

Hansestadt LÜBECK 

TÄTIGKEITSBERICHT

des Frauenbüros 2015/2016



März 2017
Elke Sasse / Katrin Friedrich / Petra Schmittner

	<i>Seite</i>
EINFÜHRUNG	1
<u>1. Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung</u>	3
a) Begleitung von und Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren	3
b) Rahmenplan zur Frauenförderung und Frauenförderpläne	4
<u>2. Beratung und Information</u>	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	8
<u>3. Themen im Fokus</u>	9
a) Frauen und Berufstätigkeit in Lübeck	9
b) Frauen in die Kommunalpolitik: Mehr Vielfalt	11
c) Fraueninfrastruktur in Lübeck	13
d) Weibliche Flüchtlinge und Kinder – besondere Schutzbedarfe	13
<u>4. weitere Veranstaltungen</u>	14
a) Internationaler Frauentag, 8. März	14
b) Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“	14
c) Diverse Veranstaltungen	16
<u>5. weitere Netzwerke, Arbeitsgruppen und Kontakte – eine Übersicht</u>	17
<u>Anlage 1: gesetzliche Grundlagen der Arbeit des Frauenbüros</u>	18

Impressum:

Frauenbüro der Hansestadt Lübeck - Verwaltungszentrum Mühlenort - Sophienstraße 2-8 - 23560 Lübeck

Tel. 0451/122-1615 - Fax 0451/122-1620 - eMail: frauenbuero@luebeck.de - www.frauenbuero.luebeck.de

Mitarbeiterinnen: Regina Dunckel | Katrin Friedrich (Elternzeitvertretung) | Elke Sasse | Petra Schmittner (von 2-2016 – 2-2017 in Elternzeit)

EINFÜHRUNG

Gleichwohl sich der Tätigkeitsbericht vom äußeren Erscheinungsbild im Vergleich zu den Vorjahren wenig verändert hat, so hat sich die Arbeit des Frauenbüros laufend weiterentwickelt und verändert und wird selbstverständlich den aktuellen Entwicklungen angepasst.

Neben der Fokussierung auf das Thema „weibliche Flüchtlinge“ (siehe S. 13), gibt es im Berichtszeitraum zwei weitere Entwicklungen, die die Arbeit des Frauenbüros besonders geprägt und verändert haben und verändern werden:

1. Das erhebliche größere Volumen an Stellenbesetzungsverfahren, die zu begleiten sind, zeichnete sich in den letzten Jahren bereits ab, hat aber insbesondere im Jahr 2016 eine weitere deutliche Steigerung erfahren. Die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen in unterrepräsentierten Tätigkeitsfeldern hat das Zeitkontingent der Mitarbeiterinnen für andere Aufgabenfelder erheblich eingeengt, weil die dreifache Zeit wie noch im Jahr 2015 für diese Aufgabe aufgebracht werden musste. Wäre die Teilnahme überall dort erfolgt, wo dies u.E. notwendig gewesen wäre, hätte sich das Zeitvolumen sogar vervierfacht – d.h., der gesetzliche Auftrag konnte zum Teil nicht wahrgenommen werden. Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Personalaustritte bei der Hansestadt Lübeck aufgrund des hohen Altersdurchschnitts (siehe Personalbericht 2016 der Hansestadt Lübeck, S. 30f) ist davon auszugehen, dass in den nächsten Jahren mit weiteren Steigerungen zu rechnen ist. Mit dem derzeitig vorhandenen Personalvolumen im Frauenbüro, wird der gesetzliche Auftrag über 2017 hinaus nicht zu bewältigen sein. **Soll diese Pflichtaufgabe nicht zur Alibiaufgabe verkommen, ist hierfür eine entsprechende Personalaufstockung im Frauenbüro unabdingbar.**

2. Das Thema „Partizipation von Frauen“ vor dem Hintergrund eines Männeranteils von 76% in der Lübecker Bürgerschaft begründet die Notwendigkeit, mehr Frauen für die kommunalpolitische Arbeit zu motivieren und interessieren – aber auch zu hinterfragen, was sie davon abhält, kommunalpolitisch in den Parteien, Fraktionen, Ortsvereinen und Ausschüssen aktiv zu sein. Mittels eigener Veranstaltungen –der 2. Frauenbürgerschaft im März 2016 z.B.- bietet das Frauenbüro den Bürgerinnen Partizipationsformen, die sie einerseits animieren, ihre Interessen einzubringen

und die andererseits frauenpolitische Themen und Interessenfelder in dieser Stadt deutlich machen.

Erfreulicherweise hat die Bürgerschaft nach der erwähnten Frauenbürgerschaft am 28.4.2016 einstimmig beschlossen, *„Anträge, die in den Veranstaltungen des Frauenbüros unter dem Titel ‚Frauenbürgerschaft‘ beschlossen werden, werden zukünftig von der Stadtpräsidentin an die zuständigen Fachausschüsse der Hansestadt Lübeck weitergeleitet. Der jeweilige Fachausschuss entscheidet abschließend über eine Weiterleitung von Anträgen an die Bürgerschaft.“* Faktisch hat dies im vergangenen Jahr dazu geführt, dass die am 4. März 2016 beschlossenen Anträge der Frauenbürgerschaft in den Ausschüssen beraten und behandelt wurden. Die Antragstellerinnen konnten ihre Anträge selbst vorstellen und es fand (mal mehr, mal weniger) eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Anliegen der Bürgerinnen statt.

Der Bürgerschaftsbeschluss vom 28. April 2016 bietet eine Grundlage, als „Forum Frauenbürgerschaft“ auch über die Veranstaltung einer großangelegten Frauenbürgerschaft hinaus, Anträge im regelmäßig tagenden Forum einzubringen, vorzutragen und darüber abzustimmen und im Sinne einer Beratung in den Fachausschüssen an die Stadtpräsidentin weiterzuleiten. Dies ist eine gute Ausgangsbasis, Partizipation von Frauen zu sichern – zumal die groß angelegte „Frauenbürgerschaft“ vom Frauenbüro aufgrund der begrenzten Personalkapazitäten nicht regelmäßig in dieser Größenordnung durchgeführt werden kann.

Mit vier Veranstaltungen im Jahr 2017 „Forum Frauenbürgerschaft lädt ein“ soll diese Chance, die die Bürgerschaft mit ihrem Beschluss gegeben hat, so genutzt werden, dass Anliegen von Frauen sichtbar werden – und Frauen Interesse bekommen (und behalten!), kommunalpolitisch etwas bewegen zu können. Vor dem Hintergrund der für das Frühjahr 2018 anstehenden Kommunalwahl ist dies eine Chance, die von Seiten der Frauen einerseits und von Seiten der Parteien und Wählervereinigungen andererseits genutzt werden muss.

3. Die ***Erweiterung der Gemeindeordnung um den §1a bedeutet auch eine Erweiterung des Aufgabefeldes der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten*** (siehe S. 18). Bei der Hansestadt Lübeck haben wir mit den bereits im Juni 2001 beschlossenen „Eckpunkten zur Frauenförderung bei den städtischen Gesellschaften“ (siehe <http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/eckpunkte-gesamt.pdf>) zwar eine Grundlage geschaffen, Frauenförderung bei städ-

tischen Gesellschaften bzw. Gesellschaften mit städtischer Mehrheitsbeteiligung abzusichern. Die Erweiterung der Gemeindeordnung nimmt jetzt allerdings alle Kommunen in die Pflicht und erwartet zudem eine regelmäßige Berichterstattung auch zur Wirksamkeit von Maßnahmen unter Einbindung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Kommunalaufsicht. Weil die städtischen Gesellschaften nicht dem Gleichstellungsgesetz unterliegen, hat Lübeck bereits vor 15 Jahren die benannten Eckpunkte verabschiedet. Die jetzt verankerte gesetzliche Verpflichtung wird die Wahrnehmung und Sicherstellung dieser grundgesetzlichen Aufgabe auch für die kommunalen Gesellschaften überprüfen. Wie die praktische Umsetzung des §1a GO aussehen soll, wird im kommenden Jahr innerstädtisch entwickelt und vorbereitet werden müssen – in Abstimmung mit der Kommunalaufsicht.

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-

1. Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung

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

§19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.

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

§20 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf die Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand einschließlich vorhergehender Planungen zu beteiligen. §19 Abs. 2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Per-

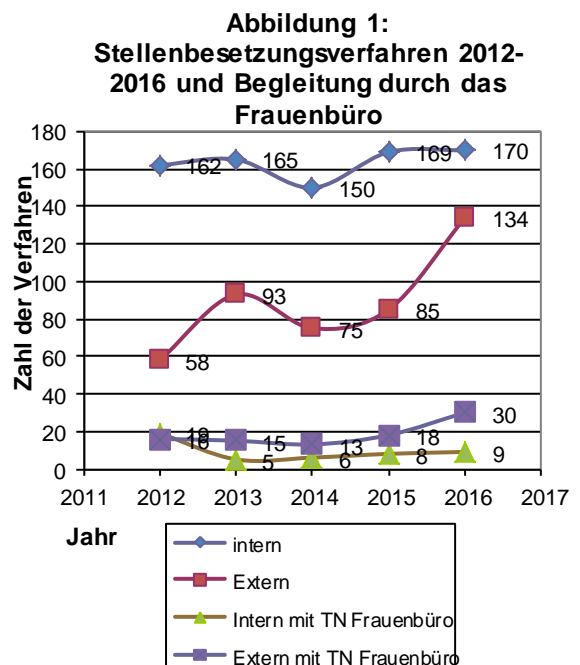
sonalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Gremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.

(3) (...)

Ebenso ist §2(4) (neu §2(5) Gemeindeordnung relevant, der u.a. das Widerspruchsrecht für das „Organ“ der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten regelt (siehe Anhang, S. 18).

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

a) Begleitung von und Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren



Aufgrund des hohen Altersdurchschnitts der Belegschaft der Hansestadt Lübeck steigt auch die Zahl der wieder zu besetzenden Stellen – auch wenn nicht jede Stelle wiederbesetzt wird.

Im Jahr 2015 hat das Frauenbüro 169 interne und 85 externe Stellenbesetzungsverfahren begleitet. Von den insgesamt 254 Verfahren (eine Steigerung um rund 13% im Vergleich zu 2014!) nahm das Frauenbüro nur 26 Mal (d.h. in 10% der Fälle) direkt am Vorstellungsgespräch teil.

Im Jahr 2016 begleitete das Frauenbüro 170 interne und 134 externe Stellenbesetzungsverfahren. Von den insgesamt 304 Verfahren (eine Steigerung zum Vorjahr um 20%, im Vergleich zu 2014 sogar um 35%!) nahm das Frauenbüro 39 Mal (d.h. in 13% der Fälle) direkt am Vorstellungsgespräch teil.

Im Vergleich zum Jahr 2014 ist dies eine Steigerung um 105% (Teilnahme an 19 Vorstellungsgesprächen in 2014).

Dabei erfolgt die direkte Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen sowohl für die Kernverwaltung als auch für die Eigenbetriebe (Entsorgungsbetriebe, städtische SeniorInneneinrichtungen, 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 zwei Jahren deutlich gestiegen – und hätten, nach dem o.g. Maßstab (Teilnahme bei Unterrepräsentanz) noch in einigen Fällen mehr erfolgen müssen – was allein aus Zeitkapazitätsgründen nicht möglich war. Allein im Jahr 2016 beispielsweise wäre die Teilnahme an 11 weiteren Vorstellungsgesprächen angezeigt gewesen – was dann insgesamt 50 Teilnahmen an Vorstellungsgesprächen entsprechen hätte.

Die Einbindung / Information an das Frauenbüro läuft bei den Eigenbetrieben nicht ganz so reibungslos wie in der Kernverwaltung – allerdings hat sich dies in den vergangenen zwei Jahren deutlich verbessert.

b) Rahmenplan zur Frauenförderung und Frauenförderpläne

Nachdem 2013 eine Fortschreibung des Rahmenplans zur Frauenförderung anstand, ebenso wie eine Fortschreibung der Frauenförderpläne der Personalstellen – das sind in der Hansestadt Lübeck die Kernverwaltung, die Lübecker Schwimmbäder, die Entsorgungsbetriebe Lübeck, die Kurbetriebe Travemünde und die

SeniorInneneinrichtungen, konnte die eigentlich planmäßig zu erfolgende Zwischenberichterstattung über die Zielvorgaben (vgl. §11(4) GStG) wg. der Umstellung auf das Personalprogramm KoPers nicht 2015 erfolgen, sondern wurde im Jahr 2016 den politischen Gremien vorgelegt. Wie 2013 beschlossen, erfolgte die Berichterstattung zum Frauenförderplan / Rahmenplan zur Frauenförderung erstmals integriert: für die Kernverwaltung im Personalbericht 2016 (siehe: http://www.luebeck.de/stadt_politik/buergerinfo/bi/vo020.asp?VOLFDNR=1004093), für die Eigenbetriebe integriert in die jeweiligen Wirtschaftspläne.

Ob die Integration der Berichte zum Frauenförderplan der richtige Weg ist, wird im Zusammenhang mit der Fortschreibung 2018 zu prüfen sein.

Deutlich wurde bei den Berichten in 2016, dass die Auswertungen zur Frauenförderung im Personalbericht und den Wirtschaftsplänen die Thematik nahezu unsichtbar gemacht hat – und deshalb bei einer Fortschreibung kritisch geprüft werden muss, ob die Integration von Themen der Frauenförderung in die „Regelberichterstattung“ der richtige Weg ist.

Kritisch im Blick behalten werden muss - insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Zahl frei werdender bzw. wieder zu besetzender Stellen, dass der Frauenanteil an den Führungskräften leicht zurückging (im Zeitraum 2012 – 2015 von 39% auf 37%).

Ebenso bedarf es einer kritischen und gründlichen Auseinandersetzung mit den sich spezifisch vorgenommenen Handlungsfeldern der Fachbereiche und Eigenbetriebe zum Thema Frauenförderung und dem Umsetzungswillen; siehe hierzu auch die Stellungnahme des Frauenbüros zum Frauenförderplan der Kernverwaltung:

http://www.luebeck.de/stadt_politik/buergerinfo/bi/_tmp/tmp/45-181-136119841198/119841198/01069965/65-Anlagen/02/StellungnahmeFrauenbuero.pdf

2. Beratung und Information

a) Beratung von Verwaltungseinheiten und Politik

Als regelhafte Leistung des Frauenbüros ist im Produktkontrakt des Frauenbüros u.a. die „steuerungsunterstützende Beratung für Verwaltungsspitze, Verwaltungseinheiten und Politik bei der Planung und Umsetzung kommunaler Gleichstellungsziele für Mitarbeiterinnen und Einwohnerinnen“ aufgeführt. Die hier formulierte Zuständigkeit für die gesamte Verwaltung spiegelt die Querschnittsfunktion des Frauenbüros wider.

Das Frauenbüro erfüllt diese Aufgabe in der Regel dadurch, dass es im Gespräch mit der Verwaltung und Selbstverwaltung Anregungen für Maßnahmen gibt, die geeignet sind, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, und konstruktive Kritik an bereits geplanten Maßnahmen übt.

Konkrete „genderorientierte“ Beratung einzelner Bereiche im Hinblick auf ihre Leistungen gegenüber Kund*innen geschah in den Jahren 2015 und 2016 u.a. durch die Teilnahme an diversen Arbeitsgruppen und Steuerungsunden (siehe S. 17 – insbesondere bei den verwaltungsinternen und lübeckweiten Aktivitäten).

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

- ⇒ die Verbesserung der Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger
- ⇒ die Verhinderung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung städtischer Mitarbeiter*innen in laufenden Umstrukturierungsprozessen.

Entsprechend 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 Begleitung der „Soziale Stadt Moisling“ und der Initiierung des Stadtteilbeirates, der Entwicklung und Behandlung der Budgetverträge der Stadt mit den freien Trägern -insbesondere den Frauenprojekten-, der Erstellung des Integrationsmonitorings und der Leitlinien außerschulischer Jugendarbeit, den Vorlagen zum KiTa-Entgelt oder zur Jugendhilfeplanung und zur Schulsozialarbeit ebenso wie beim Rahmenkonzept Gesundheitsmanagement

oder der Entwicklung einer Personalstrategie zur demografischen Entwicklung.

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.

Frauen in Lübeck 2014

Das Frauenbüro erstellt alle vier Jahre im Auftrag der Bürgerschaft den Bericht „Frauen in Lübeck“.

Im Bericht „Frauen in Lübeck 2014“, der 2015 in zwei Teilen vorgelegt wurde, wurde eine Fokussierung auf die aus unserer Sicht wesentlichen Handlungsfelder zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern vorgenommen:

In Teil I des Berichts, der im März 2015 den Gremien und der Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck vorgelegt wurde, waren die Themen „Partizipation“ von Frauen und Männern und „Gewalt“ im Fokus.

Die vorgelegten und ausgewerteten Zahlen zeigen, dass Frauen in Lübeck in wichtigen Entscheidungspositionen von Kommunalpolitik, Aufsichtsräten, aber auch in Gremien von Kammern, Gewerkschaften, Hochschulen und Kirche nach wie vor z.T. stark unterrepräsentiert sind.

Die weiterhin hohe Zahl an statistisch erfassbarer Gewalt gegen Frauen und Kinder in Lübeck wird ebenfalls dargestellt; hier wird aber auch aufgezeigt, welche Hilfen es in Lübeck gibt

Teil II des Berichts wurde der Bürgerschaft im November 2015 als TOP 8.14 vorgelegt und rückt die Erwerbsarbeit von Frauen und Männern in Lübeck in den Fokus.

Am Ende der drei Themenschwerpunkte sind jeweils Handlungsoptionen aufgezeigt, die aus unserer Sicht zu einer Verbesserung der Situation beitragen können.

Die Berichte und Daten liefern wichtige Erkenntnisse über frauenpolitisch relevante Handlungsfelder für Lübeck. Sie können somit für Verwaltung und Kommunalpolitik eine gute Grundlage für Entscheidungen und Handlungsansätze für ein geschlechtergerechtes Lübeck sein.

Die Schwerpunkt-Berichte und ein zusätzlicher Anhang, der die Fortführung weiterer Datenreihen zu

geschlechtsspezifisch relevanten Auswertungen darstellt, können abgerufen werden unter www.frauenbuero.luebeck.de (Veröffentlichungen/Fachpublikationen).

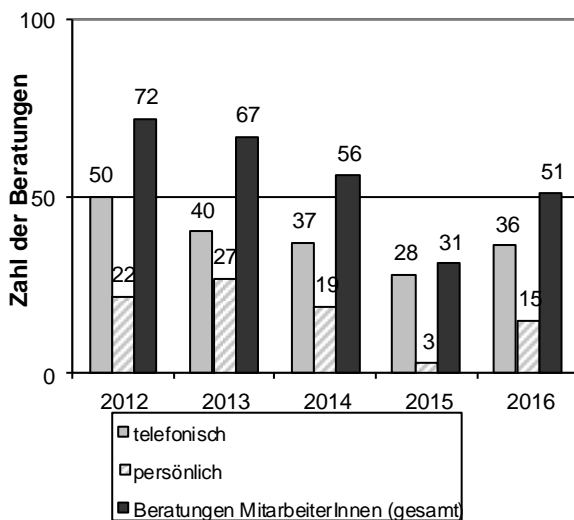
Beratungen

Ein Anzeiger für aktuelle, neue 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 werden.

Die Lübecker Hauptsatzung hat in §5 explizit geregelt, dass das Frauenbüro Beratungen anzubieten habe (siehe S. 17).

b) Beratung von Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung und Eigenbetriebe

Abbildung 2: Beratungen von MitarbeiterInnen durch das Frauenbüro 2012-2016



Nachdem die Zahl der Beratungen der Mitarbeiter*innen im Jahr 2015 mit 31 im Vergleich zu 2014 (56) deutlich sank, stieg die Zahl der Beratungen in 2016 wieder auf 51 Beratungen an. Davon fanden 15 Beratungen im persönlichen Gespräch statt – was selbstverständlich meist größere Zeitkapazitäten bindet als eine telefonische oder Mailberatung.

Die Zahl der Beratungen hängt auch, wie wir immer wieder feststellen, von unserer Erreichbarkeit ab – je weniger Zeit unsererseits z.B. am Schreibtisch ver-

bracht werden kann wg. der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen (siehe S. 3f) um so mehr sinkt auch die Anzahl der Beratungen.

Die Fragen waren 2016 und 2015 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 die jungen Kollegen. Weitere wesentliche Themen der Beratungen waren Fragen rund um Personalauswahlverfahren, die Geburt von Kindern, den Wiedereinstieg, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, zu internen Konflikten, aber auch zu den Auswirkungen familiärer Veränderungen und Probleme auf die berufliche Situation.

c) Informationen für Mitarbeiter*innen

Die letzte Neuauflage der stadtinternen Broschüre „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg in den Beruf“ hatte das Frauenbüro im Januar 2012 herausgegeben. Gesetzliche Neuerungen wurden 2016 durch ein „Einlegeblatt“ für die gedruckten Fassungen, die im Personal- und Organisationservice mit Bekanntgabe der Schwangerschaft herausgegeben werden, aktualisiert und die Online-Fassung in aktualisierter Form den Kolleg*innen zur Verfügung gestellt.

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

Seit dem Jahr 2015 wird „Frauenbüro informiert“ an alle Mitarbeiter*innen, d.h. an Frauen und Männer der Stadtverwaltung versandt, da es eine vermehrt Nachfrage auch der Kollegen zu diesen Informationen gab. 2015 erschien eine Ausgabe von „Das Frauenbüro informiert“ im Oktober 2015 mit dem Fokus „Vereinbarkeit von Beruf und Leben“ und informierte über das neue Pflegezeitgesetz und neue Elterngeldregelungen ebenso wie über das Ergebnis der Streiks der Sozial- und Erziehungsberufe in diesem Jahr.

Im Jahr 2016 informierte die Ausgabe Nr. 33/2016 im Juli schwerpunktmäßig über ein anderes Besteuerungsverfahren für Eheleute: das Faktorverfahren mit der Steuerklasse IV. Im Dezember war in Ausgabe Nr. 34/2016 das Thema „Working Place Policy“ (siehe S. 15) im Fokus der Informationen für die Kolleg*innen.

Interne Infoveranstaltung

In 2015 fand eine Infoveranstaltung für Frauen am 4. März im Rathaus statt. Die Referentin Stefanie Kohlmorgen vom Frauennetzwerk zur Arbeitssituation, Kiel, referierte über partnerschaftliche Familienmodelle und Gewerkschaftssekretärin Barbara Kammer informierte über die bevorstehende Kampagne der Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe – klassische Frauenberufe.

Informationen für Auszubildende der Hansestadt

Auch 2015 informierte das Frauenbüro sowohl weibliche als auch männliche Auszubildende der Stadtverwaltung über die Arbeit des Frauenbüros. Aktuell wird überlegt, ob es sinnvoll ist, diese Information bereits in den ersten Wochen der Ausbildung zu terminieren bzw. zu welchem Zeitpunkt dies ggf. sinnvoller geschehen könnte.

„Netzwerk weibliche Führungskräfte“ bei der Hansestadt Lübeck

Zum „Netzwerk weiblicher Führungskräfte“ lädt ein kleiner Kreis von ca. 5 Frauen mit Unterstützung des Frauenbüros in unregelmäßigen Abständen alle weiblichen Beschäftigten bei der Hansestadt Lübeck ein, die Personalführungsverantwortung haben und / oder im Controlling arbeiten. In den Jahren 2015 und 2016 fanden jeweils zwei Treffen statt.

Die Teilnehmerinnen-Zahl bei den Plenen liegt bei rund 30 Frauen. 2015 traf sich das Netzwerk im Juli und November. Themen waren die neue Pflegeversicherung und beim 2. Treffen das Nutzen von Aufgabenkritik für die Weiterentwicklung der Arbeit(sorganisation).

2016 beschäftigten sich die Führungs-Frauen mit den Themen „Zeitmanagement“ und dem „Mitarbeiter*innengespräch“.

Bereits seit 2014 gibt es darüber hinaus eine behördenübergreifende Vernetzung von Führungsfrauen: durch eine Kooperation des Frauenbüros mit den Gleichstellungsbeauftragten des UKSH und der Stadtwerke Lübeck Holding.

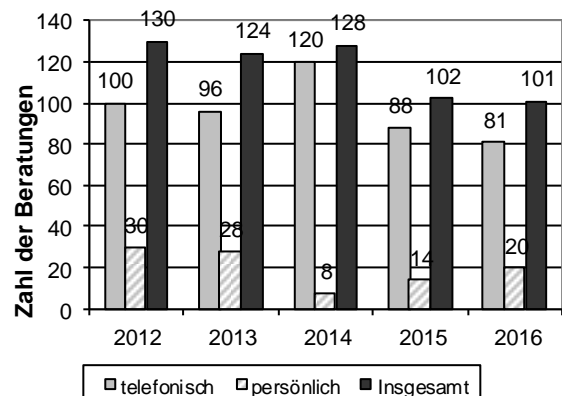
Im Juni 2015 war die Hansestadt Lübeck Gastgeberin einer dieser Veranstaltung: in der VHS referierte Dr. Jüngling von der Universität Hamburg über „Mikropolitik und Emotionalität“. Im Oktober 2015 gab es eine Netzwerkmesse „Appetit auf mehr Netzwerken“ im UKSH in Zusammenarbeit des Arbeitskreises der Lübecker Gleichstellungsbeauftragten. Die Referentin

Döhling-Wölm referierte über erfolgreiche Netzwerkstrategien.

Wegen des stark nachgefragten Interesses nach einem Angebot für „Kollegiale Beratung“, gerade auch behördenübergreifend, konnte dann für 2016 ein Angebot mit der UKSH-Akademie für weibliche Führungskräfte von UKSH, Stadtwerken und Hansestadt Lübeck angeboten werden. Im November 2016 gab es zudem eine Veranstaltung mit dem Titel „Ihr Auftritt!“ mit der Referentin Butting, der ebenfalls auf großes Interesse stieß.

d) Beratung von Bürger*innen

Abbildung 3: Beratung von BürgerInnen durch das Frauenbüro 2012-2016



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 2015 102 Beratungsgespräche mit Bürger*innen geführt. 2016 führten wir 101 Beratungsgespräche.

An den Themenschwerpunkten hat sich im Vergleich zu den Vorjahren nicht wesentliches verändert. Das Thema Erwerbsarbeit (Arbeitslosigkeit, Jobsuche, berufliche Umorientierung, incl. Teilzeit-Ausbildung, Minijobs, Anerkennung von Abschlüssen von Migrant*innen) war das zentrale Thema der Beratungsanfragen im Frauenbüro.

Themen wie z.B. Kinderbetreuung, Unterhalts- oder Eherecht, aber auch Fragen rund um die Geburt, Elternzeit, psychische Belastungen, Gewalt und Mißbrauchserfahrungen werden ebenfalls an das Frauenbüro herangetragen. Ratsuchende sind häufig Frauen mit komplexen Problemlagen, darunter vermehrt Migrantinnen und Alleinerziehende.

e) Informationen und Veröffentlichungen extern

In den Jahren 2015 und 2016 wurden vom Frauenbüro folgende Veröffentlichungen herausgegeben:

- Die **„Wegweiserin für Frauen und Mädchen in Lübeck“**, erstellt in einer Auflagenstärke von 8.000 gedruckten Exemplaren im Jahr 2015. Die Wegweiserin für Frauen und Mädchen in Lübeck liegt gleichzeitig als online-Version immer in aktueller Form unter www.frauen-luebeck.proaktiv.de vor. Die Broschüre erschien im Frühjahr in der bereits 8. Auflage in gedruckter Form (und auch online). Die Druckfassung ist in zahlreichen Beratungsstellen und bei städtischen Institutionen erhältlich. Die 8. Auflage ist auch als App erhältlich – mit der Zielsetzung, die neuen Medien mehr zu nutzen und den Nutzer*innenkreis zu erweitern. Auch wenn die App für die nächste Auflage durchaus noch optimierbar ist, ist dies ein wichtiger erster Schritt, die Bürger*innen auch digital anders zu erreichen.
- Mit fünf **Newslettern** wurden 2015 und 2016 interessierte Lübeckerinnen und Lübecker mit aktuellen frauenpolitisch relevanten Terminen und Entwicklungen in Lübeck versorgt: Themen waren z.B. die Wahl zum Beirat für Senior*innen, oder die Gewerkschaftskampagne zur Aufwertung der Sozial und Erziehungsberufe im Jahr 2015, oder die geplante Zusammenarbeit und Zusammenlegung der Beratungsstellen Aranat e.V. und Tara e.V. und das vom Bund bewilligte Modellprojekt für pro familia Lübeck zum kostenfreien Zugang zu Verhütungsmitteln für Frauen mit wenig Geld – ein Thema, an dem das Frauenbüro ebenfalls bereits seit mehreren Jahren aktiv mitarbeitet. Siehe auch für detailliertere Lektüre der Newsletter: www.luebeck.de/stadt_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/newsletter.html
- Das Ergebnis der 2. Frauen-Bürgerschaftssitzung ist in einer Dokumentation nachzulesen: http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/4-3-2016_Frauenbuergerschaft_Luebeck_Dokumentation.pdf
- Der Informationsflyer der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten „Verheiratet – und weniger Netto? Das Faktorverfahren als Alternative zu den gängigen Steuerklassenkombinationen“ wurde bereits 2015 unter maßgeblicher Mitarbeit der Lübecker Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. Der Flyer liegt inzwischen bei diversen Institutionen aus – insbesondere beim Lübecker Standesamt. Zu finden ist die Information für heiratswillige Paare auch über die homepage des Frauenbüros (siehe http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/LAG_Faktorverfahren%202016.pdf) ebenso wie auf der homepage des Lübecker Standesamtes.
- Die aktualisierte Neuauflage der LAG-Broschüre „Geringfügige Beschäftigung – Informationen über Minijobs bis 450€ im Monat“ mit Gesetzesaktualisierungen aus 2016 ist vom Frauenbüro ebenfalls für Lübeckerinnen eingekauft worden und wird, vorrangig von den Betroffenen selbst, immer wieder nachgefragt.

3. Themen 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 seit mehreren Jahren Schwerpunkt der Arbeit des Frauenbüros. Auch in den Jahren 2015/16 wurde durch verschiedene direkte Aktivitäten oder die Unterstützung von Aktivitäten dieser Schwerpunkt mit hoher Arbeitskapazität begleitet.

Erneut wurde die Messe „Arbeiten – aber wie?“ in den Jahren 2015 und 2016 (mit jeweils rund 300-400 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.

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

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

Zur Verdeutlichung der Arbeitsinhalte einige Ausführungen:

Entgeltgleichheit: Equal Pay Day (EPD) in Lübeck-gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Ein jährlicher Termin zwischen dem 18. und 30. März jedes Jahres markiert bundesweit seit 2008 den Zeitraum, den Frauen in Deutschland über das Jahresende hinaus arbeiten mussten, um im Durchschnitt auf das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen.

Deutschland bildet mit inzwischen „nur“ noch 21% Lohnungleichheit eines der Schlusslichter in der Europäischen Union, in der Frauen nach den jüngsten

Statistiken 17% weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Bereits seit 2009 gibt es verstärkte Aktivitäten des Frauenbüros zum Thema Entgeltgleichheit.

Aus der Zusammenarbeit zwischen dem Frauenbüro und dem BPW Club Lübeck (siehe www.bpw-luebeck.de) hat sich seit 2011 durch die ehrenamtliche Unterstützung von bis zu 30 Coaches (Frauen und Männern) ein „Speed-Coaching“ zur beruflichen Weiterentwicklung, Neuorientierung und zum Wiedereinstieg für Frauen etabliert.

Die bis zu 30minütigen Beratungseinheiten wurden sehr gut angenommen. In beiden Jahren machten jeweils mehr als 100 Frauen von dem Angebot Gebrauch.

Wie in den Jahren 2013/14 konnte die Veranstaltung 2015 erneut im Hoghehus und 2016 im Lübecker Rathaus fortgesetzt werden.

Bereits seit 2013 werden parallel zu den Beratungsangeboten Workshops von den Coaches angeboten, die eine überaus gute Resonanz finden. Meist sind diese nach kurzer Zeit ausgebucht und weitere Interessentinnen können nur per Warteliste noch auf einen Platz hoffen.

Macht der Ausstrahlung | Selbstpräsentation | Resilienztraining | Körpersprache | Haltung zu unangenehmen Gefühlen | Geldwert-Selbstwert | berufliche Veränderungen waren die angebotenen und auch nachgefragten Themen im Jahr 2015. 20 Coaches führten über 80 Beratungsgespräche.

Im Folgejahr 2016 waren Workshop-Themen: Stolpersteine im Bewerbungsprozess | Resilienztraining | Wertschätzung | 5 Türen zur Freiheit | Telefonakquise | Moderieren | Beziehungsmanagement im Arbeitsalltag.

Darüber hinaus führten 27 Coaches in 2016 in fünf Stunden 128 Beratungsgespräche. Schirmherr der Veranstaltung im Jahr 2016 war Dirk Gerdes, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH. Die Befragung der Teilnehmerinnen am EPD zeigt eine hohe Zufriedenheit mit dem Angebot. Die Evaluation zeigte zudem, dass neben der Information über die Presse die direkte Information seitens des Frauenbüros und des BPW die Teilnehmerinnen zur Veranstaltung brachte.

Erfreulich ist, dass das Frauenbüro für die Durchführung in 2017 eine Kooperation zwischen dem BPW, Club Lübeck und dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation, siehe <http://frauennetzwerk-sh.de/fnsh/kontakt/standort-luebeck/> vermitteln konnte, so dass das Angebot auch mit weniger Personalressource im Frauenbüro – aber

natürlich dennoch inhaltlicher Unterstützung - fortgesetzt werden wird.

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.

Wie schon in den Jahren zuvor rief das Frauenbüro auch 2015 und 2016 gemeinsam mit IHK und HWK Unternehmen zur Beteiligung am „Girls' Day“ auf.

12 Mädchen erhielten 2015 beim Girls Day bei der Hansestadt Lübeck (als Arbeitgeberin) einen Einblick in die Berufe Wasserbauerin, Landschafts- und Friedhofsgärtnerin sowie Straßenwärterin. Das Angebot wurde vom Frauenbüro koordiniert und von verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung (LPA, Stadtgrün und Verkehr) und mit Unterstützung des Personal- und Organisationsservice durchgeführt. Die Entsorgungsbetriebe Lübeck boten ebenfalls sechs Plätze für Mädchen in den Bereichen Stadtentwässerung, Straßenreinigung und Abfallwirtschaft an. 2016 begleitete das Frauenbüro erneut den Girls' Day bei der Hansestadt Lübeck selbst. Neun Plätze hatte die Hansestadt für die Erkundung der Berufe Landschafts- und Friedhofsgärtnerin sowie Straßenwärterin zur Verfügung gestellt. Die Entsorgungsbetriebe boten zehn Plätze an.

2015 organisierte das Frauenbüro darüber hinaus gemeinsam mit Jugendarbeiterinnen des Arbeitskreises „Frauen unterstützen Mädchen“ den Technik-Parcours im Jugendzentrum Burgtor. 40 Mädchen nahmen daran teil. 2016 konnten 27 Mädchen beim „Technik-Parcours“ in die Bereiche IT, Handwerk und Naturwissenschaften „hineinschnuppern“, diesmal im Jugendzentrum Moisling. 2016 wurden zusätzlich Workshops in Fotografie, Tontechnik und Bäckerei für die Mädchen angeboten.

Parallel dazu gab es 2016 erstmals auch Workshops für Mädchen (Feuerwehr, Karate, PC-Kurs, GaLaBau, Fliesen verlegen, Selbstverteidigung, der Bau sucht kluge Köpfe) und Jungen (Organisation durch den AK durch den AK „Männer für Jungs“) an der Heinrich Mann-Schule.

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 2015 und 2016 standen in Lübeck insgesamt mehrere hundert Plätze für Schülerinnen zur Verfügung.

Durch eine engere Kooperation der Schulsozialarbeit, den Arbeitskreisen „FuM“ (Frauen unterstützen Mädchen) MfJ („Männer für Jungs“), Jugendarbeiter*innen von städtischen Jugendzentren und freien Trägern, wurde die Thematik der geschlechtsspezifischen Berufsorientierung verstärkt an die Schulen und Lehrer*innen herangetragen.

Ein gemeinsame Auswertung von Girls' und Boys Day fand statt und unterstützt die Weiterentwicklung des Angebots.

FrauenBusiness: Veranstaltungen für selbständige Frauen

Mehr als 15 Jahre, 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 (weitere Infos unter www.frauenbusiness-luebeck.de).

Im Jahr 2015 initiierte die Projektgruppe den 5. Lübecker Unternehmerinnen-Tag am 15. September in der Gemeinnützigen. Der Einladung folgten mehr als 80 Frauen aus Wirtschaft und Management, um das Thema „Service“ in den Fokus zu nehmen. Referentin Dreser stellte „Servicedesigns“ vor und ihr Vortrag mit integrierter Workshop-Einheit bot genügend Gesprächsstoff. Das anschließende Salongespräch mit Moderatorin Jeanette Nentwig von den Lübecker

Nachrichten brachte lokale Praxisbeispiele erfolgreicher Servicegedanken.

2016 folgte dann am 20. September die inzwischen 10. Lübecker Visitenkartenparty, die diesmal im Multifunktionscenter auf dem Campus-Gelände stattfand.

Gute Resonanz hat das bereits in 2012 begonnene Unternehmerintreffen besonderer Art: „FrauenBusiness unterwegs“, wurde auch 2015 und 2016 fortgesetzt. Im April 2015 wurde eine Bürogemeinschaft in Frauenhand An der Untertrave 17 besucht, weiter ging es dann in die Engelsbäckerei in die Große Petersgrube. Eine Fortsetzung des Veranstaltungsformats im Jahr 2016 fand mit dem Besuch der Galerie Artemani in der Fleischhauerstr. 34 und des klassischen Frauengewerbes „Friseurin“ bei „Nicole professional hair-care“ in der Huxstr. 35 statt. Wie bereits in den Jahren zuvor moderierte in beiden Jahren Dr. Hastenrath dieses Veranstaltungsformat.

Das weiterhin rege Interesse an den Veranstaltungsformaten Unternehmerintag, 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.

b) Frauen in die Kommunalpolitik: Mehr Vielfalt

Inzwischen bereits im fünften Jahr befasst sich das Frauenbüro intensiver als in den Jahren zuvor mit dem Thema „Mehr Vielfalt in die Kommunalpolitik: Frauen sind dabei!“. Begonnen wurde damit 2012; die fortgesetzten Schwerpunkte in den Jahren 2015 und 2016 waren

- ➔ mehr Frauen für die kommunalpolitischen Gremien zu interessieren und zu gewinnen
- ➔ den Frauenanteil an den kommunalen Aufsichtsräten deutlich zu erhöhen
- ➔ Kommunalpolitiker*innen für frauenpolitische Anliegen zu sensibilisieren

Mehr Vielfalt in die Kommunalpolitik – Frauen sind dabei!

...ist Motto der fortlaufenden Veranstaltungsreihe seit 2012.

Im Jahr 2015 umfasste die Veranstaltungsreihe neun Veranstaltungen:

- ➔ 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.

- ➔ Infotermin zum Frauenstatistikbericht, Teil I (siehe S. 5) (24.2.)
- ➔ Stadtplanung in Lübeck (25.4.)
- ➔ VHS-Kurs „Wie funktioniert Kommunalpolitik?“ (8.5.)
- ➔ Schleswig-Holstein-weite Veranstaltung mit dem MSGWG im Kreis Plön (3.6.)
- ➔ Wie lese ich einen Haushaltsplan? (12.9.)
- ➔ Infotermin: Was macht eine Stadtpräsidentin? (11.9.)
- ➔ Infotermin: Wie entsteht ein Parteiprogramm? (9.10.)
- ➔ Infotermin zum Frauenstatistikbericht, Teil II (siehe S. 5) (14.10.)

Im Jahr 2015 fand zudem die **Wahl des Beirates für Seniorinnen und Senioren** statt. Mit dem Fokus auf das Thema ‚Partizipation von Frauen‘ war auch dies aus Sicht des Frauenbüros von besonderem Interesse, denn der Beirat für Seniorinnen und Senioren setzte sich zuletzt aus 7 Frauen und 14 Männern zusammen, d.h. Frauen waren zu 33% vertreten, Männer zu 66%. Vor der Hintergrund des deutlich höheren Anteils von Frauen an der Bevölkerung ab 60 Jahre (Frauenanteil 58%) war eine geschlechterparitätische Besetzung des Beirates für Seniorinnen und Senioren mehr als geboten. Deshalb schlug das Frauenbüro im Januar 2015 in einer Stellungnahme zur Wahlordnung und Satzung des Beirates für Senior*innen Änderungen vor, die in der Umsetzung eine geschlechterparitätische Besetzung sicherstellten. Die Bürgerschaft folgte dem Vorschlag des Frauenbüros und somit setzt sich der 21köpfige Beirat für Senior*innen jetzt aus 10 Frauen und 11 Männern zusammen, siehe auch: http://www.luebeck.de/bewohner/familie_soziales/seniorenbeirat/beiratswahl.html Für die nächste Wahl zum Beirat für Senior*innen, die parallel zur Kommunalwahl 2018 stattfinden soll, gilt es, diese Änderung gleichermaßen umzusetzen.

Höhepunkt der Veranstaltungsreihe „Mehr Vielfalt in die Kommunalpolitik – Frauen sind dabei“ war 2016 erneut die **2. Frauenbürgerschafts-Sitzung**, die nach 2013 zum 2. Mal durchgeführt und von Stadtpräsidentin Schopenhauer geleitet wurde (4.3.16).

Vorbereitet und durchgeführt wurde die Sitzung, vom Frauenbüro und dem „Forum Frauenbürgerschaft“, einer Gruppe von 8-10 ehrenamtlich aktiven Frauen.

41 Anträge zu den Themenfeldern Beteiligung | Sicherheit | MigrantInnen | Kinder | SeniorInnen | Wohnen | Mobilität lagen den über 80 engagiert diskutierenden Frauen vor; 24 Anträge konnten in den vorgegebenen drei Stunden beraten, behandelt und abgestimmt werden.

In der folgenden regulären Bürgerschaft am 28.4.2016 wurde, wie in der Einleitung bereits erwähnt, eine Behandlung der Anträge, die eine Mehrheit gefunden hatten, in den Fachausschüssen, auch für die Zukunft beschlossen. Somit gibt es jetzt die Möglichkeit, frauenpolitische Themen mit dem Gremium „Frauenbürgerschaft“ in die Fachausschüsse einzubringen, was die Lübeckerinnen sicherlich, vom Frauenbüro unterstützt, nutzen werden.

Darüber hinaus gab es acht weitere Veranstaltungen der Reihe „Vielfalt in die Kommunalpolitik – Frauen sind dabei!“ im Jahr 2016:

- Reihe „Mit Frauen der Bürgerschaft im Gespräch“ (siehe oben)
- „Ich melde mich zu Wort! Die politische Debatte mitgestalten 16.4.)
- Infogespräch: Senatorin in Lübeck (22.4.)
- Stadtplanung (30.4.)
- VHS-Kurs „Wie funktioniert Kommunalpolitik?“ (27.5.)
- Workshop: Aufsichtsrätinnen im Norden: Macht macht Spaß – überregionaler Workshop in Wismar (3.6.)
- Wie lese ich einen Haushaltsplan? (8.10.)
- Gesehen und gehört werden: Öffentlichkeitsarbeit (11.11.)

Das beschriebene Angebot wurde und wird durch das „Forum Frauenbürgerschaft“ und durch Anregungen von Teilnehmerinnen der Veranstaltungen weiterentwickelt und regelmäßig modifiziert. Eine Fortsetzung für 2017 liegt vor (siehe http://www.luebeck.de/files/pool/01/160/Flyer_Mehr_Vielfalt_Frauen_in_die_KPolitik_2017.pdf) und soll kontinuierlich mindestens bis zur nächsten Kommunalwahl im Frühjahr 2018 erfolgen – mit der Zielsetzung, den Frauenanteil an der Bürgerschaft und die Beteiligung von Frauen an der Kommunalpolitik insgesamt nachhaltig zu erhöhen.

Frauen in die (Lübecker) Aufsichtsräte

Nach umfangreichen Aktivitäten zu dem Themenfeld in den Jahren 2012 – 2014 (siehe Tätigkeitsberichte 2011/12 und 2013/14) wurde in den Jahren 2015/16 in Lübeck von Seiten des Frauenbüros wenig hierzu

angeschoben – nicht zuletzt auch, 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“).

40% der kommunalen Aufsichtspositionen sind in Lübeck im Durchschnitt mit Frauen besetzt – wenn auch nicht so, wie es das Gleichstellungsgesetz in §15 vorschreibt: im 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 – siehe S. 18).

Grund für die deutlich verringerte Aktivität des Frauenbüros in den vergangenen zwei Jahren zu diesem Themenkomplex ist die im Tätigkeitsbericht 2013/14 (S. 10) beschriebene fehlende Bereitschaft des Landes, den §15 GStG umzusetzen.

Lediglich eine Veranstaltung, entstanden aus der Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten der Partnerstädte Lübeck und Wismar, wurde in 2016 durchgeführt: die Veranstaltung „Aufsichtsrätinnen im Norden - Macht macht Spaß!“ als Workshop für Aufsichtsrätinnen und an Aufsichtsratsarbeit interessierte Frauen. Die Zielsetzung, den „Norden“ zu erreichen, schaffte die Veranstaltung am 3. Juni 2016 in Wismar: Teilnehmerinnen aus Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein reisten nach Wismar, um ihr Know How zu vertiefen und sich überregional zu vernetzen.

Fortgesetzt wurde diese gemeinsame Vernetzung bei dem Besuch der Gerichtsverhandlung vor dem Schleswiger Verwaltungsgericht am 21.12.2016: das Stadtverordnetenkollegium der Stadt Husum hatte gegen den Bürgermeister geklagt, der den Beschluss des Gremiums, einen Aufsichtsrat nicht geschlechterparitätisch zu besetzen, beanstandete, obschon es Kandidatinnen für die AR-Positionen gab.

Das Verwaltungsgericht wies die Klage des Stadtverordnetenkollegiums ab und erklärte die Beanstandung des Bürgermeisters für rechtens, siehe auch http://www.schleswig-holstein.de/DE/Justiz/OVG/Presse/PI_VG/20161221_Frauenquote.html.

Die Umsetzung des kurz vor Jahresende 2016 getroffenen Beschlusses des Verwaltungsgerichtes wird

auch für die Aufsichtsrats-Besetzung in Lübeck in 2017ff Konsequenzen haben.

Im Projekt Soziale Stadt **Moisling** wurde ebenfalls durch eine Eingabe des Frauenbüros im Juni 2016 eine möglichst geschlechterparitätische Zusammensetzung des **Stadtteilbeirates** forciert.

c) Fraueninfrastruktur in Lübeck

Im Kapitel „Gewalt an Frauen und Kindern“ des Berichtes „Frauen in Lübeck 2014, Teil I“, der der Bürgerschaft am 26. März 2014 vorlag www.luebeck.de/files/pool/01/160/Frauen_in_Luebeck_2014_Teil_1.pdf, wird die Situation zur Fraueninfrastruktur ausführlich beschrieben. Nach Wiedereröffnung des AWO-Frauenhauses im Frühjahr 2013 zeichnete sich eine leichte (!) Entspannung bei der vorherigen deutlichen Überbelegung über 100% hinaus des Autonomeren Frauenhauses ab. Nach wie vor sind jedoch beide Frauenhäuser nahezu durchgehend zu 100% ausgelastet, wenn nicht deutlich überbelegt. Die im Dezember 2016 vom Landtag beschlossenen zusätzlichen Mittel von 2,1 Millionen Euro, allerdings lediglich für das Haushaltsjahr 2017, sollen zwar schwerpunktmäßig den Frauenhäusern Schleswig-Holsteins zugute kommen, sind jedoch, wenn nicht langfristig im Landeshaushalt gesichert, keine wirkliche Lösung.

Durch die Neuvergabe der Zuschüsse für die Beratungsstellen Frau und Beruf durch das Wirtschaftsministerium gab es bereits im Jahr 2014 einen Trägerwechsel in Lübeck: den Zuschlag für die Beratung erhielt die FAW (Fortbildungsakademie der Wirtschaft). Durch die vom Wirtschaftsministerium vorgegebene Verengung des Personenfeldes, das durch Frau und Beruf beraten werden darf (nur Frauen, die nicht arbeitslos gemeldet sind, vor allem Berufsrückkehrerinnen sowie geringfügig entlohnte, kurzfristig oder in Teilzeit beschäftigte bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen), fiel eine Gruppe von Frauen völlig aus der Beratungsstruktur heraus: alle Frauen, die aufgrund beruflicher Umorientierung oder Bedarf an Weiterentwicklung Beratungsbedarf – auch außerhalb von Agentur oder Jobcenter – haben.

Umso erfreulicher ist es, dass das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. (siehe auch S.9), das zuvor Träger der Lübecker Beratungsstelle Frau und Beruf war, durch andere Angebote (z.B. Perspektive Wiedereinstieg eine FrauenComputerSchule, Beratung für Sexarbeiterinnen oder ein Beratungsangebot zur be-

ruflichen Orientierung für junge geflohene Frauen) für die Lübecker Beratungslandschaft erhalten bleibt und das Beratungsangebot sinnvoll ergänzt.

Bereits seit Sommer 2015 wurde eine **Zusammenlegung der Frauenprojekte Aranat e.V. und Tara e.V.** von Seiten der Verwaltung an die beiden Träger herangetragen. Das Frauenbüro unterstützte diese Fusion von Anfang an und begleitete die Umsetzung. Seit Beginn 2017 ist die Zusammenarbeit Realität und findet im wahrsten Sinne des Wortes unter einem „gemeinsamen Dach“ statt. Aus unserer Sicht ist dies eine Stärkung und Sicherung der Lübecker Frauenprojekte-Landschaft, die sich auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden Klientel mit Migrationshintergrund aktuell aufstellt.

d) Weibliche Flüchtlinge und Kinder – besondere Schutzbedarfe

Die hohe Anzahl von Flüchtlingen, die insbesondere seit dem Sommer 2015 nach Deutschland und somit auch nach Lübeck kamen, war natürlich auch für das Frauenbüro ein vordringliches Thema, das in den Blick zu nehmen war.

Gemeinsam mit Kolleginnen aus dem KIK-Arbeitskreis wurde eine Unter-AG „weibliche Flüchtlinge“ gebildet, wo einerseits akute Hilfsbedarfe schnell gemanagt und andererseits notwendige kurz-, mittel- und langfristige besondere Schutzbedarfe für Frauen und Kinder identifiziert wurden, um konkrete Lösungsansätze für Lübeck zu erwirken.

Eine Zusammenarbeit mit der Erstaufnahmeeinrichtung am Volksfestplatz und u.a. ein gemeinsamer Besuch dort klärten die kurzen Wege bei konkretem Hilfebedarf für einzelne weibliche Flüchtlinge ebenso wie die Absicherung von räumlichen Standards und Sicherheitsvorkehrungen, aber auch der Angebote für die soziale und gesundheitliche Orientierung und Vorsorge.

Mit der Gemeindediakonie Lübeck als Trägerin der Lübecker Gemeinschaftsunterkünfte fanden ebenfalls bereits in der zweiten Jahreshälfte 2015 Gespräche über Wohn-, Sicherheits- und Beratungsstandards statt, ebenso wie das Angebot der Information und Schulung der dort arbeitenden Mitarbeiter*innen zum Thema „von Gewalt betroffene Frauen“.

Gegenüber dem Land setzte sich die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit ihren Kolleginnen dafür

ein, landesweit einheitliche Mindeststandards für Frauen und Kinder in den Einrichtungen sicherzustellen. Schleswig-Holstein war hier jedoch, im Vergleich beispielsweise zu Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen, deutlich schwerfälliger, auch dieses besondere Themenfeld ins Blickfeld zu nehmen. Bereits im Januar 2016 moderierte die Lübecker Gleichstellungsbeauftragte eine landesweite Veranstaltung unter dem Motto „Weibliche Flüchtlinge: Unterstützungsbedarfe erkennen – Handlungsansätze entwickeln“ in Neumünster, siehe

<https://gleichstellung-sh.de/meldung-detail/weibliche-fluechtlinge-unterstuetzungsbedarf-erkennen-handlungsansaeetze-entwickeln-62.html> und

<http://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Fluechtlingsfrauen-Die-Angst-vor-Gewalt-bleibt.fluechtlinge5686.html>.

Es gab verschiedene Gespräche mit den zuständigen Fachministerien und ein gemeinsam erarbeitetes Papier mit vielen anderen Trägern Schleswig-Holsteins wurde bei der 2. Flüchtlingskonferenz Schleswig-Holstein im November 2016 in Lübeck vorgelegt, siehe <https://gleichstellung-sh.de/frauen-auf-der-flucht.html>

Vor Ort in Lübeck gab es darüber hinaus am 13. Juli 2016 eine Veranstaltung „Geflüchtete Frauen kompetent begleiten“, die haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in der Flüchtlingsarbeit für die spezifisch notwendigen Zugänge und Ansätze für geflüchtete Frauen sensibilisierte.

Die Ausschreibung der Trägerschaft für eine Ausweitung der Lübecker Gemeinschaftsunterkünfte auf einen weiteren Träger wurde ebenfalls vom Frauenbüro begleitet. Sowohl der Ausschreibungstext als auch die engere Auswahl der Träger, die sich vorstellten und die Auswahl des Trägers, der die Menschen in den Unterkünften in der Ostseestraße betreuen wird, wurde in Absprache und Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro entwickelt.

Auch das „Konzept zum Schutz von Gewalt in Gemeinschaftsunterkünften“, das die Gemeindediakonie im Dezember 2016 dem Sozialausschuss vorstellte (siehe

http://www.luebeck.de/stadt_politik/buergerinfo/bi/_tmp/tmp/45081036820913960/820913960/01076061/61-

[Anlagen/01/Anlage1zurNiederschriftueberdieSitzungdesAussc.pdf](#)) wurde gemeinsam mit der KIK-Koordinatorin, dem Bereich Soziale Sicherung und der Gemeindediakonie erörtert und eine weitere Zusammenarbeit in der praktischen Umsetzung verabredet.

4. Weitere Veranstaltungen

a) Internationaler Frauentag, 8. März

2015 war das Motto der Veranstaltung zum 104. Internationalen Frauentag „Bewegung, Frauen!“. Beim Tanzsalon am 8. März im Schuppen 9 ging es einerseits um (Queer-) Tango, andererseits aber auch um Führen oder Folgen, Sex und Gender. Weit über 100 Frauen (und einige Männer) folgten der Veranstaltung, die in bewährter Zusammenarbeit der Frauentagsinitiative entwickelt wurde.

„Alles Mode“ war das Thema des 105. Internationalen Frauentages im Jahr 2016. „Frauen machen Kleider, Kleider machen Frauen“ beschrieb die Frauentagsinitiative unter Beteiligung des Frauenbüros den Abend und das begleitende Filmprogramm im Kommunalen Kino. Filme und Diskussionen zu fairer Mode und den Arbeitsbedingungen der Textilarbeiter*innen in den herstellenden Ländern standen ebenso im Fokus wie lokale Lübecker Modeherstellerinnen und –vertreibende und eine Auseinandersetzung damit, was Mode mit dem Körper (der Frauen) macht.

Die Macherinnen der Frauentagsinitiative, die das Frauenbüro seit 2008 mit fachlich anspruchsvollem Input, immer mit feministischem Blick, zu verschiedenen Themenfeldern –von Nobelpreisträgerinnen über Frauen international, Frauenbewegung national und international, Mode, bis hin zu Verhältnis von Frau, Körper und Wissenschaft- unterstützten, geben den Staffelstab für 2017 ab und möchten insbesondere jüngere Frauen motivieren, den Internationalen Frauentag für Lübeck vorzubereiten. In welcher Form dies in den Folgejahren möglich sein wird, wird sich zeigen.

b) Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“

Anlässlich des Internationalen Gedenk- und Protesttages „Nein zu Gewalt an Frauen“ gibt es in Lübeck seit vielen Jahren eine stadtweite Zusammenarbeit mit Veranstaltungen und Beratungsangeboten der Lübecker Frauenfacheinrichtungen in Kooperation mit dem Frauenbüro Lübeck und dem KIK Netzwerk bei häuslicher Gewalt. Mehr als 30 Lübecker Einrichtungen beteiligen sich an der Fahnenaktion und signalisieren ihr „Nein zu Gewalt an Frauen“.

2015 stand der gesamte Themenkomplex ebenso wie die Aktionszeit im November ganz unter dem Fokus „Frauen und Kinder auf der Flucht und danach“.

Denn Frauen und Kinder auf der Flucht haben spezifische Bedarfe und zum Teil auch geschlechtsspezifische Fluchtgründe, die zu berücksichtigen sind und waren:

- in Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften müssen sie sicher leben können und vor Gewalt geschützt werden (z.B. durch eigene Räume/Sanitäreinrichtungen)
- sie benötigen geschultes Betreuungspersonal sowie weibliche Ansprechpartnerinnen und Dolmetscherinnen.
- bei sexueller Gewalterfahrung, ob im Heimatland, auf der Flucht oder danach müssen spezielle Hilfsangebote – sowohl medizinisch als auch psychosozial – bereitgestellt werden.

Frauenverbände und Gleichstellungsbeauftragte forderten 2015 einheitlich dass die Bundesregierung „ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung stellt, damit in den Kommunen spezielle Konzepte für geflohene Frauen und ihre Kinder umgesetzt werden können“ (Offener Brief der BAG der Gleichstellungsbeauftragten vom 23.9.2015 an die Bundesregierung). Aber auch Land und Kommune, so die Forderung, müssen ihrer Verantwortung gegenüber den spezifischen Bedarfen von Frauen und Kindern gerecht werden.

Der Internationale Tag "Nein zu Gewalt an Frauen" war 2015 so international wie lange nicht mehr - auch in Lübeck.

2016 hingegen wurde die bereits 2014 im Fokus stehende Forderung nach Novellierung des §177 Strafgesetzbuch und nun erfolgreiche juristische Umsetzung der Forderung „Nein heißt Nein!“ gefeiert – mit einem Straßenumzug am 25.11. vom Lindenteller über das Holstentor bis zur Willy-Brandt-Allee. Besonders international auch in diesem Jahr: zwei Polinnen des „Schwarzen Protestes“, d.h. einer polnischen Bewegung gegen eine Verschärfung des Abtreibungsrechtes in Polen, waren zu Gast und berichteten über ihre Erfahrungen.

Darüber hinaus fand am 26.11.2016 ein vom „FemBüro“ organisierter, sehr gut besuchter Poetry Slam gegen Alltagssexismus unter dem Motto „Let's talk about sexism“ statt, der auch von Seiten des Frauenbüros unterstützt wurde. Vier Slamerinnen und ein Slamer stellten ihre nachdenkswerten und interessanten Texte zum Thema vor – eine Fortsetzung für 2017 ist angedacht.

Vorbereitet wurde in 2016 ebenfalls, dass ab Februar 2017 ein Bus mit den Hilfefonnummern bei häuslicher Gewalt durch Lübeck fährt. Das Frauenbüro griff dabei die Idee einer Kollegin aus dem Landkreis Harburg auf. Der Bus fährt inzwischen seit dem 31. Januar 2017 für ein Jahr durch Lübeck und wird die Lübecker*innen durch das Fahren auf wechselnden Linien in allen Stadtteilen über Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten informieren. Finanzielle Mittel wurden hierfür eingeworben beim Kriminalpräventiven Rat der Hansestadt Lübeck.

„Workplace Policy“ – Häusliche Gewalt als Thema Lübecker Verwaltungen

Häusliche Gewalt ist eine der häufigsten Menschenrechtsverletzungen, von der sowohl Männer als auch Frauen betroffen sind, Frauen jedoch, wie repräsentative Untersuchungen zeigen, ungleich mehr. Die gesundheitlichen Folgen der Gewalt beeinträchtigen die Betroffenen in allen Lebensbereichen, so auch bei der Arbeit. Hier kommt es vor allem zu Fehlzeiten durch Arbeitsunfähigkeit, zu Minderung der Leistungsfähigkeit, zu Störungen der Konzentration und Motivation bis hin zu Störungen der Abläufe durch Belästigung am Arbeitsplatz.

Vor diesem Hintergrund wurde anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25.11.2016 auf Initiative des Frauenbüros und des Arbeitskreises Lübecker Gleichstellungsbeauftragter bei der Hansestadt Lübeck zeitgleich mit anderen Lübecker Unternehmen (Universität zu Lübeck, Fachhochschule Lübeck, UKSH Lübeck, Stadtwerke Lübeck) ein Konzept zur „Workplace Policy“ eingeführt. Hauptanliegen des Konzeptes sind die eindeutige Positionierung der Unternehmen gegen Gewalt sowie Schutz und Beratung der von häuslicher Gewalt betroffenen Beschäftigten.

Die Umsetzung des Konzeptes beinhaltete bei der Hansestadt Lübeck die Entwicklung eines Infoflyers, Information für Führungskräfte, Schulung von Ansprechpersonen, die Verteilung des Flyers mit der Gehaltsabrechnung im November 2016 sowie weiterführende Information im „Frauenbüro informiert“ vom Dezember 2016.

c) weitere Veranstaltungen

2015

- am 18. Februar Beteiligung an der 9. Lübecker Armutskonferenz zum Thema „10 Jahre SGB II“, siehe <http://sh-suedost.dgb.de/presse/++co++27875988-844b-11e4-9e7d-52540023ef1a>
- Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen zur Kampagne „Ich bin es wert“ – zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe.
- Unterstützung und Begleitung der vom Lübecker Gesundheitsamt initiierten Fotoausstellung „Halbe Stunde“, die vom 3.9.-4.10.2015 in der Clemensstraße 3 zu sehen war (Thema: Prostitution).
- Fachveranstaltung am 16.11.2015 in Kooperation mit der Beratungsstelle für Frauen der Vorwerker Diakonie zum Thema „Das Prostituiertenschutzgesetz – was heißt das für Lübeck?“ siehe http://www.luebeck.de/stadt_politik/rathaus/verwaltung/frauenbuero/veranstaltungen/151126.html
Inzwischen ist das Prostituiertenschutzgesetz auf Bundesebene verabschiedet und tritt zum 1. Juli 2017 in Kraft und die zuständigen Landesministerien arbeiten aktuell an Umsetzungsrichtlinien. Je nach Ausgestaltung wird sich hieraus auch für die Kommunen besonderer Handlungsbedarf ergeben – ggf. ein weiterer Themenschwerpunkt für die Jahre 2017 folgende...

2016

- am 10. Februar Beteiligung an der 10. Lübecker Armutskonferenz mit dem Fokus „Chancengerechtigkeit. Schulische Bildung und Übergänge“ siehe <http://sh-suedost.dgb.de/themen/++co++aea440d4-decc-11e5-a12f-52540023ef1a>
- die in 2014 erstmals gezeigte Ausstellung „25 Jahre Mauerfall – was Frauen bewegt(e)“ (siehe Tätigkeitsbericht 2013/2014) wurde vom 6.-8.9.2015 in Rostock (bei der Bundeskonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten) gezeigt. Für vier Wochen war sie zudem im Gästehaus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Berlin zu sehen; zur Ausstellungseröffnung am 30.9.2015 waren die Wismarer und Lübecker Gleichstellungsbeauftragte geladen. Darüber hin-

aus fand sie eine erneute Ausstellungsstätte im Grenzhof Schlagsdorf, wo sie am 16. Januar 2016 mit einer Gesprächsrunde, die die beiden Gleichstellungsbeauftragten moderierten, eröffnet wurde. Aus den 12 Ausstellungstafeln der Ausstellung wurde zudem für das Jahr 2016 ein Kalender entwickelt, der mit Literaturtipps auf der Rückseite der Kalenderblätter in der LTM, dem Willy-Brandt-Haus sowie in verschiedenen Buchhandlungen Lübecks angeboten wurde und guten Absatz fand.

- Die Ausstellung „Frauen in der Lübecker Geschichte“ aus dem Jahr 2005 kam nach mehrjähriger Dauerleihgabe an die Dorothea-Schlözer-Schule im Frühjahr 2016 zurück ins Frauenbüro. Im Herbst konnte sie an der Friedrich-List-Schule, dem Carl-Jacob-Burckhardt-Gymnasium und der Gotthard-Kühl-Schule gezeigt werden. Seit Dezember ist sie nun in den benachbarten Schulen Gewerbeschule II (Parade 2) und der Hanseschule (Dankwartgrube 14-22) als Dauerleihgabe vor Ort – und kann mit dem Standort in der Lübecker Innenstadt auch Stadtführer*innen mit dem Fokus „Frauen in der Lübecker Geschichte“ als Anlaufstelle dienen.

5. Weitere Netzwerke, Arbeitsgruppen, Kontakte

-eine Übersicht ohne Anspruch auf Vollständigkeit-

Verwaltungsintern:

- AG Personal
- AG Personalstrategie zur Demografie (seit 10/2015)
- Netzwerk weiblicher Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck + behördenübergreifend
- Steuerungsgruppe „Leben und Wohnen im Alter“
- Teilnahme an Personal- oder Teilpersonalversammlungen
- Teilnahme zu bestimmten Themen bei Personalratssitzungen
- AG PaVa
- Lenkungsgruppe „Soziale Stadt Moisling“
- Projektgruppe Städtebaulicher Denkmalschutz (SDS) Altstadt

lübeckweit:

- Projektgruppe „FrauenBusiness“
- Lübecker Armutskonferenz
- Arbeitskreis Soziales
- Netzwerk „Chancen für Frauen“
- JobCenter-Beirat
- Treffen der Frauenprojekte
- Arbeitskreis Gleichstellungsbeauftragte der Lübecker Behörden
- KIK – Netzwerk bei häuslicher Gewalt Lübeck
- AK Frauen unterstützen Mädchen (FuM) und AK zur Berufsorientierung von Mädchen in Lübeck
- AK „Gender“ (2x jährlicher Austausch der AKs FuM und MfJ)
- Runder Tisch „Prostitution“

Überregional:

- Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) und Regionalkonferenzen, von 06/2010 bis 9/2016 als LAG-Sprecherin
- EFRE-Begleitausschuss des Landes plus Mitglied der Lenkungsgruppe beim Wirtschaftsminister (hier konnte durch die Vertreter*innen der Querschnittsziele und mit Unterstützung des DGB Nord durchgesetzt werden, das für die Querschnittsziele Nachhaltigkeit und Gleichstellung Prüf- und Beratungsstellen bei WTSH und der IB eingerichtet

wurden, die sicherstellen sollen, dass die in Schleswig-Holstein eingesetzten EU-Mittel auch den EU-Vorgaben im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Gleichstellung entsprechen.)

- Beirat der Koordinierungsstelle im MJGI / seit Sommer 2012 angesiedelt im MSGFG (seit Juli 2010; von 01/2014 bis 5/2016 als Vorsitzende)
- regelmäßige Arbeitsgespräche im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung; insbesondere zur Etablierung einer landesweiten Geschäftsstelle für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holsteins (die seit 7/2015 existiert)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros

GESETZLICHE GRUNDLAGEN DER ARBEIT DES FRAUENBÜROS

Grundgesetz Art. 3 Abs. 2

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

Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein i.d.F. vom 28.02.2003, zuletzt geändert durch Gesetz 3.8.2016, aktualisiert durch Landtags-Beschluss am 24.2.2017, der noch im Gesetz- und Verordnungsblatt Schleswig-Holstein verkündet werden muss (Aktualisierungen in blau)

§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 vollzeitig und nur ausnahmsweise teilzeitig 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 Ausschüsse 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 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Dezember 2014 (GVOBl. Schl.-H. S. 464), Zuständigkeiten und Ressortbezeichnungen ersetzt durch Verordnung vom 16. März 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 96), 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)

zitiert auf S. 3 dieses Berichtes:

§19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

§20 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten

§15 Gremienbesetzung

(15) (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.

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

§5 Gleichstellungsbeauftragte

(...)

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

- *Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Bürgerschaft und der Verwaltung*

- *Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen, z.B. auch bei der Aufstellung von Bebauungsplänen*

- *Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Hansestadt Lübeck*

- *Anbieten von Sprechstunden und Beratung für Frauen*

- *Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen*

(...)

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

