauenbewegung, es geht hierbei nicht um die Hälfte der bestehenden Welt, sondern um die ganze bessere Welt“*.<sup>17</sup>

Zudem gab es ein begleitendes Rahmenprogramm: ein Fotoausstellungsprojekt des Autonomen Frauenhauses „Mit den Augen einer Frau – Mein Lübeck“ und einen Film im KoKi am 7. März.

Ein vorrangig von Mädchen- und Migrantinnengruppen organisiertes Internationales Frauenfest mit Film- und Tanzvorführungen am 12. März 2013 im Rathaus rundete den 100. Internationalen Frauentag im Jahre 2011 ab.

#### „Frauen, natürlich!“ 2012

„Lübeck – Stadt der Wissenschaft“ im Jahr 2012 fand auch seinen Fokus beim Internationalen Frauentag 2012.

In enger Kooperation mit dem Museum für Natur und Umwelt wurde das Museum am 8. März 2012 mit der Devise „Frauen, natürlich!“ zum Ort der Frauen – erneut erarbeitet von der Lübecker Frauentags-Initiative. Weil Frauen bei vielen Natur- und Umweltthemen zu den Pionierinnen gehör(t)en, war der Zusammenhang zwischen Wissenschaftsstadt und Frauentag leicht herstellbar. Kein ernster, akademischer, sondern ein facettenreicher und vielfältiger Abend auf allen Etagen und in allen Räumen des Museums lud die Gäste zu Vorträgen und Kurzführungen durch die Ausstellungen, Lesungen, Büchertisch, Filmen sowie Opernduetten und Disco ein. Am Abend zuvor gab es im Kino Koki bereits ein *Double Feature*. Bei Interesse siehe auch [http://www.luebeck.de/stadt\\_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/termine/120318.html](http://www.luebeck.de/stadt_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/termine/120318.html) .

Für das Jahr 2013 macht die Frauentags-Initiative eine „Pause“ – dennoch hat das Frauenbüro bereits mit verschiedenen anderen Akteurinnen Veranstaltungen für den 8. März 2013 geplant.

### 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

Auftakt war im Jahr 2011 die Aktion „wir ziehen an einem Strang“, weiteres unter:

<http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/flyer-25-11-11online.pdf>

„Lübeck, Stadt der Wissenschaft“ war 2012 auch Anlass für die Frauenprojekte, ihre Arbeit unter diesem Aspekt zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ zu präsentieren. „Lübeck – Stadt, die Wissenschaft ... - Wege aus der Gewalt für Frauen“ war das Motto der Aktionstage vom 12. – 30. November 2012. Sichtbar wurde, dass die Lübecker Frauenprojekte nicht nur eine akute „Notfall-Versorgung“ bieten, sondern auch präventive Bildungsarbeit leisten: mit Angeboten für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen, für Fachleute, SchülerInnen, LehrerInnen, Auszubildende

<sup>17</sup> Zitat aus den Lübeckischen Blättern, 2011/6, S. 96.

und Interessierte. Deutlich wurde bei allen Veranstaltungen und insbesondere bei dem Fachtag am 20.11.2012 in der MUK, das Frauenprojekte Wissen vermitteln - über Zufluchtsorte und Hilfen, polizeiliche Maßnahmen, das Gewaltschutzgesetz, das Umgangs- und Familienrecht, über Traumafolgen, soziale Hilfen und Gewaltprävention.

### **c) diverse Veranstaltungen**

#### 2011

- ➔ am 22. März Beteiligung an der 5. Lübecker Armutskonferenz zum Thema „Migration und Armut“, siehe <http://sh-suedost.dgb.de/themen/++co++1d9746a2-9031-11e0-47e3-00188b4dc422>
- ➔ Am 20. Mai in Kooperation mit dem Evangelischem Frauenwerk zu Frauenarmut weltweit
- ➔ Im August 2011 in Kooperation mit mixed pickles e.V. Aktionen für Mädchen zur Frauen-Fußball-WM 2011 - 5.-20.8.2011
- ➔ Am 8.11. in Kooperation mit der Lübecker Verbraucherzentrale ein Vortrag von Doris Kappen (Verbraucherzentrale Hamburg) zur Alterssicherung von Frauen

#### 2012

- ➔ Am 30. Januar in Kooperation mit der AG Lübecker Frauen- und Sozialverbände eine Podiumsdiskussion mit Landtagskandidatinnen zur Landtagswahl im Mai 2012
- ➔ Am 22. Februar maßgebliche Beteiligung an der 6. Lübecker Armutskonferenz mit dem Fokus „Alleinerziehende und Armut“, siehe <http://sh-suedost.dgb.de/++co++35a10278-6147-11e1-7467-00188b4dc422/@@index.html> und S. 14.
- ➔ Beteiligung an der Ausstellung „Herzschlag“, die vom 2.-16. März im Lübecker Rathaus gezeigt wurde (weitere Beteiligte: KIK, Forum für Migration und Kriminalpräventiver Rat)
- ➔ Am 18. April in Kooperation mit dem Evangelischen Frauenwerk und Aranat zu den „Woll- und Lehrschwestern“- Beginnen in Lübeck, Frauen die eigenständig lebten, lehrten und arbeiteten“ mit ca. 100 interessierten Gästen

## **5. Weitere Netzwerke / Arbeitsgruppen / Kontakte**

### **a) Übersicht der Mitarbeit des Frauenbüros in den Jahren 2011 und 2012**

#### Verwaltungsintern:

- AG Personal
- Fokus Führungskräfte-Entwicklung
- Nachwuchsführungskräfte – Konzept
- Ausbildungskonzept
- Netzwerk weiblicher Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck
- Betriebliche Kommission
- Steuerungsgruppe „Leben und Wohnen im Alter“

#### lübeckweit:

- Projektgruppe „FrauenBusiness“ (siehe S. 13)
- Lübecker Armutskonferenz
- Arbeitskreis Soziales
- Netzwerk „Chancen für Frauen“
- JobCenter-Beirat
- Treffen der Frauenprojekte
- Forum „Bildungskultur“ im Projekt „Lernen vor Ort“
- Gruppe 8. März (siehe S. 18)
- Netzwerk „Teilzeitausbildung“
- Arbeitskreis Gleichstellungsbeauftragte der Lübecker Behörden (siehe S. 20)
- Runder Tisch Integration
- KIK – Netzwerk bei häuslicher Gewalt Lübeck
- AK Frauen unterstützen Mädchen (FuM)
- Steuerungsgruppe „Mehr Männer in Kitas“ (siehe S. 13)
- Steuerungsgruppe „Projekt „NAH dran“ (siehe S. 13)
- Runder Tisch Bildungsberatung (neu / nicht regelmäßig)
- Steuerungsgruppe Jugendarbeit im Sozialraum (zeitlich begrenzt)
- Runder Tisch „Prostitution“

#### Überregional:

- Regionalbeirat der Region Süd-Ost, Zukunftsprogramm Wirtschaft
- Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) und Regionalkonferenzen (seit 06/2010 als LAG-Sprecherin) (siehe S. 20f)

- Beirat der Koordinierungsstelle im MJGI / seit Sommer 2012 angesiedelt im MSGFG (seit Juli 2010) (siehe S. 21)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros
- Deutscher Städtetag – Kommission der Frauenbeauftragten
- Beirat Perspektive Wiedereinstieg (Frauennetzwerk Kiel)

Darüber hinaus gab es Arbeitsgespräche oder auch Teilnahme

- an diversen Personal- oder Teilpersonalversammlungen der Fachbereiche und Eigenbetriebe und an, soweit gleichstellungsrelevant, themenspezifisch zu einzelnen Punkten
- an Sitzungen der Einzelpersonalräte und des Gesamtpersonalrates.

Als Referentin oder Podiumsteilnehmerin eingeladen war das Frauenbüro in 2011 + 2012 bei folgenden Einrichtungen / Institutionen:

- im April 2011 beim Kreisverband der Grünen zum Thema „Quote“
- im April 2012 zu einem Podiumsgespräch des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg mit Dr. Sabine Fehrenschild und Torsten Döhring zum Thema „Jede geht – warum nicht du? Arbeitsmigration westafrikanischer Frauen“ im Haus der Kulturen
- in einem Kurs zur Teilzeit-Ausbildung bei der Handwerkskammer zu Lübeck
- im März 2012 zur Arbeit des Lübecker Frauenbüros und Gender Mainstreaming bei der Nordelbischen Kirche in Kiel
- im April 2012 beim Städtetag Mecklenburg-Vorpommern in Rostock zum Lübecker Frauenstatistikbericht
- im April 2012 bei einer Podiumsveranstaltung der LAG der autonomen Frauenhäuser in Kiel
- im Oktober 2012 beim Kreisverband der SPD zu den Arbeitsinhalten des Frauenbüros

## **b) Erläuterungen zu einigen Aspekten der überregionalen Arbeit**

### Arbeitskreis Gleichstellungsbeauftragte der Lübecker Behörden

Vom Frauenbüro Lübeck initiiert entstand vor ca. 2 Jahren ein Arbeitskreis der Lübecker Gleichstellungs-

beauftragten. Zum Arbeitskreis gehören die Gleichstellungsbeauftragten der Bundespolizeiakademie, der Polizeidirektion Lübeck, des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein, der Universität zu Lübeck, der Fachhochschule Lübeck, der Stadtwerke Lübeck und der Lübecker Hafengesellschaft, der Deutschen Rentenversicherung Nord und des JobCenters Lübeck. Hier findet ein 2x jährlicher Austausch zu Fragen der innerbetrieblichen Gleichstellung und zu den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und lebensverlaufsorientierter Personalpolitik statt. Themen in 2011 und 2012 waren u.a. die Frauenfördermaßnahmen, leistungsorientierte Bezahlung, praktische Umsetzungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor Ort.

### Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG)

Die Landesarbeitsgemeinschaft ist ein Netzwerk der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein für den fachlichen Austausch. In Facharbeitsgruppen werden Themen vertieft, Kampagnen und Veranstaltungen finden hier ihre Vorbereitung. Bei den Vollversammlungen werden Handlungsfelder und Strategien entwickelt, Stellungnahmen und Positionen erarbeitet sowie gemeinsam Kampagnen und Vorgehensweisen geplant und beschlossen. Darüber hinaus werden hier Referentinnen eingeladen die Fachvorträge zu aktuellen Themen halten.

Als eine der Sprecherinnen der LAG seit Juli 2010 ist die Lübecker Gleichstellungsbeauftragte zu verschiedenen Arbeitszusammenhängen auf Landesebene aktiv:

- ➔ In einer von der LAG initiierten Fortbildung im Juni 2012 zur ESF- und EFRE-Fortsetzung in 2014 ff ging es um eine bessere Absicherung und Überprüfung der von der EU geforderten geschlechtergerechten Maßnahmen; hieraus entstand ein Brief aller kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holsteins in den Regionalbeiräten an den Wirtschaftsminister mit konkreten Vorschlägen
- ➔ In Gesprächen mit den kommunalen Spitzenverbänden und dem MJGI ging es um die Absicherung von Standards für hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte
- ➔ Vorbereitung der o.a. Vollversammlungen – in den Jahren 2011 und 2012 mit folgenden Themenschwerpunkten:
  - Beauftragte für Chancengleichheit im JobCenter / Schnittstellen (Februar 2011) in Bad Oldesloe

- Gender Budgeting (Juni 2011) in Elmshorn
- Wirtschafts- und Finanzkrise und Folgen für Frauen (September 2011) in Kiel
- Frauen haben Zukunft in Schleswig-Holstein, wenn... (Januar 2012) in Rendsburg
- geschlechtsspezifische Analyse der Landtagswahl (Juni 2012) in Schleswig
- Untersuchung zu „kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“ (September 2012) in Kiel
- ➔ Unterstützung / Koordinierung landesweiter Veranstaltungen in Kooperation mit der LAG:
  - Fachtagung „Neue Wege – gleiche Chancen“ (Oktober 2011)
  - „Frauenfrage neu gedacht“ (November 2012)
- ➔ Gegenüber dem Landtag sind immer wieder Stellungnahmen abzugeben, in den vergangenen zwei Jahren - z.B. zur Situation alleinerziehender Mütter und Väter und deren Kinder in Schleswig-Holstein (Drucksache 17/1043) oder zum Richtlinienentwurf für die Förderung der Frauenberatungsstellen und Frauenhäuser
- ➔ Für neue kommunale Gleichstellungsbeauftragte konnten die LAG-Sprecherinnen beim Ministerium ein Projekt „Starke Frauen – starke Netze“ durchsetzen: ein Mentoring-Projekt, wo ehemalige oder erfahrene kommunale Gleichstellungsbeauftragte ein Jahr lang als Mentorin „neue“ Gleichstellungsbeauftragte (Mentee) begleiten. Das Projekt wurde in 2011 / 2012 vorbereitet und läuft erstmalig bis zum Sommer 2013.
- ➔ Vorbereitung eines bundesweiten Austausches aller Landesarbeitsgemeinschaften zu den Landesgleichstellungsgesetzen

#### Beirat der Gleichstellungsbeauftragten beim MSGFG

Als LAG-Sprecherin ist die Lübecker Gleichstellungsbeauftragte auch Mitglied im Beirat der Gleichstellungsbeauftragten beim MSGFG (Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung, zuvor MJGI = Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration) Hier sind die unterschiedlichen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holsteins vertreten (Behörden, ehrenamtliche, Hochschulen, kommunale GBs). Landesweit wurden dort zuletzt im Wesentlichen die Themen Gender Budgeting und die notwendige Novellierung des Gleichstellungsgesetzes diskutiert.

## GESETZLICHE GRUNDLAGEN DER ARBEIT DES FRAUENBÜROS

## Anlage 1

### 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 19.6.2012

§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. (...)

§2 (4) Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder 16 des Gleichstellungsgesetzes vom 13. September 1994 (...) kann sie schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen drei Werktagen **Widerspruch** erheben. Hält die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister den Widerspruch für begründet, hilft sie oder er ihm ab. Anderenfalls hat sie oder er die Gemeindevertretung, in hauptamtlich verwalteten Gemeinden den Hauptausschuss, zu unterrichten. (...)

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

☛ **zitiert auf S. 2 dieses Berichtes**

§19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

§20 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten

### Hauptsatzung in Lübeck (Juni 2003, i.d.F. der 8. Änderungssatzung vom 12.11.2012)

§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 (...)