

Hansestadt LÜBECK 



# Tätigkeitsbericht 2017/2018

Frauenbüro der Hansestadt Lübeck



Frauenbüro  
März 2019

## INHALT

<b>Vorwort</b>	3
<b><u>1. Kernaufgabe „Frauenförderung im öffentlichen Dienst“/Personal</u></b>	4
a) Begleitung von und Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren	4
b) Rahmenplan zur Frauenförderung und Frauenförderpläne	4
<b><u>2. Kernaufgabe „Beratung und Information“</u></b>	5
a) Beratung von Verwaltungseinheiten und Politik	5
b) Beratung von MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung und Eigenbetriebe	6
c) Informationen für MitarbeiterInnen	6
d) Beratung von BürgerInnen	7
e) Informationen und Veröffentlichungen extern	7
<b><u>3. Kernthemen im Fokus</u></b>	9
a) Frauen und Berufstätigkeit in Lübeck	9
b) Partizipation von Frauen: Mehr Vielfalt	10
c) Fraueninfrastruktur in Lübeck	11
<b><u>4. thematische Veranstaltungen</u></b>	12
a) Internationaler Frauentag, 8. März	12
b) Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“	12
c) weitere Veranstaltungen	12
<b><u>5. Kernaufgabe Zusammenarbeit und Unterstützung von Initiativen– eine Übersicht</u></b>	13
<b><u>Anlage: gesetzliche Grundlagen der Arbeit des Frauenbüros</u></b>	14

### Impressum:

Frauenbüro der Hansestadt Lübeck – Schüsselbuden 16 – 23552 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: Elke Sasse | Petra Schmittner | Andrea Aewerdieck-Zorom | N.N.

## VORWORT

Das Aufgabenfeld der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist erstens in der Gemeindeordnung Schleswig-Holstein beschrieben, darüber hinaus aber auch im schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetz und in der Hauptsatzung der Hansestadt Lübeck.

### Gemeindeordnung:

- Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte soll die Kommune dabei unterstützen, das Grundrecht der Gleichberechtigung von Mann und Frau zu verwirklichen (§2(3) Satz 1 Gemeindeordnung SH) und
- ist unabhängig bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und kann in den kommunalen Selbstverwaltungsgremien zu Angelegenheiten des o.g. Aufgabenbereiches sprechen (...Satz 4 GO)
- das in §2(5) beschriebene Widerspruchsrecht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beschreibt darüber hinaus das definierte Tätigkeitsfeld
- In der Gesetzesbegründung hierzu (LT-Drucksache 12/592, S. 44) werden ihr umfängliche Beteiligungsrechte zugesprochen: *[Sie ist] „an allen Angelegenheiten, die die Belange von Frauen als **Einwohnerinnen der Gemeinde** oder als Mitarbeiterinnen der Gemeindeverwaltung berühren, so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt damit im Verwaltungsgefüge eine neue Organisationseinheit mit Querschnittsfunktion dar, die alle zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen zu erhalten hat.“*
- Die Gemeindeordnung legt auch fest, dass weiteres in der Hauptsatzung festzulegen sei.
- In der Hauptsatzung der Hansestadt Lübeck, die auf der Grundlage einer Musterhauptsatzung des Gesetzgebers entstand, wird genaueres dargelegt:
- Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Bürgerschaft und Verwaltung und
- Prüfung der Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen.

Im Gleichstellungsgesetz sind darüber hinaus im §20 GStG die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten detailliert beschrieben<sup>1</sup>.

Diese benannten Gesetze und Rechtsnormen sind Arbeitsgrundlage und Auftrag der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und umschreiben ihr Kerngeschäft.

Die Unabhängigkeit (§2(3) Satz 4 GO) und fachliche Weisungsfreiheit (§21(1) Satz 1 GStG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sollen ihr zudem die Möglichkeit geben, allein dem gesetzlichen Auftrag verpflichtet, agieren zu können.

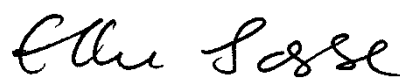
Der vorliegende Tätigkeitsbericht beschreibt die Umsetzung dieser gesetzlich definierten Kernaufgaben. Eine fortlaufende Weiterentwicklung des Aufgabenfeldes erfolgt aufgrund sich ändernder Zahlen, gesellschaftlicher Entwicklungen und gesetzlicher Neuerungen, die auch die Arbeitsinhalte und –prozesse im Frauenbüro mitbestimmen.

In der Gemeindeordnung ist zudem geregelt, dass bereits in Kommunen ab 15T EW eine Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit zu beschäftigen ist. So ist es nur folgerichtig, dass der Bürgermeister aufgrund der wachsenden Personalangelegenheiten (siehe S.4) und des oben beschriebenen umfangreichen Aufgabenfeldes im Sommer 2018 eine Personalverstärkung im Frauenbüro vorgenommen hat. Dies ist angesichts der Größe der Kommune Lübecks notwendig, um den gesetzlichen Auftrag erfüllen zu können und stellt eine annähernd gleiche Ausstattung der Lübecker Gleichstellungsbeauftragten wie in Kiel dar.

**Die Umsetzung des grundgesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrages**, verbunden mit der Verpflichtung, Diskriminierungen abzubauen, ist Aufgabe der Kommune als Ganzes.

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte und das Lübecker Frauenbüro können hierbei lediglich begleiten und unterstützen – und haben gleichzeitig die Aufgabe, auf noch immer vorhandene oder neue Ungleichheiten hinzuweisen.

In Austausch und Zusammenarbeit mit Ihnen allen wird das Prüfkriterium „*geschlechtergerecht*“ nach wie vor Messlatte sowohl für geschlechtergerechte Beteiligungs- und Entscheidungsformen ebenso wie für zukünftige kommunale Haushaltsplanungen und Stellenbesetzungsverfahren sein müssen.



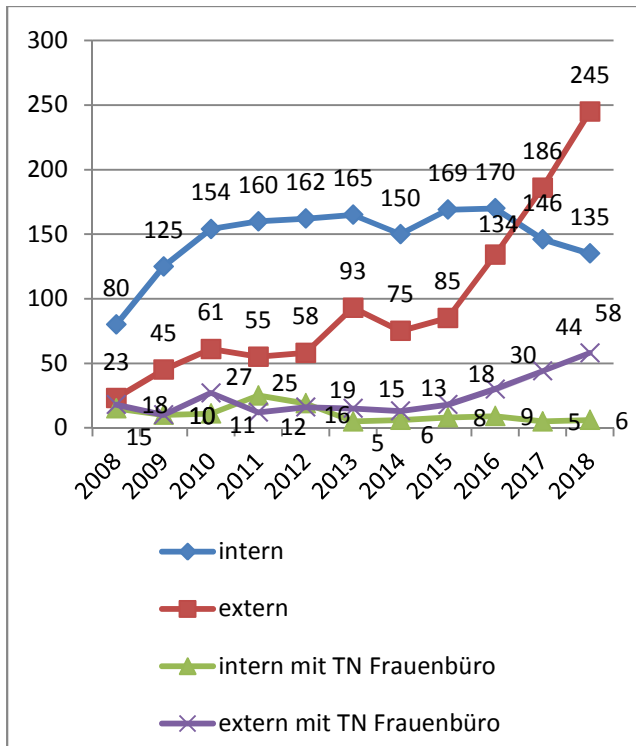
Elke Sasse  
-Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck-

<sup>1</sup> genaue Gesetztexte siehe S. 14f.

## 1. Kernaufgabe „Personalangelegenheiten“

### a) Begleitung von und Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren

**Abb. 1 Stellenbesetzungsverfahren 2008-2018 und Begleitung durch das Frauenbüro**



In den nächsten 15 Jahren gehen laut Personalbericht 2018 der Hansestadt Lübeck 45 % der bei der Hansestadt Lübeck Beschäftigten in den Ruhestand.

In Abb. 1 wird die Steigerung der Zahl der Stellenbesetzungsverfahren und der Begleitung durch das Frauenbüro in den vergangenen zehn Jahren bereits „sichtbar“. Bis 2016 konnten noch viele Stellen intern besetzt werden, seit 2017 gibt es mehr externe als interne Verfahren.

Im Jahr 2018 hat das Frauenbüro 135 interne und 245 externe Stellenbesetzungsverfahren begleitet. Von den insgesamt 380 Verfahren (eine Steigerung um **169%** im Vergleich zu 2014 und um über **369%** im Vergleich zu 2008!) nahm das Frauenbüro - trotz einer zusätzlichen Mitarbeiterin, die ab August 2018 die Arbeit unterstützte - nur 64 Mal (d.h. in rund 17% der Fälle) direkt am Vorstellungs- bzw. Kennenlerngespräch teil.

Im Jahr 2017 begleitete das Frauenbüro 146 interne und 186 externe Stellenbesetzungsverfahren. Von den insgesamt 332 Verfahren nahm das Frauenbüro 49 Mal (d.h. in 15% der Fälle) direkt am Vorstellungs- bzw. Kennenlerngespräch teil.

Die direkte Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen durch das Frauenbüro erfolgt sowohl für die Kernverwaltung als auch für die Eigenbetriebe (Entsorgungsbetriebe, städtische Senior-Inneneinrichtungen, Kurbetrieb Travemünde und Lübecker Schwimmbäder) 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 Kennenlerngesprächen und Clearingverfahren des Internen Arbeitsmarktes.

Die einzuplanenden Zeitkapazitäten im Frauenbüro für die Teilnahmen an den Vorstellungsgesprächen sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Trotz zusätzlicher Stelle ab Mitte 2018 konnten wir im Jahr 2018 an 16 Vorstellungsgesprächen aus mangelnden Zeitkapazitäten nicht teilnehmen.

### b) Rahmenplan zur Frauenförderung stadtwweit - und Frauenförderpläne der einzelnen Dienststellen

2018 wurde gemäß Gleichstellungsgesetz eine Fortschreibung der fünf städtischen Frauenförderpläne (FFPe) vorgenommen. Dies sind für die Hansestadt Lübeck FFPe für die Entsorgungsbetriebe, den Kurbetrieb Travemünde, die Lübecker Schwimmbäder, die städtischen SeniorInneninstitutionen und die Kernverwaltung. Den Rahmen für Kernverwaltung und die Eigenbetriebe bildet der „Rahmenplan zur Frauenförderung“, der am 31. Januar 2019 in der Bürgerschaft vorlag und verabschiedet wurde<sup>2</sup>.

Die Zahlen machen deutlich, dass über eine Entwicklung von gut 20 Jahren (seit Erstellung der ersten Frauenförderpläne 1996) die Erfolge frauenfördernder Maßnahmen sichtbar werden.

Bei den Bereichsleitungen liegt der Frauenanteil inzwischen bei 41% im Vergleich zu 15-20% im Jahr 1996<sup>3</sup>. Dies sind deutlich erfolgreiche Kennzahlen im Sinne einer effektiven Frauenförderung entsprechend GstG. Verstärktes und aktives Engagement hat es insbesondere im Fachbereich Planen und Bauen gegeben. Hier wurde gezielt Frauenförderung im Sinne des Gesetzes betrieben und auch mit der akti-

<sup>2</sup> siehe

[http://www.luebeck.de/stadt\\_politik/buergerinfo/bi/vo020.asp?VOLFDNR=1006944](http://www.luebeck.de/stadt_politik/buergerinfo/bi/vo020.asp?VOLFDNR=1006944)

<sup>3</sup> Da 1996 nur nach den Besoldungs- und Entgeltgruppen geschlechterdifferenziert dargestellt wurde, ist ein direkter Vergleich der Entwicklung der Führungskräfte nicht möglich, sondern lässt sich mit der ungefähren Prozentzahl nur anhand der Frauen- und Männeranteile in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen schätzen.

ven Nutzung von Telearbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

### **Weiterhin starke Handlungsbedarfe gibt es hier:**

- den Frauenanteil in Führung zu halten
- mehr Frauen für den gewerblich-technischen Bereich und für die Feuerwehr zu gewinnen
- „frauentypische“ Berufe auch für Männer attraktiv zu machen
- die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung als Chance zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien nicht zur klassischen „Teilzeitfalle“ für Frauen werden zu lassen und
- mehr Männer auch zur Übernahme der familiären Aufgaben zu bewegen.

## **2. Kernaufgabe: 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 im Gespräch mit Verwaltung und Selbstverwaltung Maßnahmen angeregt und entwickelt werden, die geeignet sind, die Geschlechtergerechtigkeit in Lübeck zu fördern.

Konkrete „genderorientierte“ Beratung einzelner Bereiche im Hinblick auf ihre Leistungen gegenüber Kund\*innen geschah in den Jahren 2017 und 2018 u.a. durch die Teilnahme an diversen Arbeitsgruppen und Steuerungsrounds (siehe S. 13 – insbesondere bei den verwaltungsinternen und lübeckweiten Aktivitäten).

Bei der Beteiligung an Umstrukturierungsprozessen und der Entwicklung inhaltlicher Konzepte werden zwei wesentliche Zielsetzungen verfolgt:

- ⇒ die Verbesserung der Leistungen für die Bürgerinnen (und Bürger) (entsprechend §5(2) der Hauptsatzung)
- ⇒ die Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung städtischer Mitarbeiter\*innen in laufenden Umstrukturierungsprozessen (entsprechend §1 GStG).

So war das Frauenbüro auch in den beiden vergangenen Jahren meist bereits während der Entwicklung neuer Vorlagen und Sachverhalte oder verwaltungsinterner Umstrukturierungen am Diskussionsprozess beteiligt – z.B. bei der Entwicklung der Jugendberufsagentur für Lübeck, dem Teilhabeplan, der Entwicklung neuer Richtlinien zur Personalauswahl in Führungspositionen, neuer Einstellungsrichtlinien bei der Feuerwehr oder der Entwicklung der personalpolitischen Eckpunkte. Auch an der Jugendhilfe- bzw. Kita-Planung (Plätze, Zeiten und Entgelt), die nach wie vor grundlegend für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, beteiligen wir uns regelmäßig. Am Zwischenbericht zum Armuts- und Sozialbericht (2017) war das Frauenbüro ebenso beteiligt wie daran, Gleichstellungsaspekte in die Bestandsaufnahme der Nachhaltigkeitsziele der Hansestadt Lübeck einzubringen oder in die Konzeption des Projekts „Soziales Lernen an Schulen“.

Darüber hinaus haben wir – gemeinsam mit den Fach-Arbeitskreisen „Frauen unterstützen Mädchen“ und „Männer für Jungs“ - wesentlich an der Erarbeitung des Papiers „Mädchen\*- und Jungen\*arbeit in Lübeck – Empfehlungen für die Qualität“ mitgearbeitet. Dieses wird im März 2019 den Ausschüssen für Jugendhilfe sowie Schule und Sport vorgestellt.

Zielsetzung unserer Teilnahme ist, das Beratungsergebnis von vorneherein aktiv und beratend mitzugestalten. Stellungnahmen werden nur da abgegeben, wo eine Beteiligung unsererseits während der Erarbeitung nicht stattfand oder wesentliche gleichstellungsrelevante Aspekte keinen Niederschlag in den Ergebnissen fanden bzw. explizit auf gleichstellungsrelevante Aspekte aufmerksam gemacht werden soll. Wurden im Berichtszeitraum 2015/2016 18 Stellungnahmen verfasst, so waren es im Zeitraum 2017/2018 33 Stellungnahmen.

Für die Anhörung zum Thema „Kostenübernahme von Verhütungsmitteln“ im Landtag am 5.1.2018 haben wir die Lübecker Erfahrungen über die LAG der Gleichstellungsbeauftragten eingebracht.

### **Frauen in Lübeck 2018**

Alle vier Jahre erstellt das Frauenbüro im Auftrag der Bürgerschaft den Bericht „Frauen in Lübeck“. Im Bericht „Frauen in Lübeck 2014“, der 2015 vorgelegt wurde, fokussierten wir auf die aus unserer Sicht wesentlichen Handlungsfelder zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern:

- Partizipation von Frauen und Männern
- Gewalt
- Erwerbsarbeit von Frauen und Männern

Für den Bericht „Frauen in Lübeck 2018“ der im Laufe des Jahres 2019 vorgelegt werden wird, wurden die wesentlichen Datengrundlagen in 2018 recherchiert.

Geplant ist, den Bericht in Form eines „Gender Monitorings“ online einfach und übersichtlich zugänglich zu machen und den Bericht für die Bürgerschaft auf einige wesentliche Daten zu begrenzen, der bei Interesse eine Vertiefung online ermöglicht.

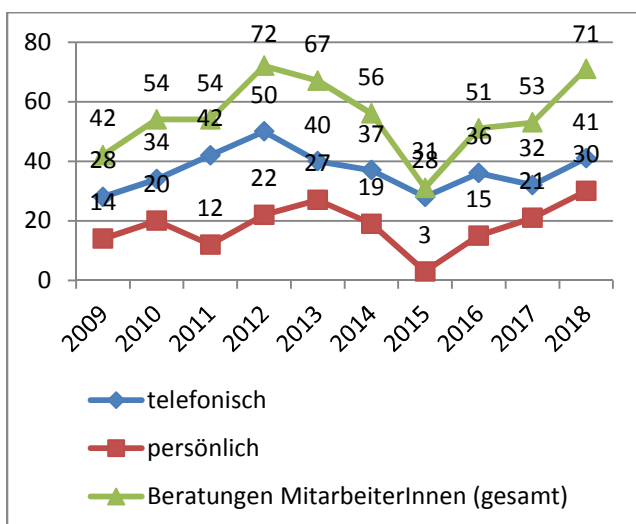
Der Bericht und die lübeckspezifischen Daten liefern wichtige Erkenntnisse über frauenpolitisch relevante Handlungsfelder vor Ort. Für Verwaltung und Kommunalpolitik bilden sie ein solides Fundament für Entscheidungen und Handlungsansätze für ein geschlechtergerechtes Lübeck.

### b) Beratungen von Mitarbeiter\*innen

Ein Signal für neue oder aktuelle Problemlagen bzw. Diskriminierungsvorfälle sind nach wie vor die individuellen Beratungen, die sowohl von den städtischen Mitarbeiter\*innen als auch von Bürger\*innen Lübecks in Anspruch genommen und nach §5 der Hauptsatzung Kernaufgabe sind.

#### Beratung von Mitarbeiter\*innen der Stadtverwaltung und Eigenbetriebe

**Abbildung 2: Beratung von Mitarbeiter\*innen durch das Frauenbüro 2009 – 2018**



2018 wurden 71 Mitarbeiter\*innen der Hansestadt Lübeck vom Frauenbüro beraten, davon 30 im persönlichen Gespräch und 41 telefonisch bzw. via E-Mail. Seit 2015 steigt die Nachfrage nach Beratung wieder. Die Zahl der Beratungen hängt auch von unserer Erreichbarkeit ab – je weniger Zeit unsererseits z.B. am Schreibtisch verbracht werden kann wg. der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, umso mehr sinkt auch die Anzahl der Beratungen.

Die Fragen waren 2017 und 2018 wie auch in den Vorjahren sehr unterschiedlich. Immer noch ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit) wesentlicher Inhalt der Beratungen, zunehmend mehr auch für junge Männer. Weitere Themen der Beratungen waren Fragen rund um Personalauswahlverfahren, die Geburt von Kindern, den Wiedereinstieg, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. Angestelltenlehrgänge, Fit für Führung), zu internen Konflikten und zur Sicherheit am Arbeitsplatz, aber auch zu gesundheitlichen Einschränkungen, zur Rente oder zu den Auswirkungen familiärer Veränderungen und Probleme auf die berufliche Situation.

### c) Informationen für Mitarbeiter\*innen

Im November 2017 hat das Frauenbüro die 6. Neuauflage der stadtinternen Broschüre „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg in den Beruf“ herausgegeben. Vom Personal- und Organisationservice wird die Broschüre mit Bekanntgabe der Schwangerschaft (bei Müttern) bzw. eines Elternzeit-Antrages (bei Vätern) weitergegeben.

Durch interne Informationsveranstaltungen, Broschüren und das zweimal jährlich erscheinende Info-Blatt „Frauenbüro informiert“ werden die Mitarbeiter\*innen zu frauen-/gleichstellungspolitischen Entwicklungen stadtintern informiert.

2017 erschien eine Ausgabe von „Das Frauenbüro informiert“ im Mai 2017 mit den inhaltlichen Schwerpunkten Teilzeit und Telearbeit. Die Dezemberausgabe hatte u.a. die Themen „#MeToo“ und das neue Bewerbungsportal „Interamt“ im Fokus.

Im Jahr 2018 informierte die Ausgabe Nr. 37/2018 über Ansätze zur Fortschreibung des Frauenförderplans und das berufliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM). Im November waren die Gleichstellungsansätze der personalpolitischen Eckpunkte und das Thema „3. Geschlecht“ Schwerpunktthemen.

### Interne Infoveranstaltung

Aufgrund von Personalengpässen konnte 2017 die interne Informationsveranstaltung für Frauen nicht durchgeführt werden.

2018 fand diese dann wieder am 14.3.2018 im Rathaus statt. Im ersten Teil motivierte die Referentin Susanne Parthen die ca. 100 Kolleginnen „Stell dein Licht mal auf den Scheffel“; im 2. Teil wurden in einem WorldCafé die Handlungsfelder Verbesserte Vereinbarkeit / Mehr Frauen in Führung / Berufsorientierung und Ausbildung / Qualifizierung mit den Anwesenden ausgewertet und Vorschläge aufgenommen für die Fortschreibung des Frauenförderplans.

### Informationen für Auszubildende der Hansestadt

Einmal jährlich informiert das Frauenbüro sowohl weibliche als auch männliche Auszubildende (VFA, gewerblich-technische und BA Public Administration) der Stadtverwaltung über die Arbeit des Frauenbüros.

### Information für neue Beschäftigte bei der HL

Seit 2018 gibt es zwei neue Informationsformate für neue Beschäftigte bei der Stadt: eine halbtägige Veranstaltung und eine ausführlichere zweitägige Veranstaltung.

Hier ist das Frauenbüro jeweils mit einem Kurz-Input als fester Bestandteil der Lübecker Stadtverwaltung dabei und informiert über gesetzliche Grundlagen, städtische Regelungen und Beratungsmöglichkeiten.

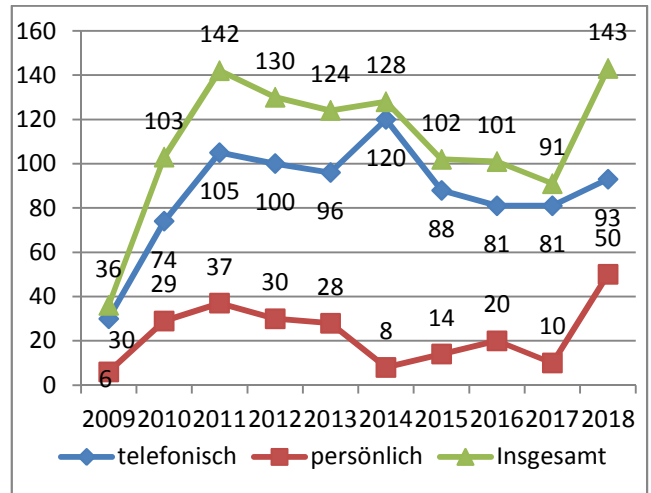
### „Netzwerk weibliche Führungskräfte“ bei der Hansestadt Lübeck

Das seit vielen Jahren existierende „Netzwerk weiblicher Führungskräfte“ nahm am 14.11.2017 an dem behördenübergreifenden Austausch (Gleichstellungsbeauftragte von Stadtwerken / UKSH und HL) teil mit dem Referenten Philipp Maichrzack zum Thema „Frauensprache / Männersprache - effektive Gesprächsführung“.

Ein stadtinternes Treffen, ebenfalls im November 2017, informierte über neue Personalentwicklungsmaßnahmen bei der Hansestadt Lübeck.

### d) Beratung von Bürger\*innen

#### Abbildung 3: Beratung von Bürger\*innen durch das Frauenbüro 2009 – 2018



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 2017 91 Beratungsgespräche mit Bürger\*innen geführt, 2018 waren es 143 Gespräche - eine Steigerung um 58%.

Die Beratungsanfragen bezogen sich insbesondere auf Erwerbsarbeit (ungleiche Bezahlung, Jobsuche, berufliche Umorientierung, incl. Teilzeit-Ausbildung, Minijobs, Selbständigkeit, Anerkennung von Abschlüssen), aber auch auf Veränderungen im Leben, wie durch Schwangerschaft oder Trennung/Scheidung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (inkl. Kinderbetreuung und Diskriminierungserfahrungen) ist nach wie vor häufig gefragt, aber auch die Problematik von bezahlbarem Wohnraum war 2017/18 häufiger als in den Vorjahren Thema.

Auch Beschwerden über Behörden und Fragen zu gesundheitlichen und psychische Belastungen, Gewalt und Mißbrauchserfahrungen werden an das Frauenbüro herangetragen. Ratsuchende sind häufig Frauen mit komplexen Problemlagen.

Vermeehrt erreichen uns auch Beratungsanfragen von Multiplikator\*innen aus Beratungsstellen, der Politik,

dem Gesundheitswesen, Unternehmen, Kirchen und Vereinen. Die Fragen beziehen sich hier beispielsweise auf Frauenförderung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Umgang mit Diskriminierung bzw. Gewalt gegen Frauen.

- mit der Fraktion der GRÜNEN (9/2017)
- mit der Fraktion der Unabhängigen (9/2018)

### e) Informationen und Veröffentlichungen extern

In den Jahren 2017 und 2018 wurden vom Frauenbüro folgende Veröffentlichungen herausgegeben:

- Die „**Wegweiserin für Frauen und Mädchen in Lübeck**“, erstellt in einer Auflagenstärke von ca. 7000 gedruckten Exemplaren, erschien im Frühjahr 2018.
- Mit sechs **Newslettern** wurden 2017 und 2018 interessierte Lübeckerinnen und Lübecker mit aktuellen frauenpolitisch relevanten Terminen und Entwicklungen in Lübeck versorgt: Themen waren z.B. die Landtagswahl 2017, der Gleichstellungsausschuss oder auch die Kommunalwahl im Mai 2018. Für eine detailliertere Lektüre der Newsletter siehe: [www.luebeck.de/stadt\\_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/newsletter.html](http://www.luebeck.de/stadt_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/newsletter.html)
- „**Weil wir im Jahr 2018 sind**“ **frauenpolitische Forderungen für Lübeck zur Kommunalwahl 2018**, die gemeinsam in verschiedenen Beteiligungsformaten entwickelt wurden und als Petition online unterzeichnet werden konnten, siehe [www.luebeck.de/stadt\\_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/petition/](http://www.luebeck.de/stadt_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/petition/)
- Die aktualisierte Neuauflage der LAG-Broschüre „**Geringfügige Beschäftigung – Informationen über Minijobs bis 450€ im Monat**“ mit juristischen Stand vom 1.1.2018 wird vorrangig von den Betroffenen selbst, immer wieder nachgefragt.
- Mitgearbeitet wurde auch an der **Neuauflage des „Lübecker Familienwegweisers“** (Juli 2017).

Darüber hinaus wurden Vorträge gehalten:

- am 4. April 2017 bei den ZONTA-Frauen
- am 18. September 2017 bei den Lübecker Stadtmüttern
- am 10. Januar 2018 im Haus der Kulturen
- am 21. Juni 2018 vor Schüler\*innen einer Förderschule
- am 17. Juli 2018 im Rotary Club
- am 8. September 2018 im Rahmen des Tages des offenen Rathauses

Informationsgespräche auf Einladung von Fraktionen fanden statt:



### 3. Kernthemen im Fokus

#### a) Frauen und Berufstätigkeit in Lübeck

Der gleichberechtigte Zugang von Frauen und Männern zum Erwerbsarbeitsmarkt ist nach wie vor wesentlicher Schlüssel für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Deshalb ist dieser Themenkomplex Schwerpunkt der Arbeit des Frauenbüros.

2017/18 wurde dieser Schwerpunkt durch verschiedene direkte Aktivitäten oder die Unterstützung von Aktivitäten mit hoher Arbeitskapazität begleitet:

Erneut wurde die Messe „Arbeiten – aber wie?“ in den Jahren 2017 und 2018 (mit jeweils rund 400 Besucherinnen) durch Vorbereitung und Teilnahme unterstützt. Mitgearbeitet wurde im Netzwerk „Chancen für Frauen“ und es gab Fachgespräche mit der Beratungsstelle Frau & Beruf Lübeck, dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation, den Beauftragten für Chancengleichheit bei JobCenter und Agentur für Arbeit, dem DGB Schleswig-Holstein Südost oder auch Vertreter\*innen von ver.di.

2017 und 2018 war das Frauenbüro zudem Mitveranstalterin der jährlichen Messe für Alleinerziehende, in Kooperation mit Agentur für Arbeit, Jobcenter und verschiedenen Arbeitgeberinnen. Seit 2017 findet die Messe im Lübecker Rathaus statt.

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

- dem Themenkomplex Berufs- und Lebensplanung von Mädchen (Girls' Day)
- der Unterstützung der Projektgruppe „FrauenBusiness“
- Entgeltgleichheit

Zur Verdeutlichung der Arbeitsinhalte einige Ausführungen:

#### Berufs- und Lebensplanung: Girls Day

Bereits seit 2001 findet jährlich der Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag statt. An diesem Tag haben Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Berufswahlprozess für sich bisher eher 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.

Seit vielen Jahren schon gibt es den gemeinsamen Aufruf des Frauenbüros mit IHK und HWK, um Unternehmen für die Beteiligung am „Girls' Day“ zu begeistern. Mittlerweile ist der Girls' Day so bekannt, dass immer mehr Firmen -insbesondere vor dem Hintergrund des bereits spürbaren Fachkräftemangels- die Chancen nutzen, qualifizierten Nachwuchs für sich zu interessieren. Für die Jahre 2017 und 2018 standen in Lübeck 305 Plätze (20 Angebote) bzw. 189 Plätze (25 Angebote) zur Verfügung.

Die Hansestadt Lübeck als Arbeitgeberin bietet seit 2016 Plätze zum Girls Day an. 2017 und 2018 erhielten 10 bzw. 11 Mädchen einen Einblick in die Berufe Landschafts- und Friedhofsgärtnerin, Straßenwärterin sowie die Arbeit des Kurbetriebs Travemünde (ab 2018). Das Angebot wird vom Frauenbüro koordiniert und von verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung (Stadtgrün und Verkehr, Kurbetrieb Travemünde) und mit Unterstützung des Personal- und Organisationservice durchgeführt.

#### 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 es, die selbständige Tätigkeit als berufliches Modell für Frauen noch attraktiver und weibliche Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit noch bekannter zu machen.

2018 fand die 11. Lübecker Visitenkartenparty mit ca. 80 Teilnehmerinnen statt, diesmal wieder im Rathaus.

Gute Resonanz hat das bereits in 2012 begonnene Unternehmerinnentreffen besonderer Art: „FrauenBusiness unterwegs“, das auch 2017 und 2018 fortgesetzt wurde:

→ im Mai 2017 wurde der „Ideenspeicher“ mit drei Unternehmerinnen An der Untertrave besucht, ebenso wie ein Bewegungsatelier und ein koreanisches Restaurant in Frauenhand

→ 2018 wurde am 25. April der Falke-Store und ein „Healthy Fast Food“ in der Sandstraße besucht.

Das weiterhin rege Interesse an den Veranstaltungsformaten Unternehmerinnentag, Visitenkartenparty und „FrauenBusiness unterwegs“ zeigt den Bedarf und die Notwendigkeit nach dieser Art von Vernetzung. Inzwischen sind erfreulicherweise auch seitens der IHK zu Lübeck Veranstaltungen für diese Zielgruppe / für dieses Themenfeld zu verzeichnen; diese finden jedoch meist an diversen Veranstaltungsorten des IHK-Einzugsgebietes statt, weniger in Lübeck.

### Entgeltgleichheit

- Nach wie vor ist das Frauenbüro Bündnispartnerin des Lübecker Speed Coachings incl. Workshops zum jährlichen Equal Pay Day – wenn auch in den Jahren 2017 und 2018 mit Weitergabe der erfolgreichen Veranstaltung an das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation, das jetzt Mitveranstalterin zusammen mit dem BPW, Club Lübeck, ist.

- Am 21.6.2018 informierte eine Fachanwältin für Arbeitsrecht über „Entgelttransparenz im Unternehmen“, dem neu eingeführten „Entgelttransparenz-Gesetz“. Referentin Gisela Ludewig erklärte, wie und bei wem Beschäftigte „Entgelttransparenz“ ganz praktisch einfordern können und welche Fristen zu beachten sind.

### **b) Partizipation von Frauen: Mehr Vielfalt**

Bereits seit 2012 befasst sich das Frauenbüro intensiver als in den Jahren zuvor mit dem Thema „Partizipation von Frauen“.

Mit dem Titel „Mehr Vielfalt in die Kommunalpolitik: Frauen sind dabei!“ werden verschiedene Veranstaltungsformate angeboten, um

- mehr Frauen für die kommunalpolitischen Gremien zu interessieren und zu gewinnen
- den Frauenanteil an den kommunalen Aufsichtsräten (AR) deutlich zu erhöhen
- Kommunalpolitiker\*innen für frauenpolitische Anliegen zu sensibilisieren und diese Themen in die Kommunalpolitik zu transportieren

Im Jahr 2017 umfasste die Veranstaltungsreihe zehn Veranstaltungen bzw. Veranstaltungsformate:

- Reihe „Mit Frauen der Bürgerschaft im Gespräch“: in Absprache mit den weiblichen Mitgliedern der Bürgerschaft stehen bereits seit 2014 in den Abendbrot-Pausen der Bürgerschaft jeweils zwei Frauen aus unterschiedlichen Fraktionen für Gespräche mit Bürgerinnen zur Verfügung – ein Angebot, das inzwischen fast regelhaft genutzt wird.
- Foren Frauenbürgerschaft am 28.2., 30.5. und 26.9. und 28.11.
- VHS-Kurs: Wissen was ansteht: Wie nutze ich ALLRIS? (31.3.)
- Workshop: Von der Idee zum Projekt. Projektmanagement auf kommunaler Ebene (13.5.)
- Besuch im Kieler Landtag (12.10.)
- Fortbildung „Jetzt rede ich!“ (4.11.)
- Doppelausstellung „Mütter des Grundgesetzes“ und „Wir mischen mit. Frauen zwischen Beruf, Familie und politischem Engagement“ in der VHS Huxstraße (7.-28.11.)
- Preview zur Ausstellung (7.11.) mit Hintergrundinformationen für Multiplikator\*innen (Lehrkräfte, Gruppenleitungen der Jugend-/Bildungs- und Frauenarbeit) mit Andrea Krönke von der EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft)
- Vortrag zur Ausstellungsöffnung „Starke Frauen – starkes Lübeck. Frauen in die Parlamente (10.11.) mit Prof. Dr. Ruth Laskowski
- VHS-Kurs „Wie funktioniert Kommunalpolitik?“ (17.11.)

2018, im Jahr der Kommunalwahl, konnte die Reihe mit sogar 16 Veranstaltungen fortgesetzt werden:

- Reihe „Mit Frauen der Bürgerschaft im Gespräch“ (siehe oben)
- „Aufsichtsratsmitglied in einem kommunalen Unternehmen werden!?“ (21.2.)
- Forum Frauenbürgerschaft mit Kandidatinnen zur Bürgerschaftswahl (28.2.)
- Film „Die göttliche Ordnung“ im KoKi (8.3.)
- Women’s March (in Kooperation mit dem Verdi-Bezirk Lübeck und dem Women’s March Bündnis) (10.3.)
- Einstiegskurs „Wie funktioniert Kommunalpolitik?“ (23.3.)
- Treffen mit an Aufsichtsratsstätigkeit interessierten Frauen (23.5.)
- Forum Frauenbürgerschaft zum Thema „Gleichstellungsausschuss mit der Flensburger Gleichstellungsbeauftragten als Gast (30.5.)

- Fortbildung „Lust auf Reden“ (2. 6.)
- Info-Gespräch für AR-Interessentinnen mit LHG-Geschäftsführer Prof. Dr. Jürgens (26.6.)
- Stadtplanung in Lübeck mitgestalten (30.8.)
- Lesung „Femmage an Hedwig Dohm“ (21.9.) – Veranstaltung zu 100 Jahre Frauenwahlrecht
- Forum Frauenbürgerschaft (26.9.) im Frauennetzwerk
- Stadtspaziergang „FairTradeStadt Lübeck“ (28.9.)
- VHS-Kurs: „Wissen was ansteht: Wie nutze ich ALLRIS?“ (26.10.)
- Besuch im Kieler Landtag (8.11.)

### Frauenpolitische Forderungen zur Kommunalwahl

Darüber hinaus wurden durch Beteiligung von Frauengruppen und –verbänden „frauenpolitische Forderungen für Lübeck zur Kommunalwahl 2018“ entwickelt, die neun Themenfelder umfassen:

1. Gutes Leben – Balance verschiedener Lebensbereiche
2. Gute Arbeit – existenzsichernd
3. Gutes Wohnen
4. Gut vorankommen und sicher leben
5. Gute Zeiten
6. Gute Entscheidungen für Lübeck – mit 50% Frauen
7. Gut für Lübeck: starke Frauen
8. Gut und frei leben ohne Gewalt
9. Gut für Frauen und Männer: ein geschlechtergerechtes Lübeck

Die frauenpolitischen Forderungen können wegweisend sein für verschiedene Handlungsoptionen bei kommunalpolitischen Entscheidungen. Mit einer Online-Petition zu den Forderungen betrat das Frauenbüro hier Neuland, siehe

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

### Frauen in die (Lübecker) Aufsichtsräte

Nach umfangreichen Aktivitäten zu Frauen in Aufsichtsräten in den Jahren 2012 – 2014 (siehe Tätigkeitsberichte 2011/12 und 2013/14) hat das Frauenbüro diese seit 2015/16 reduziert. Nicht zuletzt, weil Lübeck –auf Schleswig-Holstein bezogen- landesweit vorn liegt bei der Besetzung von kommunalen Aufsichtsratspositionen mit Frauen (siehe <https://gleichstellung.sh.de/Gremienbesetzung.html>, Datei „AR-Besetzung kommunal 2013-2015.pdf“).

Darüber hinaus warteten alle Kommunen Schleswig-Holsteins auf die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichtes Schleswig, die dann im Dezember 2017 fiel bzgl. der Rechtmäßigkeit des §15 GStG<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> siehe <https://www.schleswig-hol->

40% Frauen bei den kommunalen Aufsichtsratspositionen waren es 2015, 44% sind aktuell (Stand Februar 2019) in Lübeck im Durchschnitt mit Frauen besetzt – wenn auch nicht so, wie es das Gleichstellungsgesetz in §15 vorschreibt und das Urteil des OVG vom 6.12.2017 bestätigte: in jedem Aufsichtsrat „sollen Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden“ (§15 GSTG, Absatz 1, Satz 1). Auch in Lübeck gibt es nach wie vor kommunale Aufsichtsräte, die zu 100% männlich bzw. weiblich besetzt sind (der Aufsichtsrat der LHG z.B. besteht zu 100% aus Männern - hingegen ist der Aufsichtsrat der Metallhütte GmbH zu 100% mit Frauen besetzt , d.h. beide Aufsichtsratsbesetzungen entsprechend nicht der gesetzlichen Vorgabe des §15 GStG).

Nach dem Urteil des OVG Schleswig wird bei der nächsten Besetzung der AR-Positionen eine 50%-Quote mit Frauen und Männern für jeden einzelnen Aufsichtsrat notwendig sein<sup>5</sup>, so dass Handlungsbedarf von Seiten des Frauenbüros nur noch begrenzt besteht.

Zur Unterstützung der Parteien, um der gesetzlichen Vorgabe nachkommen zu können, konnten wir 2018 erneut eine große Anzahl von hochqualifizierten Frauen gewinnen, die bereit sind, sich ehrenamtlich in einem kommunalen Aufsichtsrat der Hansestadt Lübeck zu engagieren. Ein entsprechendes Anschreiben mit Namen und Kurzprofil ging unsererseits Ende Mai 2018 an die in der Bürgerschaft vertretenen Parteien Lübecks.

### c) Fraueninfrastruktur in Lübeck

Die in den Budgetverträgen der freien Träger mit der Hansestadt Lübeck festgeschriebenen Aufgaben und Leistungen sichert auch die Lübecker Fraueninfrastruktur mittels Planungssicherheit für 5 Jahre so ab, dass inhaltliches Arbeiten effektiv gestaltet werden kann.

In den letzten zwei Jahren war nach wie vor die Überbelegung beider Lübecker Frauenhäuser immer wieder Thema in der Stadt.

Die Frauenhausfinanzierung, generell durch Landesmittel geregelt (mit 14 Plätzen im AWO-Frauenhaus und 40 Plätzen im Autonomem Frauenhaus), wird seit vielen Jahren in Lübeck um 6 weitere Plätze im Autonomem Frauenhaus verstärkt – auch mit dem besonderen Fokus auf der Arbeit mit den

[stein.de/DE/Justiz/OVG/Presse/PI\\_OVG/06122017\\_Gleichstellung%20in%20Aufsichtsr%C3%A4ten.html](http://stein.de/DE/Justiz/OVG/Presse/PI_OVG/06122017_Gleichstellung%20in%20Aufsichtsr%C3%A4ten.html)

<sup>5</sup> siehe auch das Schreiben von Beteiligungscontrolling und Bereich Recht vom 24.5.2018 an die in der Bürgerschaft vertretenen Parteien.

Jungen und Mädchen als Bewohner\*innen des Frauenhauses. Die Lübecker Überbelegung der letzten Jahre, Spiegelbild auch der vollen Frauenhäuser in ganz Schleswig-Holstein, war im Sommer 2018 lokales Thema.

In seiner konstituierenden Sitzung beschloss der Sozialausschuss am 5.7.2018, den bereits mit dem Haushalt 2018 im November 2017 beschlossenen erhöhten Faktor von 1,25<sup>6</sup> für die Lübecker Frauenhäuser umzusetzen, auch wenn die vom Land angekündigte höhere Finanzbeteiligung noch nicht definitiv feststeht. In Lübeck entstehen damit 14 neue Frauenhausplätze, je 7 pro Haus – was eine deutliche Entlastung für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder bedeutet.

Der Besuch von Frau Ministerin Sütterlin-Waack am 1. März 2018 in Lübeck, bei dem sie sich unter Begleitung der Lübecker Gleichstellungsbeauftragten von beiden Frauenhäusern ein Bild vor Ort machte, trug sicherlich mit dazu bei, die Not einerseits und die hohe Fachlichkeit beider Einrichtungen anzuerkennen.

Darüber hinaus konnten 2018 zwei weitere Maßnahmen in Kooperation mit der Vorwerker Diakonie die Situation für Frauen entlasten bzw. verbessern:

- die Eröffnung des Sophie-Kunert-Hauses in der Dr. Julius-Leber-Str. (März 2018), die einen eigenständigen Wohnbereich für obdachlose Frauen sicherstellt
- die Eröffnung der Servicestelle „Frauen\_Wohnen“, ebenfalls in der Trägerschaft der Vorwerker Diakonie, die eine von vier Service-Stellen in Schleswig-Holstein ist, mit denen die Landesregierung Frauenhausbewohnerinnen unterstützen will, nach notwendigem Aufenthalt im Frauenhaus schneller eine eigenständige Wohnung zu finden – in Kooperation mit der lokalen Wohnungswirtschaft.

#### 4. thematische Veranstaltungen

##### a) Internationaler Frauentag, 8. März

###### **2017**

- Code to Change-Konferenz von Frauen helfen Frauen im Cloudsters am 10. März
- Führung „Frauen in der Hanse“ im Hansemuseum am 11. März
- Besuch Unternehmerinnen aus Wismar und Austausch am 11. März
- Kooperationspartnerin Womens March 11. März

<sup>6</sup> siehe [http://www.luebeck.de/stadt\\_politik/buergerinfo/bi/to020.asp?TOLFDNR=1050085](http://www.luebeck.de/stadt_politik/buergerinfo/bi/to020.asp?TOLFDNR=1050085)

###### **2018**

- Teilnahme an Podiumsgespräch zur Ausstellung „Do like me?!“, St. Petri, Kooperation mit der Overbeck-Gesellschaft, 4. März
- Film „Göttliche Ordnung“, KoKi Lübeck, 8. März
- Fest zum Frauentag, Haus der Kulturen, 9. März
- Kooperationspartnerin Womens March, 10. März

##### b) Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“

→ Chartern des Busses (Hilfsangebote für von Gewalt betroffene Frauen) am Samstag, den 25.11.2017, um gemeinsam mit den Frauenprojekten vor Ort zu informieren: um 10:30 Uhr in Moisling / Sterntalerweg und um 11:30 Uhr am Klingenberg (Innenstadt)

→ von 2017 bis 2018 – durchgehende Begleitung und Unterstützung des Projektes „Stri(c)kt gegen Gewalt“ mit Abschluss und erfolgreichem Verkauf der gestrickten und hochwertig verarbeiteten Produkte am 9. und 10. November 2018 im „Café SOFA“

→ Kooperationsveranstaltung mit dem Fulda Moscho Projekt, dem Netzwerk Frühe Hilfen und dem Haus der Kulturen: Lesung „Wüstenblume muss nicht sein“ am 26.11.2018 zum Thema Genitalverstümmelung

##### c) weitere Veranstaltungen

###### 2017

- 1.3.2017 Armutskonferenz, Fokus „Digitale Arbeit und der Sozialstaat“
- 15.5.2017 Besuch des Kieler Labyrinths „Mahnmal gegen Gewalt an Frauen“ mit Interessentinnen und Mitarbeiterinnen des Evangelischen Frauenwerkes und des Autonomen Frauenhauses
- Städtepartnerschaft Lübeck-Wismar:
  - gemeinsamer Besuch der Ausstellung „Sibylle“ in Rostock am 25.3.2017;
  - Teilnahme der Wismarer Gleichstellungsbeauftragten am Jubiläum „5 Jahre Fair Trade Stadt Lübeck“ am 21.5.2017
  - Lesung in Lübeck und Wismar aus „Guten Morgen, Du Schöne“ (15.9. in Lübeck und 2.10. in Wismar)

###### 2018

→ 12. Lübecker Armutskonferenz am 18. April 2018 mit dem Schwerpunkt „Armut wiegt schwer“ – und Diskussion zu Handlungsansätzen vor Ort

→ Fortbildung „Gender2go. Praxisnahe Ansätze und Ideen zur Umsetzung geschlechtersensibler Arbeit in Lübeck“ der beiden Facharbeitskreise „Frauen unterstützen Mädchen“ und „Männer für Jungs“ am 7.6.2018

→ Eine gemeinsame Veranstaltung des Arbeitskreises der Lübecker Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit der Gewerkschaft „ver.di“ am 10. September 2018 mit dem Fokus „Wir gestalten die Zukunft: digitale Arbeitsplätze vor Ort“

→ 2018 fand zudem am 10. November die landesweite Mädchenmesse erstmals seit Jahren in Lübeck statt – organisiert vom Landesjugendring Schleswig-Holstein, unterstützt von „Frauen unterstützen Mädchen“ und dem Frauenbüro Lübeck.

→ Städtepartnerschaft Lübeck-Wismar:

- Lesung aus Briefwechseln zwischen Frauen am 29.6. in Lübeck und am 7.7. in Wismar.

### **5. Kernaufgabe Zusammenarbeit und Unterstützung von Initiativen<sup>7</sup>**

- Weitere Netzwerke, Arbeitsgruppen, Kontakte - eine Übersicht ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

#### Verwaltungsintern:

- AG Personal
- AG Personalstrategie zur Demografie (10/2015 bis 3/2018)
- Netzwerk weiblicher Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck + behördenübergreifend
- Steuerungsgruppe „Leben und Wohnen im Alter“
- Teilnahme an Personal- oder Teilpersonalversammlungen
- Teilnahme zu bestimmten Themen bei Personalrats-sitzungen
- Lenkungsgruppe „Soziale Stadt Moisling“

#### lübeckweit:

- Lübecker Armutskonferenz
- Arbeitskreis Soziales
- Netzwerk „Chancen für Frauen“
- Jobcenter-Beirat
- Steuerungsgruppe der Jugendberufsagentur
- Projektgruppe „FrauenBusiness“
- Treffen der Frauenprojekte
- Arbeitskreis Gleichstellungsbeauftragte der Lübecker Behörden

- KIK – Netzwerk bei häuslicher Gewalt Lübeck
- AK Frauen unterstützen Mädchen (FuM)
- AK „Gender“ (2x jährlicher Austausch der AKs FuM und Männer für Jungs)
- Runder Tisch „Prostitution“

#### überregional:

- Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) und Regionalkonferenz (3-4x jährlich), Vollversammlungen und fachlicher Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der kreisfreien Städte und in der Regionalgruppe Süd-Ost und Fach-Austausch themenbezogen
- Kommission der Gleichstellungsbeauftragten beim Deutschen Städtetag (2x jährliche Treffen)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros (eine Konferenz alle 1,5 bis 2 Jahre)

<sup>7</sup> siehe Hauptsatzung §5: Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen

## GESETZLICHE GRUNDLAGEN DER ARBEIT DES FRAUENBÜROS

### Grundgesetz Art. 3 Abs. 2

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

### Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein i.d.F. vom 28.02.2003, zuletzt geändert durch Gesetz 14.3.2017,

#### §1a

Gehören einer Gemeinde Anteile an einer Gesellschaft (§102), soll sie darauf hinwirken, dass die Gesellschaft **Maßnahmen ergreift, die der Verwirklichung des Grundrechtes 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.**

§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 Vollzeit und nur ausnahmsweise Teilzeit tätig, wenn und soweit die ordnungsgemäße Erledigung der anfallenden Gleichstellungsaufgaben eine Teilzeittätigkeit zulässt. Eine teilzeitige Tätigkeit mit einem Arbeitszeitvolumen von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten ist ausgeschlossen; 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 Aus-

schüsse teilnehmen kann. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen. (...)

### §2

(5) Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12,13, 15 Absatz 1 oder 16 des Gleichstellungsgesetzes vom 13. Dezember 1994 [...], kann sie schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen zehn Arbeitstagen Widerspruch erheben; in dringenden Fällen kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister diese Frist auf fünf Arbeitstage abkürzen. 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)

#### §15 Gremienbesetzung

(1) Bei Benennungen und Entsendung 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.

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

#### §19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienst-

stelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs 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. [...]
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, [...] zu beteiligen.
- (3) [...]

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 (...)

#### 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
- (...)