

Stadt Schleswig
Gleichstellungsstelle

Bericht der Gleichstellungsstelle der Stadt Schleswig
September 2022 - Mai 2024



**Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten
gemäß § 7 Abs. 3
der Hauptsatzung der Stadt Schleswig
vom 01.09.2022 bis 31. Mai 2024**

<u>Inhalt:</u>	Seite
Vorwort	4
1. Gesetzesgrundlagen der Gleichstellungsarbeit	5
2. Aufgaben	7
3. AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	8
4. Anforderungsprofil	9
4.1. Kontrollrechte	
4.2. Ausstattung der Stelle	
5. Arbeitsplatzbeschreibung der Gleichstellungsbeauftragten	11
5.1. Konzeptionelle und initiativ Tätigkeiten	
5.2. Veranstaltungen	
5.3. Verwaltungshandeln	
6. Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung Schleswig	15
6.1. Einbindung in das Verwaltungshandeln	
6.2. Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, Abteilungen und Einrichtungen der Stadt	
6.3. Mitwirkung an Personalangelegenheiten	
6.4. Laufzettel für neue Kolleg*innen	
6.5. Kontaktstelle für Mitarbeiter*innen	
6.6. Angebote für Beschäftigte	
6.7. Berichtspflicht § 1 Abs. 1a Gemeindeordnung	
7. Zusammenarbeit mit der ehrenamtlichen Selbstverwaltung	18
7.1. Paritätische Besetzung.	
7.2. Istanbul-Konvention	
7.3. Lübecker Erklärung	
7.4. Orange your City	
8. Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Bereich	24
8.1. Bekanntmachung der Gleichstellungsstelle	
8.2. Vernetzung der Arbeit am Beispiel "Bündnis Frau im Kreis SL-FL"	
8.3. Allgemeine Beratungstätigkeit	

9.	Arbeitsfeld Öffentlichkeitsarbeit	27
10.	Lokales Bündnis für Familien in der Region SL-FL	28
10.1.	AG Arbeitswelten des lokalen Bündnisses	
11.	Weltfrauentag	29
12.	Equal Pay Day	30
13.	Überregionale Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen	31
14.	Zukünftige Schwerpunktthemen	32
15.	Veranstaltungen/Sitzungen/Fortbildungen	33

Anlagen

- Weltfrauentag deutsch/arabisch
- Gewalt verletzt Seele
- Büchertauschbörse
- Kleidertauschbörse
- Frauengesundheit
- Gleichstellungsstelle der Stadt Schleswig
- Plan haben
- Frauenhaus Schleswig

Sehr geehrte Leser*innen
sehr geehrte Lesende,

seit dem 1.09.2022 bin ich die neue Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Schleswig.

Nach über 30jähriger Tätigkeit als Dipl. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin im Bereich Sucht und/oder psychische Erkrankungen, nach langjähriger Personalratstätigkeit und auch Gesamtpersonalratstätigkeit, zuletzt als deren Vorsitzende, zudem als freigestellte Vertrauensfrau für Menschen mit Behinderung, habe ich viel Erfahrungen mit Menschen und ihren Problemen, aber auch mit Gremienarbeit und wie wichtig es ist für bestimmte Anliegen Mitstreiter*innen zu finden und sich zu vernetzen.

Bei all den vorherigen Tätigkeiten war es immer wichtig, die verschiedenen Perspektiven mitzudenken.

Auch bei dem Thema Gleichstellung ist es unumgänglich alle zu diesen Perspektivwechseln einzuladen, um im besten Fall gemeinsam Ziele zu erreichen.

Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Dies ist ein zutiefst demokratischer Prozess, der durch verschiedene Gesetze untermauert und gefördert wird.

Im Grundgesetz sind diese Ziele verankert.

Und sie sind auch nach 75 Jahren weiterhin aktuell.

Deutschland ist im Ranking der Gleichstellungsziele auf Platz 11 der europäischen Union.

[Gleichstellungsindex: Deutschland belegt Platz 11 im europäischen Vergleich - Europäische Kommission \(europa.eu\)](#)

Daran ist abzulesen, wie wichtig es ist, dass wir alle gemeinsam daran arbeiten und unterstreicht die Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten.

Ich freue mich zu diesen Zielen beisteuern zu können, um gemeinsam weitere Verbesserungen zu erreichen.

Ulrich

1. Gesetzesgrundlagen der Gleichstellungsarbeit

Folgende Gesetzesgrundlagen unterstützen die Gleichstellungsarbeit; diese Statuten untermauern im Alltag den Handlungsauftrag und verdeutlichen die gesetzliche Verpflichtung zur Umsetzung der Geschlechterdemokratie:

Grundgesetz (GG):

Laut Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Somit ist es eine öffentliche Aufgabe, Gleichstellung zwischen Männern und Frauen herbeizuführen.

Amsterdamer Vertrag:

Auf EU-Ebene wurden mit dem Amsterdamer Vertrag v. 1. Mai 1999 in Art. 2 und 3 Abs. 2 die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungs politik verpflichtet.

Bundesgesetze:

Sozialgesetzbuch (SGB) III in der Arbeitsförderung ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.

SGB II – Chancengleichheit von Frauen und Männern mit dem SGB II

Gleichstellungspolitische Vorgaben

Das SGB II beinhaltet eine Reihe gleichstellungspolitisch relevanter Vorlagen. So wird in § 1 SGB II bestimmt: „Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen.“ Dazu gehören auch die in § 1 SGB II formulierten Ziele, den geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegenzuwirken und die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen.

Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II gelten die Bestimmungen des § 8 SGB III zur Frauenförderung auch für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach SGB II. Demnach sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden.

SGB VIII

Bei der Aufgabenerfüllung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe müssen die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen berücksichtigt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Gleichstellungsgesetz (GstG) des Landes Schleswig-Holstein:

Die Umsetzung der Gleichstellung soll insbesondere durch folgende Maßnahmen erfolgen:

1. Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen
2. Kompensation von Nachteilen, die vor allem bei Frauen gegeben sind
3. Gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien
4. Beteiligung an Fachangelegenheiten, soweit diese gleichstellungsrelevant sind

Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein (GO) § 2 Abs. 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 hauptamtlich tätig; das Nähere regelt die Hauptsatzung.“

Auszug aus der Hauptsatzung der Stadt Schleswig:

§ 7
Gleichstellungsbeauftragte
(§ 2 Abs. 3, 4 GO)

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig.

Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte trägt zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Stadt Schleswig bei. Sie ist dabei insbesondere in folgenden Aufgabenbereichen tätig:

- Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister geleiteten Verwaltung,
- Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen, z. B. auch bei der Aufstellung eines Bebauungsplanes,
- Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt,
- Anbieten von Beratungen für Hilfe suchende Frauen,
- Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte unterliegt der allgemeinen Dienstaufsicht der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters; sie ist in Ausübung ihrer Tätigkeit an fachliche Weisungen der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters nicht gebunden. Sie legt der Ratsversammlung jährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit in schriftlicher oder mündlicher Form vor.

(4) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Aufgabenbereiches an allen Vorhaben so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben sowie erbetene Auskünfte zu erteilen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in ihrem Aufgabenbereich eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Dabei ist sie an Weisungen nicht gebunden. Sie kann an den Sitzungen der Ratsversammlung und der Ausschüsse teilnehmen. Dies gilt auch für nichtöffentliche Sitzungen. Zeit, Ort und Tagesordnung der Sitzungen sind ihr rechtzeitig bekannt zu geben. In Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs ist ihr auf Wunsch das Wort zu erteilen.

2. Aufgaben

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (GB) sind in § 19 (Fachangelegenheiten) und § 20 (Personalangelegenheiten) des Gleichstellungsgesetzes (GstG) geregelt.

Danach ist die GB im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs frühzeitig zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können. Die Bandbreite frauenrelevanter Fachangelegenheiten reicht von den „klassischen“ Themen wie Familie, Erwerbstätigkeit von Frauen und Gewalt gegen Frauen bis hin zu einer verstärkten Berücksichtigung von frauenspezifischen Belangen z. B. in der Bauplanung.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit der Teilnahme an allen Besprechungen, die gleichstellungsrelevante Themen zum Gegenstand haben, teil zu nehmen, damit sie ihr Initiativ- und Anregungsrecht sachgerecht ausüben kann. Anders ist es in den Fällen, in denen vernünftigerweise nicht zu erwarten ist, dass der Besprechungsgegenstand gleichstellungrelevante Themen berührt. Das Teilnahmerecht nach § 19 Absatz 2 Satz 4 GstG setzt aber nur voraus, dass der Besprechungsgegenstand Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen haben kann. Es muss also nicht etwa feststehen, sondern lediglich möglich erscheinen, dass eine Angelegenheit gleichstellungsrelevant ist. Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit dabei selbst entscheiden, ob sie an solchen Runden teilnimmt. Einer Zustimmung durch die Dienststellenleitung oder einer gesonderten Einladung durch sie bedarf es nicht. Die Dienststellenleitung ist aber kraft ihrer Beteiligungspflicht gehalten, die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig über alle stattfindenden Besprechungen zu unterrichten (vgl. Nikolaisen/Wichmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage, insbesondere Erläuterungen 2.3.5 zu § 19 GastG).

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Personalrat

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Personalangelegenheiten zu beteiligen (§ 20 Absatz 1 GstG). Sie ist organisatorisch – anders als der Personalrat, der die Interessen der Beschäftigten vertritt – der Dienststellenleitung zuzuordnen. Um die Teilhabe der Gleichstellungsbeauftragten an dem der Entscheidung der Dienststelle vorausgehenden Willensbildungsprozess sicherzustellen, ist sie noch vor dem Personalrat zu beteiligen. Erst wenn der interne Prozess der Willensbildung abgeschlossen ist, kann ein Mitbestimmungsverfahren beginnen; denn erst dann liegt eine Maßnahme im Sinne des § 51 MBG Schl.-H. vor, der der Personalrat zustimmen kann. Eine grundsätzlich gleichzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats wird den Rechten der Gleichstellungsbeauftragten im Lichte der vorstehenden Ausführungen nicht gerecht.

3. AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Seit August 2006 ist das AGG in Kraft getreten.

Jede/r Arbeitgeber*in hat ihre/seine Mitarbeiterschaft zu den Inhalten des Gesetzes zu schulen und eine Beschwerdestelle einzurichten. Die Gleichstellungsstelle ist als Beschwerdestelle benannt worden. Eine Dienstvereinbarung regelt die Arbeit der Beschwerdestelle. Es gibt eine Kommission für AGG-Beschwerden und für die Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Die Kommission wird im Bedarfsfall einberufen. Den Vorsitz führt die Gleichstellungsbeauftragte (GB). Im Verhinderungsfall ihre Stellvertretung.

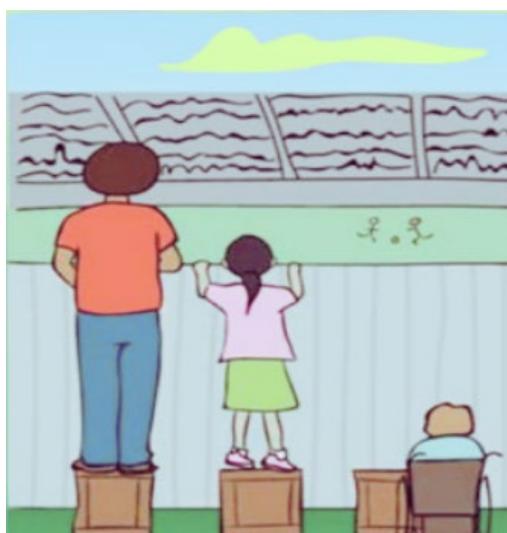
Die Beschwerdekommission musste für keinen akuten Fall einberufen werden. Diese positive Entwicklung ist seit Einführung des „Laufzettels für neue Mitarbeitende“ zu verzeichnen. Durch das persönliche Kennenlernen und der Vorstellung der Dienstvereinbarungen zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ und zum „Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ kommen die Mitarbeitenden eher mit problematischen Anliegen, die dann frühzeitig in Angriff genommen werden.

Seit Ende 2013 ist die Stadt durch die Gleichstellungsstelle Mitglied im „Netzwerk für eine Antidiskriminierungskultur in Schleswig-Holstein“.

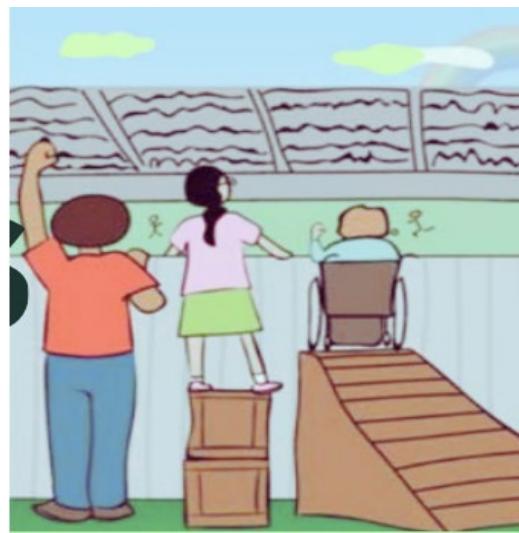
Alle 1-2 Jahre werden für den neuen Kolleg*innen Pflichtschulungen (gemäß der Dienstvereinbarung) durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung angeboten.

Durch die Neubesetzung der Stelle wurden die Schulungen erstmals wieder im November/Dezember 2023 angeboten. Dabei wurden an 5 Schulungsterminen 73 Mitarbeitende von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin per Power Point und Arbeitsgruppen geschult. Jede Schulung hatte etwa einen Zeitumfang von 1,5 Std.

GLEICHHEIT ist nicht GERECHTIGKEIT



Chancengleichheit



Chancengerechtigkeit

4. Anforderungsprofil

Beruf: Hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Fachliche und persönliche Qualitätsanforderungen

Die effektive Tätigkeit als GB erfordert von der Stelleninhaberin umfangreiches Fachwissen, mehrjährige Berufserfahrung, Managementqualifikationen sowie hohe Methodenkompetenz. Im Sinne des Erreichens einer höchstmöglichen Professionalität sind die nachfolgenden Qualitätsanforderungen in der Zusammenschau (Additiv) zu sehen. Eventuell noch nicht vorhandene Qualifikationsmerkmale sind als Hinweise auf erforderliche Weiterbildung, nicht jedoch als Ausschlusskriterium zu werten.

a) Ausbildung / Grundqualifikation

- Studien- Hochschulabschluss- Fachhochschulabschluss oder vergleichbare Abschlüsse

b) Berufserfahrungen und sonstige Erfahrungen

- mehrjährige Berufserfahrung, wünschenswert wäre dies in frauenrelevanten Bereichen von Projekten, Verbänden, Kirchen, Gewerkschaften und ähnlichen Institutionen
- Gremientätigkeit
- Leitungserfahrung

c) Frauenpolitische Kompetenz

- Frauenspezifische Interessenvertretung / Parteilichkeit
- Engagement in Politik, Gewerkschaften, Verbänden, Vereinen
- Kenntnisse der Geschichte und der Positionen der Frauenbewegung
- Fähigkeit zur feministischen Geschichtsanalyse
- Gender-Kompetenz
- Kenntnis frauenrelevanter Gesetzeswerke

d) Schlüsselqualifikationen / Fähigkeiten

- Kommunikationsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft
- Dialogfähigkeit
- Konfliktfähigkeit (aktiv und passiv)
- Einfühlungs- und Durchsetzungsvermögen
- Motivations- und Innovationsfähigkeit
- Politische Sensibilität
- Reflektionsfähigkeit

e) Methodenkompetenz / Management

- Moderations- und Präsentationstechniken
- IT-Kenntnisse/ Datenschutz
- Verhandlungskompetenz
- Organisations- und Veranstaltungsmanagement
- Öffentlichkeits- und Medienarbeit
- Interdisziplinäres, konzeptionelles Arbeiten
- Beratungskompetenz
- Verwaltungserfahrung bzw. Erfahrung mit Verwaltungshandeln

Die GB verfolgt mit ihrer Arbeit nicht die Betreuung diskriminierter Frauen, sondern nimmt eine Managementaufgabe auf der Führungsebene einer Kommunalverwaltung zur Schaffung geschlechtergerechter Strukturen wahr.

Die Arbeit erfordert eine kontinuierliche berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung, um die oben beschriebenen Aufgaben und Ziele umsetzen zu können.

4.1. Kontrollrechte

Die Kontrollrechte der GB umfassen die Prüfung, ob die Gleichstellung von Frauen - insbesondere die Einhaltung des GstG - bei Maßnahmen oder Vorhaben der Stadt beachtet werden (§ 20 Abs. 1 GstG). Die Kontrollrechte erstrecken sich nicht nur auf sämtliche personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen innerhalb ihrer Dienststelle, sondern gem. § 19 GstG darüber hinaus auch auf alle weiteren Vorhaben im fachlichen Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die Gleichstellung der Frau haben können (z. B. Gesetzesvorhaben, Förderprogramme).

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben hat die GB das Recht, von der Dienststelle Unterlagen und Auskünfte anzufordern (§ 19 Abs. 2 GstG), z. B. einen Bericht über die Beschäftigtenstruktur (§ 20 Abs. 2 GstG).

Das Recht zur Einsichtnahme in Personalakten ist ebenfalls im GstG verankert (§ 20 Abs. 2). Hierzu hat der Innenminister in seinen Durchführungshinweisen v. 12.11.1990 klargestellt, dass die GB unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes berechtigt ist, Personalakten einzusehen. Bei Streitigkeiten über die Erforderlichkeit von Unterlagen entscheidet die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle.

4.2. Ausstattung der Stelle

Die Stelle der GB ist mit einer Vollzeitstelle ausgestattet. Eingruppiert in TVöD, Entgeltgruppe 11. Eine Assistenz mit nur noch 12 Wochenstunden ist in der Gleichstellungsstelle seit 09/2022 festgelegt. Die Assistenztätigkeit wird im Berichtszeitraum von Andrea Sell wahrgenommen. Frau Marita Rohrberg, die auch dem Gleichstellungsbüro zugeordnet war, ist im Dezember 2023 in Rente gegangen.

In Abwesenheitszeiten erfolgt für die Bürgerinnen und Bürger eine Vertretung durch das Frauenzentrum und die GB des Kreises SL-FL.

Gemäß § 18 Abs. 1 - 5 des GstG hat die GB eine Stellvertreterin, die bei Verhinderung der GB tätig wird. Rowena Sandmeier, FB III, ist als Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für den internen Bereich tätig.

Die finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle ist im Budget 38 geregelt.

5. Arbeitsplatzbeschreibung der Gleichstellungsbeauftragten

5.1. Konzeptionelle und initiative Tätigkeiten

1. Beratung von Bürgerinnen und Bürgern in Gleichstellungs- und Frauenfragen

- Klärung des Anliegens durch Abstimmung mit Fachämtern
- Prüfung der gesetzlichen Bestimmungen (z. B. SGB III, MuSchG, BSHG, KJHG, AGG, Schwerbehindertengesetz und evtl. vorhandene Urteile)
- Vermittlung an zuständige Stellen
- Unterrichtung der Person zu Sachstand und Ergebnis
- Sammlung, Dokumentation, Auswertung und Weiterverarbeitung der Beratungsinhalte

2. Kontaktpflege und Verhandlungen

Arbeitsgespräche und Erfahrungsaustausch insbesondere mit Frauenverbänden, Frauengruppen, Gremien, Arbeitsämtern, Institutionen, Wirtschaftsfördernden Gremien, Existenzgründerinnen, Betriebsleitungen, Personalräten, Gewerkschaften und Parteien, Stiftungen, Bildungseinrichtungen, Städten und Gemeinden des Landkreises.

- Regelmäßige Teilnahme an:
 - regionalen Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten
 - Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten
 - Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten
 - Arbeitskreise Bündnis Frau und Bündnis Familie
 - KPR (Kommunalpräventiver Rat der Stadt Schleswig)
 - Präventives Patenschaftsprojekt „Plan haben“
 - Begleitausschuss Partnerschaft für Demokratie
 - Zukunftsbeirat Innenstadt
- Teilnahme an überregionalen Tagungen, Veranstaltungen, Anhörungen; konzeptionellen Vorüberlegungen dazu erarbeiten, relevantes Material sichten und bearbeiten. Dies geschieht sowohl analog als auch digital

3. Unterstützung von Frauenprojekten-, verbänden

- Beratung zu Konzeptionen, Antragstellung und Finanzierungsmöglichkeiten
- Abgabe von Stellungnahmen gegenüber zuständigen Stellen, z. B. Arbeitsamt, Ministerien, Verwaltung
- Vermittlung von Referentinnen, Unterstützung bei Raum- und Materialbeschaffung, (Infos) für Veranstaltungen

4. Fachliche Anleitung und Vernetzung der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in der Region

- Sammeln, Aufarbeiten und Aufbereiten von Informationen und wissenschaftlichen Ergebnissen
- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Arbeitsberatungen

5. Analytische Tätigkeit / Studien

- Erstellen von jährlichen Tätigkeitsberichten zur Vorlage der politischen Gremien
- Erarbeiten und Auswerten von fachbezogenen Umfragen, Untersuchungen und Lösungsvorschlägen zu Veränderungen
- Studium von Fachliteratur, Gesetzen, Zeitschriften, Dokumentationen
- Teilnahme an Fortbildungen

5.2. Veranstaltungen

1. Inhaltliche und organisatorische Vorbereitungen von Veranstaltungen und Publikationen

- Auswahl der Thematik unter Einbeziehung von Gruppen, Organisationen und Themenaktualität
- Sichtung einschlägiger wissenschaftlicher Literatur dazu
- Erarbeitung von Texten, Stellungnahmen
- Verhandlungen über Kooperationsmöglichkeiten
- Einwerben von Drittmitteln und Fachreferenten, Referentinnen
- Organisatorische Vorbereitung und Abwicklung
- Öffentlichkeitsarbeit – Pressemitteilungen - Gespräche

2. Eigenständige Vortragsarbeit / Teilnahme an Podiumsdiskussionen

- Sichtung von wissenschaftlichem Material, Veröffentlichungen etc.
- Vorbereitung und Vortrag von Referaten, Statements, Grußworten
- Teilnahme als Sachverständige bei Seminaren, Anhörungen, Schulunterricht , relevanten Beratungen als Gleichstellungsbeauftragte und AGG-Beschwerdestelleinhaberin
- Auswertung, Weiterverarbeitung, Dokumentation

5.3. Verwaltungshandeln

1. Prüfung von Vorlagen

- Durchsicht der Vorlagen, ggf. Rücksprache mit zuständigen Fachbereichen unter Genderaspekten
- Abgabe von Stellungnahmen
- Teilnahme an Ausschusssitzungen und Ratsversammlungen

2. Publikationen und sonstige Öffentlichkeitsarbeit in Absprache mit der Pressestelle

- Presseinformationen erstellen in inhaltlicher Eigenverantwortung
- Gestaltung von Broschüren, Aufklebern, Plakaten, Handzetteln und Organisation der Herstellung
- Pressegespräche, Interviews, Aufklärung, Information, Bewusstseinsbildung
- Sichtung und Sammlung entsprechender wissenschaftlicher Publikationen dazu
- Pflege der Internetseiten und der Website der Stadt Schleswig
- Beiträge für das neue Sozial Media Konzept der Stadt Schleswig

3. Personalauswahlverfahren

- Beteiligung an Ausschreibungsverfahren
- Sichtung der Bewerbungsunterlagen
- Vorschlagsrecht zur Vorauswahl unter Berücksichtigung des Frauenförderplans
- Überwachung eines diskriminierungsfreien Auswahlverfahrens unter Berücksichtigung des AGG und Gleichstellungsgesetzes

4. Beratung von Kolleginnen und Kollegen

- Klärung der Anliegen unter Einhaltung der Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz und der Dienstvereinbarung zum AGG
- zum Teil auch betriebliche Sozialarbeit
- Wahrung der Vertraulichkeit
- Moderation von Konfliktlösungsgesprächen gegebenenfalls mit allen Beteiligten
- Kennenlernen von neuen Mitarbeitenden im Rahmen des „Laufzettelgespräches“

5. Weitere interne Organisationsaufgaben

- Mitarbeit an Arbeitsgruppen, die organisatorische oder personelle Auswirkungen haben
- Leitung der AGG-Beschwerdestelle
- Vorsitz der Konfliktlösungskommission
- Verwaltungsaufgaben für die Gleichstellungsstelle
- Verantwortlich für Haushaltsansätze der Gleichstellungsstelle im Rahmen der DOPPIK
- Verantwortlich für Internetauftritt der Gleichstellungsstelle
- Informationsweitergabe und Anleitung der Stellvertretung
- Zuständig für die Umsetzungsmöglichkeiten der Lübecker Erklärung
- Mitglied in der Stellenbewertungskommission
- Mitglied in der Stellenbemessungskommission

6. Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung Schleswig

6.1. Einbindung in das Verwaltungshandeln

Die GB erhält alle Vorlagen für die Ausschuss-Sitzungen und der Ratsversammlung zur Kenntnis. Sie prüft die Unterlagen unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten. Ergeben sich daraus Maßnahmen, die sich in irgendeiner Weise benachteiligend für Frauen oder auch für Männer auswirken können, setzt sie sich mit dem federführenden Fachbereich in Verbindung. Sie erläutert ihre Bedenken und macht Verbesserungsvorschläge.

6.2. Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, Abteilungen und Einrichtungen der Stadt

Die Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, den Abteilungen und Einrichtungen ist gut. Die im GstG verankerte frühzeitige Beteiligung der GB in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten wird in der Regel wahrgenommen.

Die Zusammenarbeit mit einzelnen Fachbereichen, Abteilungen und Einrichtungen erfolgt unterschiedlich, themenspezifisch und ist unproblematisch und effektiv.

6.3. Mitwirkung an Personalangelegenheiten

Bei allen Personalauswahlverfahren im Berichtszeitraum wurden die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin beteiligt. Im zurückliegenden Berichtszeitraum nahmen Auswahlverfahren und Personalangelegenheiten sehr viel Zeit in Anspruch, da es unzählige Veränderungen gab. Durch den Fachkräftemangel mussten auch manches Mal Stellen nach erfolglosen Auswahlverfahren erneut ausgeschrieben werden. So wurden im Jahr 2023 insgesamt 54 Stellen öffentlich ausgeschrieben plus 4 hausinterne Stellenausschreibungen.

Dies ist für alle in der Verwaltung herausfordernd und zeitintensiv.

Trotz positiver Tendenzen sind Frauen in Führungspositionen und wichtigen kommunalen Gremien immer noch unterrepräsentiert. Darüber hinaus gibt es auch Bereiche, in denen Männer vermisst werden, und zwar im Bereich Erziehung und auch in der Familienarbeit.

Vor diesem Hintergrund muss immer wieder der Focus auf den demographischen Wandel und das Thema „Vereinbarkeit Beruf und Privates“ gelenkt werden.

Hilfreich ist da, dass es seit dem 01.03.2023 eine Dienstvereinbarung Homeoffice gibt.

Diese fühlt sich sowohl der Vereinbarung von Beruf und Privatleben, als auch anderen wichtigen Aspekten für die Mitarbeitenden verpflichtet.

6.4. Laufzettel für neue Kollegen*innen

Neu eingestellte Mitarbeiter*innen erhalten vom FD Personal einen Laufzettel, mit Stationen, die für ihren Arbeitsbereich wichtig sind. Mit den Stationen sind Termine zu vereinbaren. Die neuen Kolleg*innen erhalten dann persönlich die notwendigen Informationen aus den jeweiligen Bereichen.

Für die GB ist dieses erste gegenseitige Kennenlernen ein Anlass über die Aufgaben der GB zu informieren und auf verschiedene Dienstvereinbarungen hinzuweisen. Zudem geht es bei diesem Termin auch um die Sensibilisierung zur gendergerechten Sprache in der Verwaltung.

6.5. Kontaktstelle für Mitarbeiter*innen

Dem Kontakt zwischen den Mitarbeiter*innen der Verwaltung und der GB kommt in mehrfacher Hinsicht Bedeutung zu. Die GB erfährt von den Schwierigkeiten und Anliegen der Kolleg*innen und kann unterstützend tätig sein.

Der Austausch über frauenpolitische Themen führt dazu, dass Mitarbeiter*innen Gleichstellungsprobleme reflektieren und sensibler dafür werden. Im Berichtszeitraum wurden einige Kurzberatungen und persönliche Beratungen mit Kollegen*innen geführt. Hierbei ging es sowohl um private Schwierigkeiten, um Informationsaustausch, als auch um berufliche Belange.

Es gibt eine Vereinbarung mit der Erziehungs- und Lebensberatungsstelle der Diakonie, die über psychologisch ausgebildete Fachkräfte verfügt. Diese können entsprechende Beratungen durchführen. Die Kolleg*innen werden in der Regel durch die GB, den PR oder der Personalabteilung dort angemeldet. Es können bis zu drei Termine über die Dienststelle, die die Kosten trägt, wahrgenommen werden. Die entsprechende Rechnungsstellung erfolgt dann anonym, so dass die Beratungsangelegenheit im Hause vertraulich bleibt.

Genutzt wird auch das Angebot an Informationsmaterial, das die Gleichstellungsbeauftragte vorhält.

6.6. Angebote für Beschäftigte

Nachdem im Jahr 2021 keine Schulungen durchgeführt werden konnten, wurde sowohl im Jahr 2022 als auch im Jahr 2023 Fortbildungen durch das IQ Netzwerk Schleswig-Holstein zum Thema „interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung“ durchgeführt. Diese Schulungen richteten sich an alle Mitarbeiter*innen und Auszubildenden der Stadtverwaltung.

6.7. Berichtspflicht § 1 Abs. 1 a Gemeindeordnung

„Gehören einer Gemeinde Anteile an einer Gesellschaft, soll sie darauf hinwirken, dass die Gesellschaft Maßnahmen ergreift, die der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Die Maßnahmen sollen darauf ausgerichtet sein, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, Nachteile zu kompensieren, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren, Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern zu erreichen und eine paritätische Gremienbesetzung zu erzielen; über diese Maßnahmen und deren Wirksamkeit ist der zuständigen Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre unter Einbindung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu berichten.“

Die Gleichstellungbeauftragte ist nicht zuständig für die Erstellung des Berichtes; sondern lediglich zu beteiligen.

Aufgrund dieser Berichtspflicht gibt es einen regelmäßigen Kontakt zu den Stadtwerken. Angestrebt wird für 2024/25, dass auch diese Beschäftigten zum AGG geschult werden.

Zudem gibt es in beiden Betriebssatzungen den Zusatz, dass der Frauenförderplan der Stadt Schleswig zu beachten ist. So muss lediglich die Analyse alle vier Jahre erfolgen. Die Berichtspflicht bleibt davon unbenommen.

Um als GB einen besseren Kontakt zu den Betrieben aufrecht zu erhalten, hat man sich mit den Personalräten und der Verwaltung darauf geeinigt eine Vertrauensfrau zu benennen, an die sich die Beschäftigten auch auf kurzem Wege wenden können. Die Vertrauensfrau und die GB werden sich regelmäßig austauschen und auf die Beachtung des Frauenförderplans mit seinen Maßnahmen hinwirken.

7. Zusammenarbeit mit der ehrenamtlichen Selbstverwaltung

Die Zusammenarbeit mit den politischen Gremien und Vertreter*innen ist ein wichtiges Anliegen. Soweit es zeitlich und organisatorisch möglich ist, nimmt die GB an den Sitzungen des Hauptausschusses und der Ratsversammlung teil. Sofern es die Themen erfordern auch an anderen Gremien und Arbeitsgruppen. So verschafft sie sich einen Überblick über die aktuellen Themen, den Sachstand und Ideen und Anregungen. Sie hat das Recht, zu gleichstellungsrelevanten Themen Stellung zu beziehen und in Sachfragen ihre Fachkompetenz zum Ausdruck zu bringen.

Die Ausschussmitglieder geben der GB auch Anregungen, Ideen und konstruktive Kritik, die sie in ihrer Arbeit umsetzt.

7.1 Paritätische Besetzung

In der Besetzung der Aufsichtsräte ist es nahezu zu einer paritätischen Besetzung nach §15 des Gleichstellungsgesetzes gekommen. Allerdings sind es in den Ausschüssen insbesondere im Haupt-, Bau- und Finanzausschuss zur Hauptsache männliche Politiker*innen. Bundesweit und Landesweit ist dieses Dilemma bekannt. Mit Quotenregelung soll dem entgegengewirkt werden. Der Erfolg ist eher mäßig. Gute Gründe für eine Parität der Geschlechter in der Politik müssen immer wieder kommuniziert werden.

Gute Gründe sind u.a.:

- die **demokratische Repräsentation** lebt davon, dass alle Bevölkerungsgruppen dort paritätisch vertreten sind, in denen über sie entschieden wird.
- **Vielfalt** in den Gremien, damit alle Lebensrealitäten berücksichtigt werden können.
- **Agendasetting** bezeichnet das Setzen konkreter Themenschwerpunkte, welche durchaus unterschiedlich sein können, abhängig von den jeweiligen Lebensrealitäten.
- **Legitimität und Akzeptanz** erhöht sich, wenn die Vielfalt der Bevölkerung abgebildet wird.
- **Effektivität und Qualität** der Entscheidungen erhöhen sich, je mehr Perspektiven eingebracht werden können.

Was kann helfen, Frauen für die politische Arbeit zu gewinnen?

- **Persönlicher Kontakt** - Überzeugungsarbeit kann über politische Inhalte erfolgen. Erleichtert wird der Zugang zu einer Partei über persönliche Kontakte.
- **Vorbildwirkung und Empowerment –** die Sichtbarkeit von Frauen in politischen Positionen kann ermutigend wirken, um sich ebenfalls politisch zu betätigen.
- **Mentoring und Unterstützung** - erfahrene Politikerinnen unterstützen und helfen andere sich in der politischen Landschaft zurecht zu finden.
- **Barrieren abbauen** – es muss genau hingeschaut werden, welche Hindernisse es gibt, um sich politisch zu engagieren.
- **Zeitmanagement in Gremien -** Wichtig ist es alle digitalen Mittel zu nutzen, um in den Gremien zeiteffektiv arbeiten zu können, auch sollte es kein „open end“ geben, da dies schlecht mit der Familienarbeit vereinbaren lässt. Dies gilt natürlich auch für Männer, die beispielsweise ihrer Väterrolle und ihrem Anteil an der Care Arbeit gerecht werden wollen.

Parität in der Politik muss der nächste demokratische Meilenstein sein – 100 Jahre nach der Einführung des Frauenwahlrechts! Vor 100 Jahren ging es darum, dass Frauen überhaupt Zugang zu Wahlurnen und Ämtern haben. Jetzt - 100 Jahre später - geht es um die paritätische Repräsentanz in Politik und Parlamenten.

Die GB hofft darauf, dass die amtierenden Politiker*innen mehr Frauen motivieren können in der Politik aktiv zu werden und aktiv zu bleiben. Das wird immer ein erklärtes Ziel der Gleichstellungsbeauftragten sein.

7.2 Istanbul Konvention

heißt eigentlich: „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“

Sie ist ein völkerrechtlicher Vertrag für den europäischen Raum mit 81 Artikeln.

Sie enthält erstmals Vereinbarungen zu Prävention, Schutz und Strafverfolgung bei Gewalt gegen Frauen.

Die Vereinbarungen stärken das Recht von Frauen auf ein gewaltfreies Leben - und damit auch dass ihrer Kinder und Familien.

Für Staaten, die die Konvention ratifiziert haben, wird die Konvention rechtlich verbindlich, d. h., alle staatlichen Organe - darunter Gesetzgeber, Gerichte und Strafverfolgungsbehörden - müssen die Verpflichtungen aus der Konvention umsetzen.

Das Übereinkommen verpflichtet die Staaten zur Durchsetzung der Rechte und zu umfassenden Maßnahmen in allen Bereichen, von der Prävention (Kapitel III), über Unterstützungsangebot (Kapitel IV) bis hin zum Straf-, Zivil- und Ausländerrecht (Kapitel V, VI, VII).

Deutschland unterzeichnete die Konvention Ende 2017. Sie ist seit dem 1. Februar 2018 in Kraft und damit geltendes Recht.

Als erstes Bundesland entschied sich Schleswig-Holstein bereits im Februar 2018 die Umsetzung der Konvention in enger Kooperation zwischen Facheinrichtungen, Politik, Verwaltung und Justiz zu gestalten. Ein erster Ansprechpartner war der Landesverband Frauenberatung Schleswig-Holstein e.V. (LFSH) mit seiner Schleswig-Holsteinischen Initiative für Frauen (SCHI, die seither gefördert wird.

Ziele und Inhalte der Konvention:

Die Konvention verfolgt unter anderem die Ziele, Betroffene vor Gewalt zu schützen, einen Beitrag zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau zu leisten und mit umfassenden politischen und sonstigen Maßnahmen den Rahmen für die Gewährleistung von Schutz und Unterstützung der Betroffenen sowie der Strafverfolgung der Täter und Täterinnen zu schaffen (Artikel 1).

Um einen umfassenden Ansatz bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen zu gewährleisten, umfasst der Konventionstext alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen - körperliche, seelische und sexuelle Gewalt -, aber auch Stalking, Genitalverstümmelung und Zwangsverheiratung.

Dabei wird der Begriff „**Gewalt**“ weit gefasst und als eine Menschenrechtsverletzung sowie eine Form der Diskriminierung der Frau definiert, die alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt umfasst, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden bei Frauen führen (Artikel 3). Einen besonderen Fokus legt die Konvention auf häusliche Gewalt und schließt hier betroffene Männer und Kinder mit ein (Artikel 2).

Das Übereinkommen verpflichtet die Staaten zu umfassenden Maßnahmen in allen Bereichen, von der Prävention (Kapitel III), über Unterstützungsangebote (Kapitel IV) bis hin zum Straf-, Zivil- und Ausländerrecht (Kapitel V, VI, VII).

Eine 10 bis 15-köpfige Expert*innengruppe für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Group of experts on action against violence against women and domestic violence - GREVIO) wird die Umsetzung des Übereinkommens durch die Vertragsparteien überwachen. Der GREVIO-Ausschuss kann in Situationen schwerer und systematischer Gewalt gegen Frauen auch Eiluntersuchungen vor Ort vornehmen.

Möglichkeiten der Umsetzung für die Istanbul-Konvention im Raum Schleswig-Flensburg

- Allgemeine Hilfsdienste öffnen**
Niedrigschwelligkeit für alle - z. B. auch Frauen mit Behinderungen, nicht deutschsprachige Frauen, Transpersonen
- Vor weiteren Gewalttaten schützen**
Weitere Abstimmung der Institutionen und Träger Interventionskette überprüfen, stärken
- Gewaltschutzkonzeptarbeit fördern**
Schulungen in Institutionen
Feste Ansprechpartner*innen installieren Vorhaltungen von Leitlinien
- Zugang zu Rechtssystemen**
Keine finanziellen Hürden - kostenfreie Rechtsberatung
Informationen, Beratungszentren niedrigschwellig
- Umgangsrecht**
Fortbildungen Häusliche Gewalt
Anwält*innen - Berufung der Urteile, falls IK keine Berücksichtigung findet Priorität
Opferhilfe und Schutz
Vorangegangene Gewalttaten berücksichtigen
Fallkonferenzen

Opferrechte im Verfahren

Stärkung Opferperspektive in Aus- und Fortbildung, Zeug*innen-Schutzzimmer
Begleitung bei häuslicher Gewalt
Psych. Prozessbegleitung bei häuslicher Gewalt kostenfrei

Bewusstseinsarbeit

Direkt Kommunikation der Themen - Kampagnenarbeit
Indirekte Kommunikation der Themen - Aufforderung der Medien, Werbung,
Gendersensibles Bildungssystem - Unterrichtsmaterialien, Lehrkräfte
Gleichstellung in Politik, Verwaltung, Sprache - Sichtbarkeit, Haltung, Parität

Strukturaufbau

Professionelle Ausstattung
Aktionspläne
Fortbildungen/ Klausuren für Verwaltungsleitende
GB-Stellen im Ministerium
Datenerhebung - Land/ Kreis/ Kommunen
Datenerhebung - Kinder Häusliche Gewalt
Klare Zuständigkeiten - gemeinsames Denken
Unter-AGs zur IK
Frauen in die Politik
Bezahlbarer Wohnraum
Therapieplätze

Prävention

Enttabuisierung
Stärkung der Medienkompetenz
Lehrpläne überarbeiten
Sensibilisierung bei Job-Center, Kita, Schule, Justiz, Anwält*innen,
Ärzt*innen, soz. Arbeit...
Polizei-Dienstversammlungen
Schulung der Beamt*innen
Aktionstage in Schule
Schulungen Ehrenamtliche

Schutz bei akuter Gefährdung

Mehr Frauenhausplätze – Frauenhaus in Schleswig
Mehr Anschlussangebote
Notfallnummern von Kulturverständiger*innen
Übersetzungen bei Polizeieinsätzen
Vertrauliche Spurensicherung

Migrant*innen

Geschlechtssensible Aufnahmeverfahren
Gewaltschutz in den Gemeinschaftsunterkünften
Achtsamkeit im Zusammenstellen von Wohngruppen

Konkrete Umsetzung der Istanbul Konvention:

Am 20.03.24 hat der Kreistag die Gründung des „Bündnis Istanbul Konvention“ zur regionalen Umsetzung der Istanbul Konvention im Kreisgebiet Schleswig-Flensburg befürwortet
Dies wird jetzt auch umgehend getan, um konkrete Projekte zu entwickeln und umzusetzen.

Zudem fanden seit Dezember 2023 die ersten Aufnahmen im neuen Frauenhaus in der Stadt Schleswig statt.

Seit dem 1.02.2024 wurden die vollen 15 Plätze belegt und sind seitdem nahezu durchgehend belegt

7.3 Lübecker Erklärung

Die Erklärung bekräftigt das Bekenntnis zur Meinungsfreiheit und demokratischen Werten und verurteilt jede Form von Hasskriminalität und Extremismus.

Diskriminierung und Ausgrenzung von geschlechtlichen und sexuellen Minderheiten sind ein gesamtgesellschaftliches Problem. In den letzten Jahren ist ein zunehmendes Bewusstsein in unserer Gesellschaft gewachsen, Diskriminierungen entgegenzutreten und sich für die Gleichstellung aller Menschen einzusetzen, dies basiert auf Respekt, Vielfalt und Toleranz. Die Lübecker Erklärung positioniert sich gezielt dafür, sowie gegen Ausgrenzung, Diskriminierung oder gar Gewalt bezogen auf Menschen mit vielfältigen geschlechtlichen und/oder sexuellen Variationen.

Die Ratsversammlung hatte einen Beschluss gefasst der Lübecker Erklärung beizutreten. Die GB wurde gebeten, sich für das Thema verantwortlich zu fühlen. So kam es dazu, dass der Bürgermeister und der Landrat am 17. Mai 2021 gemeinsam für die Stadt und den Kreis die Lübecker Erklärung unterzeichneten und erstmalig am Rathaus und Kreishaus Regenbogenflaggen gehisst wurden. In vielen Häusern und öffentlichen Gebäuden sah man von Kindern gemalte Regenbögen in den Fenstern.

Inzwischen wird die Stadt in dem Zeitraum immer regenbogenunter. So wurde 2023 die gesamte Promenade mit Regebogenfahnen beflaggt.

In diesem Jahr sind in dem Zeitraum vom 13.5. bis 17.05.2024 einige Aktionen im KulturL geplant.

Es hat sich inzwischen ein Arbeitskreis gebildet aus GB der Stadt Schleswig, GB des Kreises SL-FL, Schwulenstammtisch, ev. Kirche, Schüler*innenvertretungen, Jugendzentrum und städtischen Kindertagesstätten.

Das Motto ist die Vielfalt sichtbar in alle Herzen und Köpfe zu bringen.

Die Unterzeichner*innen der Lübecker Erklärung verpflichten sich, jeglicher Form von Diskriminierung aufmerksam entgegenzutreten. Sie engagieren sich für Anerkennung von und Respekt vor lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und pansexuellen Mitmenschen. Das Ziel der Lübecker Erklärung ist ein breites gesellschaftliches Bündnis, das Rassismus, Gewalt, Hass und Intoleranz entschieden widerspricht und die Akzeptanz sexuell und geschlechtlich vielfältiger Lebensweisen fördert.

Dazu gehört auch als weiterer Schritt die Charta der Vielfalt, wie in der Ratsversammlung am 04.03.2024 einstimmig beschlossen, zu unterschreiben.

7.4 Orange your City

Die erfolgreiche Aktion des Vorjahres konnte 2022 leider aufgrund der Energiekrise nicht fortgesetzt werden, aber immerhin konnte der Stadtweg, bedingt durch die neue Beleuchtung des Stadtmarketings, orange beleuchtet werden. Trotzdem werden natürlich Zeichen gesetzt, die auf das Thema Gewalt gegen Frauen hinweisen und es sichtbar machen.

Jedes Jahr findet die Brötchentütenaktion unterstützt von der Bäcker*inneninnung statt und im Kino wird eine Animation zum Thema in dem Zeitraum geschaltet und auch ein Gottesdienst machte das Thema sichtbar.

Im Jahr 2023 konnten im Stadt- und Kreisgebiet orange Bänke aufgestellt werden, unterstützt von der Jugendanstalt, die die Fertigung übernahmen.

Im Stadtgebiet wurden Flaggen gehisst, die auf dieses Thema aufmerksam machen.

Im KulturL gab es eine Ausstellung zu Frauen auf der Flucht - Frauen und Migration, diese Ausstellung wurde von Frau Ross eröffnet.

Es geht immer wieder darum Zeichen gegen das Wegschauen zu setzen, denn häusliche Gewalt ist keine Privatsache.

Im Jahr 2022 wurden 240.547 Opfer von Häuslicher Gewalt erfasst, 71,1% der Opfer sind weiblich, während 76,3% der Täter Männer waren und dabei ist das Dunkelfeld (nicht gemeldete Taten) wohl erheblich größer.

In der Stadtverwaltung haben wir 2023 erneut Kolleg*innen für das Thema sensibilisiert und einen aktualisierten Flyer herausgegeben.

Orange your City ist ein jährlicher Bestandteil zur Istanbul Konvention und wird immer vom 25. November bis 10. Dezember durchgeführt.

8. Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Bereich

8.1. Bekanntmachung der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle ist eine Einrichtung, die den unmittelbaren Kontakt zu den Bürger*innen sucht. Sie dient der Bevölkerung als Kontakt-, Beratungs- und Informationsstelle für gleichstellungsrelevante Fragestellungen.

Um die Einrichtung bekannt zu machen, gibt die GB Presseinterviews, nimmt Kontakt zu anderen Beratungseinrichtungen und Institutionen auf, führt öffentliche Veranstaltungen durch und entwickelt Informationsblätter über ihre Tätigkeitsbereiche.

Das Gleichstellungsbüro ist mit eigenen Seiten auf der Website der Stadt Schleswig vertreten. Unter der Anschrift Unter <https://www.schleswig.de/wir-fuer-sie/gleichstellungsstelle> können sich Nutzer*innen über die Arbeit der GB sowie über aktuelle Veranstaltungen informieren und Broschüren/Flyer herunterladen.

In dem Berichtszeitraum wurden insgesamt 6 Büchertauschbörsen und 6 Kleidertauschbörsen durchgeführt. Die Zahl der Nutzer*innen ist steigend, nachdem alles nach der Pandemiezeit wieder richtig in Schwung kommen musste. Zuletzt waren in der Tauschzeit der jeweiligen Börse bis zu 80 Besucher*innen im Graukloster.

Inzwischen konnte auch erreicht werden, dass der Zugang für Rollstuhlfahrer*innen gewährleistet ist.



Kontaktaufnahme zu anderen Einrichtungen

Die GB sieht ihre Arbeit in Kooperation mit den ortsansässigen Einrichtungen. Sie benötigt einen Überblick über die Schleswiger Infrastruktur und Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern.

Die GB kooperierte im Berichtszeitraum u. a. mit folgenden Einrichtungen:

- Ev. Familienbildungsstätte Schleswig
- Frauenzentrum Schleswig
- Volkshochschule
- Jugendzentrum
- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- Frau und Beruf, Flensburg + NF
- Jugendaufbauwerk (JAW)
- Schleswiger Stadtwerke / Schwimmhalle Fjordarium
- Kibis
- alle Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadt
- Gleichstellungsbeauftragten der Schulen
- Polizei
- Lokales Bündnis für Familie in der Region SL-FL
- Migrationsberatungsstellen
- Sozialzentrum der Stadt
- Stadtbücherei
- Diakonisches Werk – Erziehungs- und Lebensberatungsstelle
- Berufsbildungszentrum Schleswig (BBZ)
- Kinder – und Jugendförderung des Kreises
- Bündnis Frau
- Bürgerbeauftragte des Landes Schleswig-Holstein
- Arbeiterwohlfahrt
- Industrie- und Handelskammer (IHK)
- Handwerkskammer
- Capitol-Kino
- Schleswiger Tafel
- Ahmadiyya Gemeinde
- SeniorTrainer*in Kompetenzteam Stadt Schleswig (Thilo)
- Beauftragten für Menschen mit Behinderungen
- Jugandanstalt

8.2. Vernetzung der Arbeit am Beispiel "Bündnis Frau im Kreis SL-FL"

Seit Mai 2002 gibt es den Zusammenschluss "*Bündnis Frau im Kreis SL-FL*". Diesem Bündnis gehören die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises, die Fraueneinrichtungen und andere Einrichtungen, deren Klientel hauptsächlich aus Frauen besteht an. Bündnis Frau hat das Ziel, sich im Verbund stark zu machen, für die Verbesserung der Lebenssituation von Frauen im Kreis SL-FL.

Mittlerweile ist Bündnis Frau zu einer festen Einrichtung geworden, in der sich viele Projekte und Themen effektiver bearbeiten lassen. Das Bündnis Frau arbeitet auch zu bestimmten Themen wie z.B. mit den Landfrauen zusammen. Seit Ende 2017 ist es gelungen einen gemeinsamen Internetauftritt zu gestalten. Unter www.Buendnis-Frau.de finden sich Veranstaltungstipps, Informationen zu Themen wie z. B. Frau und Politik, Frau und Geld, Frau und Beruf usw.

Aus dem Bündnis Frau hat sich die Kino AG entwickelt, die seit 2005 in Zusammenarbeit mit dem Capitol-Kino ausgewählte Filmhighlights zu besonderen Aktionstagen, wie z. B. dem internationalen Frauentag, dem Tag: Nein zur Gewalt an Frauen, dem Equal Pay Day, dem Weltkindertag und dem Familientag, anbietet. Ein Jahresprogramm wird immer Ende des Jahres für das kommende Jahr erstellt und ist erhältlich in der Gleichstellungsstelle und im Capitol-Filmpalast. Seit 2022 konnten dann auch wieder Kinoveranstaltungen zu all diesen Themen durchgeführt werden.

8.3. Allgemeine Beratungstätigkeit

Die Ratsuchenden erhalten kurzfristig einen Termin, der auch auf Wunsch im Hause der Ratsuchenden stattfinden kann. Themen waren u. a. Sorgerecht, Trennung, Kindesunterhalt, Gewalt, Sucht in der Ehe, finanzielle Schwierigkeiten nach Trennung/Scheidung, drohende Wohnungslosigkeit, drohende Arbeitslosigkeit, Schwierigkeiten im Umgang mit Ämtern und Behörden, Vereinbarkeit Beruf und Familie, aber auch Schwierigkeiten rund um den Arbeitsplatz.

Aufgrund der Verschwiegenheitspflicht und aus datenschutzrechtlichen Gründen können keine näheren Angaben über Einzelberatungen gemacht werden.

Oberstes Gebot bei der Beratung ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Die Arbeit der GB garantiert Vertraulichkeit.

Durch meine langjährige Tätigkeit als Dipl. Sozialarbeiterin/ Dipl. Sozialpädagogin im Sozialpsychiatrischen Dienst bestehen natürlich Verbindungen zu verschiedenen Institutionen, auf die auch bedarfsweise zurückgegriffen werden kann. Zudem ist jegliche Krisenintervention und damit auch Gesprächsführung Teil meiner Arbeit gewesen und ist auch für eine GB sehr hilfreich.

9. Arbeitsfeld Öffentlichkeitsarbeit

Die GB betreibt eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit. Dazu gehören Presseinformationen, Vorträge, Veranstaltungen, die Gründung von Arbeitskreisen und Kontaktaufnahme zu bestehenden und neuen Projekten sowie die Pflege der Internetseite. Im Mittelpunkt stehen dabei gleichstellungsrelevante Fragestellungen und frauenspezifische Themen.

Die Benachteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen ist vielschichtiger und umfassender als gemeinhin angenommen wird. Demzufolge bedarf es einer umfangreichen Aufklärungsarbeit, um auf diese Missstände hinzuweisen. Es ist notwendig, neue Sicht- und Handlungsweisen zu entwickeln, zur Diskussion zu stellen und somit einen Umdenkprozess in Gang zu setzen und weiter zu entwickeln.

Veranstaltungen, Vorträge und Kulturarbeit dienen der GB als Instrument zur Aufklärung und zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen.

Bei der Themenfestlegung für öffentliche Veranstaltungen wählt die GB Themenschwerpunkte, die gleichstellungsrelevant sind. Insbesondere in den Bereichen, in denen ein großes Informationsdefizit herrscht und Rechtsunsicherheit besteht, leistet sie Aufklärungsarbeit. Sie lädt Fachreferentinnen und Fachreferenten ein, die einen Vortrag zur jeweiligen Thematik halten.

Zur Vertiefung von themenspezifischen Arbeitsschwerpunkten gründet die GB bei Bedarf Arbeitskreise. Hier besteht die Möglichkeit, über die Probleme und Schwierigkeiten in dem betreffenden Bereich zu diskutieren, Lösungsansätze zu entwickeln und gemeinsam Konzepte zu erarbeiten.

Zu einigen Sitzungen werden Fachleute eingeladen, die aus ihrem Erfahrungsbereich berichten. Bestehende Arbeitskreise sind u.a.: Bündnis Frau im Kreis SL-FL, die Kino-AG zu Frauen- und Mädchentagen sowie die AG Arbeitswelt im Lokalen Bündnis für Familie in der Region SL-FL und die AG Orange your City.

10. Lokales Bündnis für Familien in der Region Schleswig-Flensburg

Das Bündnis rückt die Situation der Familien in den Mittelpunkt des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Interesses und arbeitet daran, die Lebensbedingungen von Familien zu verbessern und weiter zu entwickeln. Im Berichtszeitraum wurde deutlich, dass die Arbeitsbelastung für das Bündnis auf Dauer für die wenigen Akteure groß ist, zumal alle in ihren zuständigen Arbeitsgebieten mehr als ausgelastet sind. Die Geschäftssadresse für das Bündnis ist seit 2012 bei der AWO.

10.1. AG Arbeitswelt des lokalen Bündnisses

Veranstaltungsreihe der AG Arbeitswelt: „Alte Zöpfe abschneiden!“

Die AG Arbeitswelt hat unter dem Titel: „Alte Zöpfe abschneiden!“ in Zusammenarbeit mit der IHK und in Kooperation mit andern wie z. B. der Handwerkskammer einige Veranstaltungen in der Vergangenheit gemeinsam geplant und erfolgreich durchgeführt.

Im November 2023 ging es unter dem Titel: Frauen im Handwerk? – Der Hammer!

Zur Fragestellung der klassischen Frauen - und Männerberufe. Dies entspricht nicht mehr der heutigen Zeit, aber doch müssen Vorurteile aktiv abgebaut werden. Es wurden in dieser Veranstaltung Handwerksberufe und ihre Chancen von Handwerkerinnen vorgestellt und in Form eines Fishbowls über die Situation diskutiert.

11. Weltfrauentag am 8.März

Der Weltfrauentag ist nach wie vor ein wichtiges Datum und unverzichtbar, um auf Geschlechtergerechtigkeit aufmerksam zu machen.

Vielerorts muss sogar mit einem Rollback gekämpft werden und Gewalt und Unterdrückung gehört für viele Frauen weltweit zum Alltag.

Gerechtigkeit und Wohlstand für ALLE kann nur durch die Gleichstellung in allen Bereichen erreicht werden.

So haben in Zusammenarbeit Gleichstellungsbeauftragte dieses Jahr den Tag im Kultur L genutzt, um dahingehend eine Veranstaltung durchzuführen.

Ministerin Aminata Toure folgte der Einladung, ebenso wie der Bürgermeister Stephan Dose, Politiker*innen, Schüler*innen die auf der Bühne vortrugen und interessierte Bürger*innen aus Schleswig und Umgebung. Viele lebhafte Diskussionen und auch eigene Erfahrungsberichte brachten die Menschen miteinander ins Gespräch und unterstreichen die Bedeutung dieses Tages.



12. Equal Pay-Day

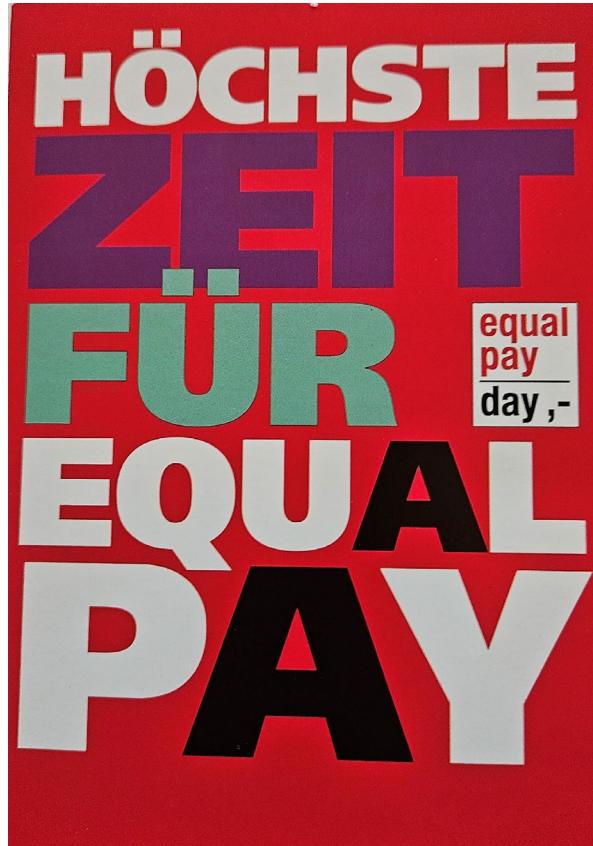
Nach intensiver Kampagnenarbeit ist der Equal Pay Day neben dem Weltfrauentag (8. März) zu einem der wichtigen Aktionstage für die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern avanciert.

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Laut Statistischem Bundesamt beträgt der geschlechts-spezifische Entgeltunterschied in Deutschland aktuell 21 Prozent. Umgerechnet ergeben sich daraus 77 Tage (21 % von 365 Tagen).

Quelle: <https://www.equalpayday.de>

Der Equal Pay Day wurde 2008 auf Initiative des Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. erstmals in Deutschland durchgeführt und wird seitdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziell gefördert. Entstanden ist der Tag für gleiche Bezahlung in den USA. Die amerikanischen Business and Professional Women schufen 1988 mit der Red Purse Campaign ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf, sodass die roten Taschen bundesweit zum Symbol des Equal Pay Day wurden.

Um auf die Entgeltungleichheit und deren Ursachen aufmerksam zu machen, zeigten die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises und der Stadt im Capitol Filmpalast einen entsprechenden Film und hissten die Equal Pay Day Fahne am Rathaus.



13. Überregionale Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen

Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der GB ist die Zusammenarbeit mit anderen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros auf Kreis-, Regional-, Landes- und Bundesebene. Auf Landesebene gibt es den Zusammenschluss der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zur Landesarbeitsgemeinschaft (LAG).

Auf diese Weise ist eine Vernetzung der Gleichstellungsarbeit gewährleistet. Diese überregionale Zusammenarbeit erhöht den Informationsfluss zwischen den einzelnen Gleichstellungsbeauftragten. Die kollegiale Beratung in diesem Gremium und der Austausch von Arbeitsergebnissen führen zu einer Erfahrungsbereicherung.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten ist Diskussionsforum und Sprachrohr zugleich. Die Sprecherinnen dieses Gremiums haben Kontakt zu den unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen, Parteien, Gewerkschaften und Institutionen. Sie geben Stellungnahmen ab und informieren über aktuelle Gesetzesvorhaben und veränderte Richtlinien, die sich auf die Gleichstellungsarbeit auswirken. Entscheidendes Organ ist die Vollversammlung, die ca. viermal jährlich tagt.

Die GB nimmt an den Sitzungen der LAG, an den Regionalkonferenzen und den Vollversammlungen der Gleichstellungsbeauftragten teil.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungs – und Frauenbeauftragten ist eine bundesweite Interessenvertretung.

Um gemeinsam wirken zu können, muß sich vernetzt werden, um den frauen- und gleichstellungspolitischen Dialog sowie den Wissenstransfer untereinander zu fördern und den Austausch von guten Praxisbeispielen zu gewährleisten.

Bundespolitische Vorhaben und Entscheidungen haben Auswirkungen auf die Gleichstellung vor Ort. Gemeinsam mit anderen bundesweiten Verbänden ist dies eine Lobby für mehr Geschlechter-Gleichstellung und setzt sich für gute Rahmenbedingungen vor Ort ein, damit die vielfältigen kommunalen Entscheidungen gleichstellungsorientiert umgesetzt werden können.

Die GB nimmt an den Bundeskonferenzen teil, um diesen Wissenstransfer zu gewährleisten.

14. Zukünftige Themen

- Bündnis Istanbul-Konvention
- Stärkung der Frauen in der Politik
- Präventionsarbeit
- Social Media
- orange Bänke für die Bushaltestellen

15. Veranstaltungen/Sitzungen/Fortbildungen

Die Gleichstellungsbeauftragte leitet und moderiert folgende Treffen:

- Projekt „Plan haben“
- diversen Veranstaltungen und Konfliktgesprächen
- AG Kinoprojekt zu Frauen- und Mädchentagen
- AG Arbeitswelt im Lokalen Bündnis für Familie
- Interne AG zum Thema Häusliche Gewalt
- Frauen und Gesundheit
- interkulturelle Fortbildung
- AGG Schulungen