



**13. BERICHT DER FRAUENBEAUFTRAGTEN /
REFERAT FÜR FRAUEN
DER LANDESHAUPTSTADT KIEL
ÜBER DEREN TÄTIGKEIT
VOM 1. JANUAR BIS 31. DEZEMBER 2 0 0 8**

Herausgeberin:

Die Frauenbeauftragte der Landeshauptstadt Kiel

Redaktion:

Annegret Bergmann (verantwortlich)

Heike Feldmann

Susanne Kalweit

Kiel, März 2009

Inhalt

1	Vorwort	3
2	Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung	4
2.1	Verwaltungsreform und Gender Mainstreaming (GM)	4
2.2	Gremienbesetzung	6
2.3	Total E-Quality	7
3	Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen	8
4	Mitwirkung bei Personalentscheidungen	10
4.1	Frauenförderung / Personalplanung und -entwicklung	10
4.1.1	Arbeitsgruppe Zukunftsorientierte Personalarbeit.....	12
4.2	Personalmaßnahmen.....	13
4.3	Personalvermittlung.....	15
4.4	Führungsebene.....	16
4.5	Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
4.6	Frauen für Gleichstellungsaufgaben	19
4.7	Dienstvereinbarung zum Leistungsorientierten Entgelt	20
5	Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt	20
6	Anbieten von Sprechstunden und Beratungen für Frauen .	21
6.1	MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung	21
6.2	Einwohnerinnen Kiels	25
7	Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden	29
7.1	Frauen, Familie und Erwerbsarbeit.....	29
7.2	Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen.....	30
7.3	Arbeitsgruppe Prostitution	32
7.4	Frauenbündnis Kiel	33
7.5	Frauen-Facheinrichtungen.....	33
7.6	Zusammenarbeit mit den Hochschulen	34
7.7	Weitere Kooperationen.....	34
7.8	Sonstiges	35
8	Öffentlichkeitsarbeit	36
8.1	Armut in einem reichen Land.....	36
8.2	Internationaler Frauentag – 8. März 2008.....	37
8.3	Buch und Wanderausstellung "Geht nicht gibt's nicht"	38
9	Übersicht über Arbeitskreise und Arbeitsgruppen	39
10	Zusammenfassung der Forderungen und Anregungen	40
11	Anhang	42
11.1	Anhang 1: Gesetzliche Grundlagen	42
11.2	Anhang 2: Gender-Konzept der Landeshauptstadt Kiel.....	45

Vorwort

Eine Aufgabe der Kommune besteht in der Umsetzung des grundgesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrages und dem Abbau von Diskriminierungen. Meine Aufgabe als Frauenbeauftragte ist es, diese Umsetzung zu begleiten und zu unterstützen, aber auch auf immer noch vorhandene Benachteiligungen hinzuweisen. Die Grundlagen für diese Arbeit – die Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein, das Landes-Gleichstellungsgesetz und die Hauptsatzung der Landeshauptstadt Kiel – sind im Anhang beigefügt. Nach den in der Hauptsatzung festgelegten Schwerpunkten meiner Arbeit ist der vorliegende Bericht gegliedert.

Meine Arbeit umfasst sowohl verwaltungsinterne als auch externe und politische Aufgaben.

Interne Aufgabe ist es, innerhalb der Stadtverwaltung auf die konsequente Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes hinzuwirken. Die Frauenbeauftragte und das Referat für Frauen begleiten die Personalpolitik der Verwaltung und achten darauf, dass Frauen bei Stellenbesetzung und Beförderung gleiche Chancen haben. Sie arbeiten mit in Projektgruppen, entwickeln Konzepte, geben Stellungnahmen ab, vermitteln zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen, beraten sowohl weibliche und männliche Beschäftigte als auch Führungskräfte und werden auf allen Hierarchieebenen als Sachverständige angefragt.

Die externe Aufgabe beinhaltet die Mitwirkung am Prozess der Willensbildung in den kommunalpolitischen Gremien sowie auf Landes- und Bundesebene. Die Frauenbeauftragte gibt Anstöße zur Verbesserung der Situation der Frauen in Kiel, initiiert die Vernetzung von Frauen und Frauengruppen, bietet Arbeitsgruppen an, führt öffentliche Veranstaltungen durch und berät Einwohnerinnen Kiels.

Der vorliegende Bericht macht deutlich, wie sich die praktische Arbeit der Frauenbeauftragten im frauenpolitischen Alltag der Stadtverwaltung und der Kieler Kommunalpolitik niederschlägt, und füllt den gesetzlich verankerten kommunalen Gleichstellungsauftrag mit Leben. Er belegt auch, wie notwendig ein starkes, handlungsfähiges Referat für Frauen, das sich für die Erfüllung des kommunalen Gleichstellungsauftrages einsetzt, auch für die Zukunft ist.



Annegret Bergmann
Frauenbeauftragte der Landeshauptstadt Kiel

1 Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung

Die erste der Aufgaben, die die Hauptsatzung der Frauenbeauftragten zuweist, ist das *Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung*. Die Zuständigkeit für die gesamte Verwaltung spiegelt die Querschnittfunktion der Frauenbeauftragten wider, ihre Zuständigkeit für die Selbstverwaltung den teilweise politischen Charakter ihrer Rolle. Sie erfüllt diese Aufgabe in der Regel dadurch, dass sie im Gespräch mit Verwaltung und Selbstverwaltung Anregungen für Maßnahmen gibt, die geeignet sind, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, und konstruktive Kritik an bereits geplanten Maßnahmen übt.

1.1 Verwaltungsreform und Gender Mainstreaming (GM)¹

Gemäß der Definition im "Konzept zum Gender Mainstreaming der Landeshauptstadt Kiel"² ist GM ein Verfahren, mit dem alle Entscheidungsprozesse aus dem Blickwinkel der Gleichstellung der Geschlechter betrachtet werden, und zwar in allen gesellschaftlichen Bereichen und auf allen Ebenen von Politik und Verwaltung. Bei Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung aller Maßnahmen der Stadt werden die quantitativen und qualitativen Auswirkungen auf Frauen und auf Männer berücksichtigt. Durch Analyse und Bewertung dieser geschlechtsspezifischen Konsequenzen lassen sich unbeabsichtigte einseitige Auswirkungen verhindern und Qualität und Wirksamkeit von Maßnahmen verbessern. Dadurch trägt GM zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter bei.

Im Konzept wird auch darauf hingewiesen, dass GM nicht die politische Auseinandersetzung darüber ersetzt, wie die Geschlechterverhältnisse zu gestalten sind, dass es jedoch als weiteres Instrument neben der Frauenförderung die Möglichkeit eröffnet, noch effektiver und umfassender als bisher auf eine gleichwertige Berücksichtigung der Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern hinzuwirken.

Ein solcher Prozess wurde im Rahmen der Organisationsuntersuchung im Dezernat II begonnen³, aber nach Abschluss der Untersuchung bisher nicht weitergeführt und – über eine Erwähnung in der Einleitung hinaus – auch nicht in die Untersuchung im Dezernat IV aufgenommen, die sich 2008 anschloss⁴. In einer Stellungnahme wies die Frauenbeauftragte auf mögliche Missverständnisse durch den Abschlussbericht hin:

"Es darf durch das Gutachten nicht der Eindruck entstehen, dass Frauenförderung in absehbarer Zeit durch Gender Mainstreaming überflüssig gemacht werden könne. Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind zwei unterschiedliche, einander ergänzende Strategien zur langfristigen Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit (gleiche Chancen, gleicher Zugang zu Ressourcen etc.)."

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2006, S. 6 ff.

² Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 5 f. und Anhang 2

³ Vgl. Tätigkeitsbericht 2006, S. 5

⁴ Vgl. unten Kapitel 3

Auch ihre Anregung, die Kennzahlen für den wirkungsorientierten Haushalt von vornherein so zu definieren, dass sie Auswertungen im Hinblick auf GM erlauben, wurde bisher nicht umgesetzt. In einer Stellungnahme vom Juni 2008 merkte sie dazu an:

"[Ich habe] immer darauf hingewiesen, dass das Oberziel VII nicht gleichrangig mit allen anderen Oberzielen zu sehen ist, sondern dass jedes der fünf strategischen Ziele dem Oberziel der Geschlechtergerechtigkeit untergeordnet werden und im Hinblick darauf operationalisierbar und aussagekräftig sein muss.

Von den Ämtern kann nicht verlangt werden, Gender Mainstreaming ohne übergreifende Vorgaben und ohne Fortbildung umzusetzen. Dafür fehlt schon – worauf ich immer wieder hinweise – in den meisten Bereichen die Datenbasis; ihre Herstellung kann sicher von den Ämtern geleistet werden, aber weder kurzfristig noch kostenneutral.

Auf solcher Grundlage lässt sich meines Erachtens kein Haushalt entwickeln, der die von der Ratsversammlung beschlossene Umsetzung von Gender Mainstreaming fördert und die Stadtverwaltung der Geschlechtergerechtigkeit näher bringt."

Weiter fortgeschritten ist die Umsetzung der Datenauswertung im Personalbereich, da die Anforderungen aus GstG und Frauenförderplan mittlerweile in das Personalverwaltungssystem KOMMBOSS aufgenommen wurden.¹ Grundsätzlich sind differenzierte Berichte jederzeit möglich.

2008 ließ der Personaldezernent in seiner Funktion als Verantwortlicher für die Umsetzung von GM eine Vorlage für den Innenausschuss erarbeiten, um eine Zwischenbilanz zu GM zu geben. Er forderte Berichte der Ämter an und beteiligte die Frauenbeauftragte. Sie regte verschiedene Ergänzungen und Veränderungen an, bevor sie bereit war, die Vorlage mitzutragen. Im wesentlichen ging sie auf zwei Punkte ein:

- Da nicht die gegenwärtige Ratsversammlung GM beschlossen habe, halte sie es für notwendig, den Hintergrund – Definition von GM, Unterschiede zu Frauenförderung, Ratsbeschluss, Schritte zur Umsetzung – noch einmal voranzustellen.
- Die Darstellung müsse differenzierter (positiv / negativ) formuliert werden. Zur Zeit entstehe der Eindruck, dass zwischen GM, Frauenfördermaßnahmen und anderen Gleichstellungsmaßnahmen nicht unterschieden werde. Dies werde ExpertInnen nicht überzeugen, könne aber bei anderen den Eindruck wecken, die Stadtverwaltung müsse im Bereich GM keine Anstrengungen mehr unternehmen.

Sie regte an, sich mehr Zeit zu nehmen und die Vorlage anders vorzubereiten, etwa indem Anfang nächsten Jahres eine Vorbereitungsgruppe den Rahmen entwickle und den Dezernaten für ihre Beiträge konstruktive Vorgaben mache bzw. zielführende Fragen stelle.

Ihr Resümee war jedoch weitgehend positiv:

"Grundsätzlich ist Kiel, was Frauenförderung und GM betrifft, im Vergleich zu anderen Kommunen in vielen Bereichen bereits gut aufgestellt. Wir sollten uns also positiv, aber auch durchaus selbstkritisch mit dem Engagement der Stadtverwaltung auseinandersetzen, um

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 6

der Ratsversammlung deutlich zu machen, was schon erreicht ist, was noch erreicht werden muss und was die Verwaltung für die weitere Arbeit an GM benötigt (z. B. Finanzierung, weitere Fortbildung)."

Die Frauenbeauftragte hat jedoch weiterhin den Eindruck, dass die Umsetzung von GM weder von der Verwaltung noch von der Selbstverwaltung – über den reinen Beschluss hinaus – mit der notwendigen Konsequenz betrieben wird. Bisher sind weder zweckgebundene Haushaltsmittel noch z. B. gezielte Fortbildungen für diesen Bereich bereit gestellt worden.

1.2 Gremienbesetzung

Zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien gemäß dem GstG hat die Frauenbeauftragte nach der Kommunalwahl eine erneute Debatte angestoßen.

Bereits im Jahr 2000 gab sie erstmals eine umfangreiche Stellungnahme ab. Die Stadtverwaltung hatte eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zu Auswirkungen des GstG für die Gremienbesetzung beantwortet. In ihrer Stellungnahme zu dieser Antwort forderte die Frauenbeauftragte ihre – bisher von der Verwaltung weitgehend vernachlässigte – Beteiligung in diesem Bereich ein und regte an, eine vollständige Liste aller Gremien nach § 15 GstG zu erstellen, ihr die von der Verwaltung erarbeiteten und vom Rat verabschiedeten Grundsätze der Besetzung beizufügen und diese Liste ständig zu aktualisieren. So könne für Verwaltung und Selbstverwaltung ein Kontrollinstrument geschaffen werden, an dem ablesbar sei, wie seit die paritätische Besetzung von Gremien gedeutet sei.

Seitdem hat sie mehrfach in Einzelfällen die Parität bei der Verwaltung eingefordert. Die Antwort lautete in der Regel, dass die Benennung der konkreten Personen Sache der beteiligten Institutionen sei und man diesen nicht vorschreiben könne, eine Frau zu entsenden. Ob bei der Aufforderung zur Benennung auf das GstG aufmerksam gemacht wurde, ist nicht bekannt.

Wie nach der Kommunalwahl 2003 machte die Frauenbeauftragte auch 2008 wieder die neu gewählten Ratsfraktionen darauf aufmerksam, dass die Berücksichtigung von § 15 GstG für Verwaltung und Selbstverwaltung bindend sei:

"Gemäß § 15 Abs. 1 [des GstG] sollen bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen oder Vertretern für die dort genannten Gremien Frauen und Männer jeweils zur Hälfte berücksichtigt werden. Gremien im Sinne des Gesetzes sind z. B. Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, aber auch Arbeitsgruppen oder -kreise, Jurys, Preisgerichte sowie vergleichbare Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist. Der § 15 ist für die Landeshauptstadt Kiel bindend. [...] Abweichungen sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich, wenn z. B. die fachliche Zuständigkeit eines Mitglieds für seine Entsendung in ein Gremium entscheidend ist."

In den Besetzungen der Aufsichts- und Verwaltungsratssitze, die die neuen Ratsfraktionen vornahmen, sah sie dies nicht berücksichtigt.

Von 73 von der Selbstverwaltung zu besetzenden Gremiensitzen sind 59 mit Männern und 14 mit Frauen besetzt, also 19 Prozent Frauen. Bezieht man die ErsatzvertreterInnen ein, liegt der Prozentsatz sogar

noch etwas darunter.¹ Auch für interne Gremien wie den Arbeitskreis Straßenbenennungen oder die Mitwirkung in den vom Amt 54 geförderten Einrichtungen wurden überwiegend Männer benannt. Darauf wies die Frauenbeauftragte in eigenen Stellungnahmen hin.

Besetzungen von Gremiensitzen sind kein Automatismus. Rang, fehlende Fachkenntnisse oder der Wunsch nach personeller Kontinuität können dabei in der Regel keine Ausnahme begründen. Dies könnte lediglich die fachliche Zuständigkeit. Auch das Argument, es stünden nicht genügend Ratsfrauen für alle Besetzungen zur Verfügung, ist nach Auffassung der Frauenbeauftragten nach nicht stichhaltig. Zum einen gibt es männliche Ratsmitglieder, die mehrere Gremiensitze inne haben; zum anderen hätten die Fraktionen die Möglichkeit, fachlich qualifizierte Personen von außen zu entsenden, worauf jedoch durchweg verzichtet wurde.

Mittlerweile hat sich die Mehrheit in der Selbstverwaltung grundsätzlich darauf geeinigt, die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien ab 2009 umzusetzen. Die Stadtpräsidentin hat zugesagt, eine eigene Initiative dazu zu ergreifen.

1.3 Total E-Quality

Der Verein Total E-Quality² hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancengleichheit in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung nachhaltig zu verankern und so einen Paradigmenwechsel in der Personalpolitik herbeizuführen. 2006 erhielt die Landeshauptstadt Kiel für ihre vorbildlich geschlechtergerechte Personalpolitik das Total-E-Quality-Prädikat des Vereins, das drei Jahre lang gilt. Für 2009 verfasste das Personal- und Organisationsamt in Zusammenarbeit mit dem Referat für Frauen die Anschlussbewerbung. An neuen Entwicklungen wurde z. B. angeführt

- verstärkte Einstellung von Bewerberinnen bei Ausschreibungen (64% aller ausgeschriebenen Stellen werden mit Frauen besetzt),
- Maßnahmen zur Förderung von Teilzeit in Führungspositionen, von Teilzeit und Elternzeit für Männer, z. B. die Entscheidung der Oberbürgermeisterin, dass jede Stelle grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeschrieben werden muss,
- Anstieg des Frauenanteils im mittleren und oberen Tarifbereich,
- Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit,
- Anstieg des Männeranteils in Teilzeit und Elternzeit,
- Einführung der Notfallbetreuung über CompanyKids, wenn die reguläre Kinderbetreuung während der Arbeitszeit der Eltern kurzfristig ausfällt,
- Portal ElternOnline,
- ISI-Führungskräftefeedback.
- Beratungsperson für Konfliktmanagement.

Die Entscheidung über das Anschlussprädikat fällt im Frühjahr 2009.

Bereits im September 2008 erarbeitete das Referat für Frauen einen Text zu elf verschiedenen Projekten für die Internetseite von Total E-Quality. Für den Personaldezernenten fertigte es ein kurzes Statement zum Nutzen des Prädikats für die Neuauflage der Imagebroschüre des Vereins.

¹ 102 Männer und 23 Frauen, also ca. 18 Prozent Frauen

² Vgl. Tätigkeitsbericht 2006, S. 7 f.

2 Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen

Auch die *Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen* gehört gemäß der Hauptsatzung zu den Aufgaben der Frauenbeauftragten. Mit den Vorlagen der Verwaltung sind oft erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten, auf bestimmte Zielgruppen oder auf die gesamte Bevölkerung Kiels verbunden. Es ist daher wichtig, sie vor einer endgültigen Beschlussfassung auf mögliche einseitige Auswirkungen für Frauen oder Männer zu prüfen, damit dem rechtzeitig entgegen gewirkt werden kann. Die Frauenbeauftragte bringt im wesentlichen ihr Fachwissen zu den unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen der Geschlechter ein, weist auf möglicherweise entstehende Benachteiligungen hin und fördert damit den Prozess der Bewusstseinsbildung im jeweiligen Fachamt und in der Verwaltung insgesamt. Im Gleichstellungsgesetz (GstG) ist ihre frühzeitige Beteiligung vorgesehen; "frühzeitig" bedeutet "zu einem Zeitpunkt [...], in dem das Ergebnis des Willensbildungsprozesses noch offen ist"¹.

2008 wurde die Frauenbeauftragte an insgesamt 146 Verwaltungsvorlagen beteiligt. Der Zeitdruck für die Bearbeitung von Vorlagen ist in vielen Fällen weiterhin sehr hoch. Die Frauenbeauftragte entscheidet gemäß den zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen über die Schwerpunktsetzung, da jede Vorlage zunächst gelesen, bei vielen auch Fragen geklärt werden müssen, selbst wenn am Ende keine Stellungnahme abgegeben wird.

- Zu mehreren Vorlagen gab sie Stellungnahmen ab mit dem Ziel, dass Frauen bzw. Mädchen und ihre Lebenssituation deutlicher hervortreten und zur aktiven Beteiligung ermutigt werden, z. B. zum **Tätigkeitsbericht 2007 des Nette Kieler-Ehrenamtsbüros, Entwicklung der Kindertagespflege in Kiel, Sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung an den Beruflichen Schulen Gaarden, Familienzentrum Gaarden, Freizeitmitarbeiter an der Schule am Göteborgring, Vertiefungsuntersuchung für das Soziale Stadt-Gebiet Mettenhof – Ergänzender Bericht zum Kieler Wohnungsmarktkonzept – durch das Institut GEWOS.**
- **Verkehrsentwicklungsplan 2008.** Die Frauenbeauftragte regte an, bei Fuß-, Radverkehr und ÖPNV mehr auf die Hauptnutzergruppen – Frauen und Ältere – einzugehen. (Kinder haben im VEP einen eigenen Abschnitt.) Unter dem Sicherheitsaspekt für diese Gruppen sah sie das Etikett "radverkehrsfreundliche Stadt" kritisch, da viele Radwege lediglich optisch von der Fahrbahn abgeteilt, aber nicht durch Bordsteine gesichert sind.
- **Prekäre Arbeitsverhältnisse.** Der gleichnamigen Geschäftlichen Mitteilung war zu entnehmen, dass im Bereich der Betriebe, Anstalten und Gesellschaften der Stadtverwaltung ca. 27 Beschäftigte (in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bzw. Aushilfen oder Vertretungen) von Stundenlöhnen unter 7,50 Euro betroffen sind. Eine Nachfrage der Frauenbeauftragten ergab, dass es sich zumindest bei den 23 bei der Stadtwerke Kiel AG Beschäftigten ausnahmslos um Frauen handelt. Dies berichtete der Personaldezernent dem Hauptausschuss.

¹ Dr. Gertrud Weinriever-Hoyer/Renate Limburg/Helga Dohrn/Angelika Nikolaisen/Maren Wichmann: Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) für Schleswig-Holstein. Kommentar. 2. Auflage. Kommunal- und Schulverlag, Wiesbaden 2004, S. 127

- **Organisations- und Aufgabenuntersuchung im Dezernat IV.** Zum Bericht von PricewaterhouseCoopers (PwC) nahm die Frauenbeauftragte ausführlich Stellung. Sie akzeptierte, dass das Gutachten einen Beitrag zur besseren Organisation der sozialen Dienste der Verwaltung leisten könne, kritisierte allerdings den auf Einsparpotenzial, nicht z. B. auf Verbesserung der Strukturen in den Ämtern eingeschränkten Blickwinkel. Kritisch wurde in der Stellungnahme auch angemerkt, dass Gender Mainstreaming¹, das sich ja auch auf die Qualität der sozialen Arbeit der Stadtverwaltung auswirke, oder die städtische Selbstverpflichtung zur Frauenförderung kaum erwähnt würden. Auch die damit verbundene Mehrarbeit und der erforderliche finanzielle Zusatzaufwand würden nicht in das Gutachten einbezogen. Im Anschluss an diese grundsätzlichen Bemerkungen setzte sie sich aus dem Blickwinkel der Beschäftigten und der KlientInnen im einzelnen mit den Vorschlägen der Gutachter auseinander.
- **Organisationsverfügung für das Amt für Kultur und Weiterbildung².** Zu dieser Organisationsverfügung stellte das Referat für Frauen eine Reihe von Fragen, vor allem in Bezug auf weggefallene Leitungsfunktionen von Kolleginnen, das Verhältnis zwischen den gewachsenen Aufgaben und der schrumpfenden Personalkapazität sowie die Planung für die künftige Erledigung der Aufgaben.
- **Straßenbenennungen.** Im Baugebiet Steenbeker Weg wurden die Straßenbenennungen nach Dorothea Brede, Sophie Lützen, Lilli Martius, Anneliese Pinn, Gertrud Savelsberg, Lena Schröder und Elfriede Dietrich umgesetzt. Das Referat für Frauen wurde an den Erläuterungstexten für die Straßenschilder beteiligt.
- **Entwicklung der Betreuten Grundschulen in Kiel 2008.** Hierzu stellte die Frauenbeauftragte Fragen z. B. zu Geschlecht, Qualifikation und Bezahlung der Betreuungspersonen und zur Bedarfsentwicklung insgesamt.
- **Situation der Schulsekretärinnen/-sekretäre und der Schulhausmeister.** Hier forderte die Frauenbeauftragte eine differenziertere Darstellung der Arbeitssituation der Kolleginnen ein, die gegenüber den Hausmeistern zu knapp abgehandelt schienen und deren Hauptprobleme ("Fahrstuhlverträge", schlechte Eingruppierung) nicht genügend deutlich wurden. Das Fachamt ergänzte den Bericht in mehreren Punkten. In einer neu gefassten Stellungnahme regte die Frauenbeauftragte eine umfassende Überprüfung des Berechnungsmodells für die Arbeitszeit, der Eingruppierung gemäß TVöD und der Bezahlung relativ zu den anderen Kommunen im Lande an, da nach ihren Informationen die Kieler Schulsekretärinnen im Landesvergleich am schlechtesten gestellt sind.
- **Wissensdatenbank in der Telefonzentrale.** Die Frauenbeauftragte regte eine eingehendere Schulung für die damit arbeitenden Kolleginnen an, da die Anwendung nach deren Erfahrung komplizierter ist als aus der Vorlage deutlich wird. Außerdem regte sie an, im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung der Aufgaben ggf. allen Beschäftigten Zugriff auf diese Datenbank einzuräumen.

Alle Stellungnahmen können bei Bedarf im Referat für Frauen angefordert werden.

¹ Vgl. oben Abschnitt 2.1

² Im Tätigkeitsbericht 2007 war auf S. 8 im Zusammenhang mit diesem Amt von der "Galerie im Kulturforum" die Rede. Die korrekte Bezeichnung lautet "KulturForum in der Stadtgalerie".

3 Mitwirkung bei Personalentscheidungen

Die in der Hauptsatzung festgelegte *Mitwirkung* der Frauenbeauftragten *bei Personalentscheidungen* ergibt sich aus dem Gleichstellungsgesetz (GstG) des Landes Schleswig-Holstein. Es bestimmt, dass die Frauenbeauftragte "bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken"¹ hat. Unter diesem Gesichtspunkt werden daher alle entsprechenden Maßnahmen des Personal- und Organisationsamtes geprüft.

Chancengleichheit von Frauen und Männern wird durch strukturelle Veränderung der Personalpolitik und den Abbau versteckter Formen von Diskriminierung erreicht. Für dieses Ziel müssen alle Verfahren und personalwirtschaftlichen Instrumente sowie die Organisationsstrukturen, in denen Personalpolitik umgesetzt wird, analysiert und bei Bedarf verändert werden. Darüber hinaus müssen die Verwaltungskultur und die gelebte (und oft von Geschlechterstereotypen geprägte) Einstellung der Führungskräfte und der Beschäftigten stetig weiter entwickelt werden, da sie die personalpolitische Praxis beeinflussen. Viele Führungskräfte geben sich noch heute der Illusion hin, sie handelten geschlechtsneutral.

Mit den Aufgaben in diesem Bereich sowie der Beratung von Mitarbeiterinnen² ist im Referat für Frauen eine Referentin voll ausgelastet. Gemäß GstG wird sie an Arbeitskreisen und -gruppen zum Thema Personal sowie an allen Personalauswahlverfahren beteiligt, von der Ausschreibung über die Vorauswahl bis zu den Einstellungsgesprächen. Bei der Personalauswahl entscheidet sie in jedem Einzelfall über ihre Teilnahme. Kriterien sind, ob Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, ob es sich um eine Leitungsfunktion handelt oder ob eine Bewerberin wünscht, dass das Referat für Frauen vertreten ist. Auch bei Einzelmaßnahmen wird sie tätig, wenn sie die Chancengleichheit durch Entscheidungen der Verwaltung, Strukturen oder organisatorische Veränderungen beeinträchtigt sieht, wenn dadurch Frauen (in Ausnahmefällen auch Männer) persönlich benachteiligt werden oder wenn individuelle Förderung erforderlich erscheint.

Dies erfordert eine intensive Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen im Personal- und Organisationsamt, mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, mit den örtlichen Personalräten und dem Gesamtpersonalrat. Diese Zusammenarbeit kommt den Beschäftigten, aber auch der Verwaltung insgesamt zu Gute.

3.1 Frauenförderung / Personalplanung und -entwicklung

Der Frauenförderplan ist ein wichtiges Instrument für die Personalplanung und -entwicklung und die Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung. Dieser Prozess läuft erst an; die Frauenbeauftragte sieht sich als Impulsgeberin, um entsprechende Entwicklungen anzustoßen. Aspekte wie der demografische Wandel, Fachkräftemangel

¹ § 20 Abs. 1 GstG

² Vgl. Kapitel 6

und Mangel an qualifiziertem Nachwuchs¹, die in den letzten Jahren auch unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung in den Vordergrund gerückt sind, gehören zu den Themenschwerpunkten, die für diese Arbeit von Bedeutung sind.

Durch die Beteiligung an der Personalauswahl erhält das Referat für Frauen einen guten Einblick in die Abläufe der Personalplanung und kann bei Bedarf Anregungen oder Kritik vortragen. Die Stadtverwaltung wendet bisher in der Personalplanung kein konsequentes, ganzheitliches Vorgehen an. Eine Datenanalyse, die Auskunft über den Bedarf der Verwaltung sowie über Verfügbarkeit und Fähigkeiten der Beschäftigten geben würde, oder Personalentwicklung über gezielte Förderung durch Umsetzung, Fort- und Weiterbildung werden noch nicht ausreichend eingesetzt. Vielfach findet auch keine Vernetzung mit anderen Akteuren (Fachamt, Personalräte, Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Referat für Frauen) statt.

Als Erfolg der konsequenten Umsetzung des Frauenförderplanes ist allerdings zu sehen, dass die Verwaltung in ihrem Mittelbau über zahlreiche gut qualifizierte Frauen verfügt. Sie wären in der Lage, Leitungspositionen zu übernehmen, die in naher Zukunft auf Grund von Altersteilzeit und Ruhestand neu besetzt werden müssen. Hier hat das Referat für Frauen in den letzten Jahren gezielt Mitarbeiterinnen zur beruflichen Weiterentwicklung motiviert. Heute haben diese im mittleren Bereich grundsätzlich die gleichen Chancen wie Männer.

- **Demografischer Wandel.** Auf die Bedeutung des demografischen Wandels für die Personalplanung und -entwicklung wurde bereits 2007 eingegangen.² Seit kurzem liegen verlässliche Zahlen dazu vor, wer wann aus Altersgründen die Stadtverwaltung verlässt. Sie müssen jetzt analysiert werden und zu einem Handlungskonzept führen. Eine der wichtigsten Fragen sieht die Frauenbeauftragte darin, wie bei diesen Wechseln der Wissenstransfer vor sich gehen soll. Mit jeder Person, die – oft nach langen Arbeitsjahren – ausscheidet, ist gleichzeitig ein Verlust an Kenntnissen und Erfahrungen verbunden, die über das auf der konkreten Stelle Erforderliche weit hinaus geht. Wie kann dieses Wissen der Stadtverwaltung erhalten werden, und wie kann es gezielt für systematische Frauenförderung genutzt werden? Ein Vorschlag wäre, ein internes Mentoring-Programm zu entwickeln, in dessen Rahmen die Älteren ihre Erfahrungen an Jüngere weitergeben könnten.
- **Fachkräftemangel.**³ Der Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern für offene Stellen zeigt sich mittlerweile in vielen Bereichen der Stadtverwaltung. Intern mussten 2008 mehrere befristet Beschäftigte auf ihren Stellen entfristet und Stellenausschreibungen für die Bewerbung befristet Beschäftigter geöffnet werden. Dies eröffnet der Stadtverwaltung die Chance, auch qualifizierte weibliche Nachwuchskräfte zu halten. Besonders deutlich wird dies im Bereich der Kindertagesstätten. Das Betreuungsangebot ist durch gesetzliche Vorschriften ausgeweitet worden. Daher wird es zunehmend schwieriger, qualifizierte Mitarbeiterinnen zu bekommen, sowohl Erzieherinnen als auch Kinderpflegerinnen. Hier steht die Stadtverwaltung unter starkem Druck.

¹ Zu diesen Aspekten vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 11 ff.

² Vgl. ebd., S. 12 f.

³ Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 11

In anderen Bereichen sind externe Ausschreibungen zwingend, weil intern keine oder keine geeigneten BewerberInnen zur Verfügung stehen. So mussten 2008 SozialpädagogInnen-Stellen extern ausgeschrieben werden; dies war lange Jahre nicht erforderlich, weil die Stadtverwaltung auf geeignete Nachwuchskräfte unter den PraktikantInnen zurückgreifen konnte. Extern ist auf allen Ebenen, nicht zuletzt bei Führungspositionen¹, zu beobachten, dass Bewerbungen nicht zahlreich sind und oft nicht den Anforderungen der Ausschreibung entsprechen. Wichtige Faktoren sind hierfür der TVöD, der mit den in der Privatwirtschaft üblichen Gehältern nicht mithalten kann, und möglicherweise auch die Lage Kiels gegenüber stärker zentral gelegenen Standorten.

- **Neue Wege.** Auf Grund des Fachkräftemangels muss die Stadtverwaltung im Rahmen ihrer Vorgaben zunehmend flexibel und kreativ reagieren, um qualifiziertes Personal verpflichten und halten zu können. Dies bietet Chancen, vor allem junge Mütter zu fördern. Die Frauenbeauftragte plädiert z. B. dringend dafür, die Zahl der Auszubildenden wieder auszuweiten, um eine Reserve gut ausgebildeter Beschäftigter zu schaffen.

Für die Anwerbung externer Fachkräfte wird es zunehmend wichtiger werden, "weiche" Standortfaktoren zu berücksichtigen, etwa die Erwerbstätigkeit der Partnerin oder des Partners einzubeziehen und entsprechende Stellen vorzuhalten bzw. aktiv bei der Suche behilflich zu sein, bedarfsgerechte Kinderbetreuung zu bieten oder attraktive Wohnmöglichkeiten im Kieler Stadtgebiet bereit zu stellen.

Bei Stellenbesetzungen sollte das oberste Ziel sein, im Interesse der Stadtverwaltung kreative und flexible Lösungen zu finden.

Als Beispiel: In einem Amt des Baudezernats bewarben sich nach externer Ausschreibung unter anderem eine Ingenieurin und ein Ingenieur, die nach dem Eindruck des Auswahlgremiums gleich gut geeignet waren, jedoch über sehr unterschiedliche Stärken verfügten. Auf Grund der Vorrangregelung des GstG musste die Frau genommen werden. Es wurde eine weitere, trotz zweimaliger Ausschreibung bisher unbesetzte Stelle herangezogen, so dass beiden ein Angebot gemacht werden konnte. Ein weiterer geeigneter Bewerber verzichtete, als er erfuhr, dass er bei der Stadtverwaltung laut TVöD ca. 800 Euro weniger als bisher verdienen würde.

- **Angestelltenlehrgänge.**² Da Angestellten-Lehrgänge mehrere Jahre nicht angeboten wurden und ein wachsender Bedarf immer deutlicher wird, gab der Personaldezernent der Frauenbeauftragten im Juni 2008 die Zusage, jährlich zwei Plätze für den Lehrgang I, vier Plätze für den Lehrgang II auszuscheiden. Die Auswahl sollte aus Kostengründen im Rahmen der Auswahl für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst bzw. der Vfa-Auswahl vorgenommen werden. Sollten auf Grund des Rückstaus mehr Bewerbungen eingehen, werde die Stadt einen gesamten Lehrgang belegen. Ausschreibungen sind jedoch für die Auswahlverfahren 2008 nicht mehr erfolgt, da zwischen Personaldezernent und Gesamtpersonalrat die Zulassungskriterien zum Test noch verhandelt werden.

3.1.1 Arbeitsgruppe Zukunftsorientierte Personalarbeit

Die Frauenbeauftragte regte die Wiederaufnahme der Arbeitsgruppe Zukunftsorientierte Personalarbeit an, damit Fragen aus dem Themenkomplex der Personalplanung, -entwicklung und Organisationsentwicklung strategisch bearbeitet werden können. An der Arbeitsgruppe sind beteiligt der Gesamtpersonalrat, die Vertrauensperson

¹ Vgl. unten Abschnitt 4.5 und Tätigkeitsbericht 2007, S. 17

² Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 12

der Schwerbehinderten, das Referat für Frauen, das Büro der Oberbürgermeisterin, der Leiter des Personal- und Organisationsamtes, die Abteilungsleiterinnen Personalwirtschaft und Organisation, der Sachbereichsleiter Fortbildung sowie der Referent des Personaldezernenten. Der Frauenbeauftragten war die Beteiligung der Führungskräfte der operativen Ebene wichtig, damit Erfahrungen aus der praktischen Arbeit unmittelbar in alle Diskussionen und Entscheidungen einbezogen werden können. Ziel des Arbeitskreises ist ein offener, sachlicher und kompetenter Austausch auf gleicher Augenhöhe, der die kreative Betrachtung von Ideen erlaubt und Raum für ein breites Spektrum von Aspekten und für flexible Lösungen lässt. Man einigte sich, zunächst die Themen demografische Entwicklung, Aufgaben von Führungspersonen, Organisationsentwicklung, Personalvermittlung, Förderung von Nachwuchskräften, Ausbildung, Beurteilungspraxis/Personalauswahlverfahren und Gesundheitsmanagement zu bearbeiten.

Für die einzelnen Aufgaben soll wieder verstärkt mit dem Verfahren der Projektarbeit gearbeitet werden, das genau die Arbeitsweise ermöglicht, die auch die Arbeitsgruppe pflegt. Projektgruppen können geschlechtersparitatisch und unabhängig von Ämtern und Hierarchien mit ExpertInnen aus den jeweils erforderlichen Bereichen besetzt werden und auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Von diesem Instrument erwartet die Frauenbeauftragte daher eine effektive Arbeit im Sinne geschlechtergerechter Personalpolitik.

Die ersten beiden Projekte werden Anfang 2009 ausgeschrieben.

3.2 Personalmaßnahmen

- **Dienstvereinbarung Konfliktmanagement.** Wie von der Frauenbeauftragten bereits seit Jahren gefordert¹, wurde mit der Dienstvereinbarung ein formalisiertes Konfliktmanagement eingeführt. Eine solche Vereinbarung hat sich bereits beim Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bewährt. Koordinierungsperson für das Konfliktmanagement ist eine Mitarbeiterin, während die Funktion des Mobbing-Beauftragten wieder mit einem Mitarbeiter besetzt wurde.
- **Umorganisation im Bürger- und Ordnungsamt.** Mit ihren Einwänden gegen das Vorgehen bei der Zusammenlegung der Sachbereiche 'Verkehrsangelegenheiten' und 'Einwohnerangelegenheiten und Wahlen'², nicht zuletzt gegen die Ausweitung der Öffnungszeiten, konnte sich die Frauenbeauftragte nicht durchsetzen. Im Zuge der Umorganisation war unter anderem geplant, die Leitung der wesentlich vergrößerten Abteilung ohne Ausschreibung zu vergeben. Die Frauenbeauftragte widersprach dem unter Hinweis auf den Frauenförderplan und die durch die Umorganisation entstandene Verunsicherung der Beschäftigten und forderte eine interne Ausschreibung. Auch damit konnte sie sich nicht durchsetzen.
- **Neuorganisation Personal- und Organisationsamt.** Die Frauenbeauftragte widersprach der Neuorganisation, mit der der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD), die Beratungsstelle 'Sucht am Arbeitsplatz' und die Arbeitssicherheit und Unfallverhütung dem Amtsleiter direkt zugeordnet wurden sowie ohne Stellenplanantrag eine neue Stelle für Controlling geschaffen wurde.

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2001, S. 9

² Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 15

Sie forderte ein Anforderungsprofil für die neue Stelle und empfahl, den AMD und die Arbeitssicherheit künftig außerhalb der Ämterstruktur anzusiedeln, um ihre Unabhängigkeit sicherzustellen und das Vertrauen der Beschäftigten in sie zu stärken. Bei der Ausgliederung des AMD konnte sie sich nicht durchsetzen. Die neue Stelle für Controlling bleibt jedoch in die Abteilung eingebunden.

- **Aufsichtsdienst in der Stadtgalerie.** Für den Aufsichtsdienst in der Stadtgalerie wurde eine neue Dienst- und Geschäftsanweisung eingeführt. Die Frauenbeauftragte wies darauf hin, dass so möglicherweise eine Kollegin allein die gesamte Stadtgalerie betreuen müsse. Dies sah sie schon unter Sicherheitsaspekten als unzumutbar an und forderte mit Erfolg, dass mindestens immer zwei Kolleginnen gleichzeitig Dienst haben müssen.
- **Festeinstellung von Nachwuchskräften.** Die Frauenbeauftragte unterstützte das Anliegen des Personalrates, fünf Auszubildende, die nur knapp unterhalb der von der Stadtverwaltung festgelegte Punktzahl für die Festeinstellung lagen, trotzdem unbefristet einzustellen. Hintergrund war auch dafür der Fachkräftemangel. Wie der Personalrat plädierte die Frauenbeauftragte dafür, selbst ausgebildete Beschäftigte möglichst zu halten, um nicht später unter Arbeitsdruck aus einem schrumpfenden Reservoir unerprobte Kräfte von außen einstellen zu müssen. Der Personaldezernent sah die Festeinstellung nur in einem Fall, wegen einer besonderen Zusatzqualifikation, als gerechtfertigt an; die anderen erhielten befristete Verträge.
- **Feuerwehr-Ausbildung.** Zwei Frauen bestanden neben zwölf Männern den Einstellungstest für die Ausbildung im mittleren Feuerwehrtechnischen Dienst und wurden als Brandmeister-Anwärterinnen vereidigt. Beworben hatten sich 406 Männer und 26 Frauen. Die Frauenbeauftragte dringt seit Jahren darauf, dass für die Einstellungstests realitätsgerechte Anforderungen gestellt werden, die auch Frauen eine Chance lassen¹. Fachamt und Ausbildungsabteilung entwickelten im Austausch mit dem Referat für Frauen auch ein neues Werbekonzept, mit dem interessierte junge Frauen gewonnen werden sollen. Unter anderem wurde die Idee des Referats für Frauen aufgegriffen, ähnlich wie in Lübeck mit einem Werbefaltblatt den Anteil der Frauen an den Bewerbungen für die Ausbildung im Feuerwehrtechnischen Dienst zu erhöhen.
- **Ausbildung in Teilzeit.** Auf Grund ihrer veränderten familiären Situation beantragte eine städtische Auszubildende die Umwandlung ihres Vertrages in einen Teilzeitausbildungsvertrag (25 WSt). Da dies mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar war, stimmten alle Beteiligten zu.
- **Stellenausschreibungen.** Eine Abteilungsleitung sollte ohne amtsinternes Auswahlverfahren mit der aus der Sicht des Amtsleiters einzigen fachlich geeigneten Frau besetzt werden. Das Referat für Frauen setzte sich, ebenso wie der Personalrat, aus grundsätzlichen Erwägungen für eine Funktionsausschreibung ein: Es gab zumindest eine weitere fachlich geeignete und interessierte Frau, die unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit zu berücksichtigen war. Im Auswahlverfahren erwiesen sich beide Bewerberinnen als geeignet, jedoch mit Stärken in sehr unterschiedlichen Bereichen. Durch interne organisatorische Veränderungen erhielten beide Bewerberinnen ihren jeweiligen Stärken entsprechende Aufgabengebiete.
- **Befristung.** Die Frauenbeauftragte setzte sich mit einer ausführlichen Stellungnahme für die Verlängerung oder Entfristung eines ärztlichen Arbeitsvertrages in einem besonders problematischen Bereich des Amtes für Gesundheit – in der Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit – ein. Der Vertrag wurde zunächst bis Ende des Jahres verlängert, später entfristet und

¹ Vgl. z. B. Tätigkeitsbericht 2003, S. 9

in eine halbe Planstelle umgewandelt. Damit ist auch die Kontinuität der gesundheitlichen Betreuung von Prostituierten, die nicht zuletzt dem Infektionsschutz der Bevölkerung dient, in Kiel langfristig gesichert.

Nach einer Intervention der Frauenbeauftragten wurden außerdem zwei seit mehreren Jahren über immer neue befristete Verträge im Amt für Gesundheit beschäftigte Ärztinnen entfristet.

- **Umsetzung.** Vier Kolleginnen beantragten ihre Umsetzung mit der für das Referat für Frauen nachvollziehbaren Begründung, dass ihnen keine Zusammenarbeit mit ihren unmittelbaren Vorgesetzten mehr möglich sei. Die Umsetzung diene der Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit. Damit wurde dieses Problem zum ersten Mal offen benannt; bisher wurden in solcher Situation in der Regel krankheitsbedingte Gründe angeführt. Die Frauenbeauftragte unterstützte die Kolleginnen in einem Schreiben. Da Umsetzungen nur aus Krankheitsgründen vorgesehen sind, wurden sie in diesem Fall vom Personaldezernenten allerdings abgelehnt. Die Kolleginnen haben für sich individuelle Lösungen gefunden. Aus der Sicht der Frauenbeauftragten ist es jedoch nicht befriedigend, dass Beschäftigte erst nachgewiesenermaßen erkrankt sein müssen, bevor sie eine Umsetzung beantragen können.
- **Mangelnde Arbeitszufriedenheit.** Die Arbeitssituation in einem Großraumbüro gab den dort Beschäftigten – vorwiegend Frauen – seit Jahren Anlass zur Unzufriedenheit, die sich in hoher Personalfluktuationsrate, hohem Krankenstand und geringer Bereitschaft, in diesen Bereich zu wechseln, äußerte. Auch die Situation für die Klientinnen und Klienten war nicht befriedigend. In einem Schreiben an den Personaldezernenten machte die Frauenbeauftragte Vorschläge, wie dem abzuwehren sei: zügige Wiederbesetzung zur Zeit freier Planstellen, Trennung der Arbeitsplätze durch Trennwände, Maßnahmen zur Senkung des Geräuschpegels, Verbesserungen der Gestaltung der Wartezone, Kinderspielecke und eine Rückzugsmöglichkeit für die Beschäftigten außerhalb des Großraumbüros. Die Vorschläge werden zur Zeit vom Personal- und Organisationsamt auf ihre Umsetzbarkeit geprüft.

3.3 Personalvermittlung¹

Die Neufassung des Konzepts zur Personalvermittlung wird zur Zeit noch im Personal- und Organisationsamt erarbeitet. Über eine mögliche Fertigstellung war Ende 2008 nichts bekannt.

Die im Tätigkeitsbericht 2007 gegebenen Anregungen² wurden bisher nicht umgesetzt.

Aus der Erfahrung der letzten zwölf Monate ergänzt das Referat für Frauen diese Anregungen. Neben der Vereinbarung von Zielen mit den Betroffenen, der Schaffung von 'arbeitsneutralen' Stellen und einer Stellen-Tauschbörse ist es aus seiner Sicht erforderlich,

- dass eine geschlechtsparitätische Besetzung der Personalvermittlung angestrebt wird;
- die im alten Konzept angesprochenen Ziele, Beschäftigte auf der Grundlage einer Beratung durch die Fortbildungsabteilung zu schulen und weiter zu qualifizieren³, umgehend umzusetzen;

¹ Zum Grundsätzlichen vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 16 f.

² Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 17

³ Konzept Personalvermittlung, S. 11, 14, 16

- verlässlichere Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen, da die Ungewissheit, einen Betreuungsplatz zu erhalten, für die Rückkehrerinnen eine der Hauptquellen der Verunsicherung ist. In Einzelfällen wird deswegen die Elternzeit verlängert. Die von der Stadtverwaltung kürzlich vereinbarte flexible Kinderbetreuung bei der Firma CompanyKids stellt für dieses Problem keine Lösung dar; Abhilfe könnte aber etwa ein Betriebskindergarten schaffen.
- Äußerst wünschenswert wäre die Schaffung einer Ansprechpartnerin – wie sie bei der Stadt München existiert – die die Beschäftigten bereits von Beginn des Mutterschutzes an begleitet und berät.

Die Erfahrung des Referats für Frauen erwächst nicht allein aus der Begleitung der Personalvermittlung. Im Referat waren in den letzten Jahren mehrere Rückkehrerinnen zur Wiedereingliederung überplanmäßig eingesetzt; sie wurden begleitet, geschult und zu Fortbildungen ermutigt. Alle Kolleginnen arbeiten mittlerweile auf festen, ihren Stärken entsprechenden Planstellen in der Stadtverwaltung. Damit leistet das Referat für Frauen praktische, gezielte Einzelförderung für Frauen.

3.4 Führungsebene¹

Der Anteil von Frauen an Amtsleitungen ist 2008 wieder zurückgegangen. Gründe hierfür sind der Weggang von Amtsleiterinnen und bei neu zu besetzenden Stellen keine ausreichende Zahl geeigneter Bewerberinnen².

Von den 21 Ämtern (davon Amt 60 mit zwei Leitungen), einem Referat und vier Eigenbetrieben der Stadt ist eine Betriebsleitung (Eigenbetrieb Beteiligungen, Dezernat OB) sowie kommissarisch eine Amtsleitung (Amt für Sportförderung, Dezernat IV) mit einer Frau besetzt. In keinem der anderen Dezernate leitet eine Frau ein Amt. 2009 kommt die technische Leitung des Amtes für Immobilienwirtschaft hinzu, die ebenfalls mit einer Frau besetzt wurde. Das Amt für Gesundheit wird zur Zeit vom Dezernenten geleitet, weil die Amtsleitung nicht besetzt ist, seit die stellvertretende Amtsleiterin die Leitung des Amtes 2008 abgegeben hat.

Übersicht: *Entwicklung des Anteils der Frauen an Amtsleitungen*

	Gesamt	w	m	Frauenanteil
1989 ³	34	2	32	5,9%
1999 ⁴	35	6	29	17,0%
2000	34	4	30	11,8%
2002	35	3	32	8,5%
2005 ⁵	26	3	23	11,5%
2008 ⁶	27	2	25	7,4%

¹ Vgl. oben Abschnitt 4.2

² Dies gilt allerdings auch für Bewerber. Vgl. Abschnitt 4.2, Fachkräftemangel

³ Vgl. Bericht zur Arbeitssituation der weiblichen Beschäftigten bei der Landeshauptstadt Kiel, Januar 1989

⁴ Vgl. ab hier die Tätigkeitsberichte der Frauenbeauftragten

⁵ Ab hier: Ämter und Eigenbetriebe

⁶ Lt. Organigramm im Intranet

Der Anteil an Stellvertretungen, die mit Frauen besetzt sind, liegt wesentlich höher. Von 27 Ämtern, Referaten und Eigenbetrieben verfügen acht über stellvertretende Leiterinnen, darunter eins im Dezernat OB (Rechnungsprüfungsamt), zwei im Dezernat I (Personal- und Organisationsamt, Amt für zentrale Informationsverarbeitung), zwei im Dezernat II (Stadtplanungsamt, Grünflächenamt) und drei im Dezernat IV (Amt für Gesundheit, Amt für Familie und Soziales, Amt für Wohnen und Grundsicherung). Insgesamt entspricht dies 29,6 Prozent.

Um die Leitung des Amtes für Gesundheit bewarben sich im Herbst 2008 lediglich fünf Bewerber und eine Bewerberin. Nur ein Bewerber erfüllte die in der Ausschreibung genannten Kriterien. Gegen den Beschluss, nur diesen Kandidaten zum Eignungsgespräch einzuladen, erhob die Frauenbeauftragte Einspruch. Sie forderte in einem Schreiben an die Oberbürgermeisterin, "dass wir alle Anstrengungen unternehmen müssten, damit jede neu zu besetzende Amtsleitung mit einer Frau besetzt" werde, und regte an, "die Stelle neu auszuschreiben und so lange nicht zu besetzen, bis eine geeignete Frau gefunden worden ist". Damit konnte sie sich gegenüber der Oberbürgermeisterin nicht durchsetzen.

3.5 Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf¹

In der Regel kehren Frauen heute nach einer Familienphase sehr viel schneller in den Beruf zurück als noch vor einigen Jahren. Ihr bevorzugtes Arbeitsmodell ist weiterhin Teilzeit. Aus der internen Beratungstätigkeit des Referats für Frauen wird deutlich, dass Frauen nach wie vor die Verantwortung für die Familienarbeit übernehmen, aber deswegen nicht auf berufliche Weiterentwicklung und ein eigenes Einkommen verzichten wollen. Das gute Angebot zur Vereinbarkeit, das der öffentliche Dienst – im Gegensatz zur Privatwirtschaft – auf Grund des GStG bietet, ist einer der Gründe, weshalb Frauen sich für den öffentlichen Dienst entscheiden.

Da die Rahmenbedingungen immer noch nicht umfassend den Erfordernissen der Menschen angepasst sind, entscheiden sich jedoch viele Frauen trotz ihrer Fähigkeiten gegen eine Leitungsfunktion. Insbesondere fehlen bedarfsgerechte Öffnungszeiten von Kitas und Schulen. Zudem beinhaltet das Bild, das etwa in den Medien von Führungskräften gezeichnet wird, die allseitige Verfügbarkeit rund um die Uhr. Frauen sehen es als schwierig an, diesen Anforderungen parallel zur Familienarbeit gerecht zu werden, und verzichten. Dabei könnten mehr weibliche Führungskräfte nach Ansicht der Frauenbeauftragten durchaus von Nutzen sein: Mütter in Führungspositionen gehen durchweg mit Zeit anders um als ihre männlichen Kollegen, was oft der Organisation der gesamten Einheit, die sie leiten, zugute kommt. Auch deswegen bedauert die Frauenbeauftragte, dass so wenige Frauen mit Kindern in Positionen sind, wo sie Veränderungen anstoßen können.

• **Stellenausschreibungen an Teilzeitkräfte.** Die Anordnung der Oberbürgermeisterin, dass künftig grundsätzlich jede Stelle – auch Führungspositionen – als in Teilzeit besetzbar ausgeschrieben werden muss, wird von Personalwirtschaft und vielen Fachämtern konsequent umgesetzt. Teilzeit kann jeder Anteil an der wöchentlichen Arbeitszeit sein, der im Interesse der oder des Beschäftigten liegt und sich mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes (Öffnungszeiten etc.) vereinbaren lässt. Die Frauenbeauftragte

¹ Vgl. auch Tätigkeitsbericht 2007, S. 18 f.

sieht darin Vorteile für alle Seiten: "Beschäftigte könnten entsprechend ihrer Lebenssituation arbeiten; dem Fachamt stünde insgesamt ein größeres Angebot an potentiell geeigneten Personen für die Auswahl zur Verfügung; Fachamt und Stadtverwaltung könnten Potenziale nutzen, die sonst nicht in vollem Umfang ausgeschöpft würden; und die Stadtverwaltung würde gesellschaftspolitische Veränderungen berücksichtigen, die sie als zeitgemäße Arbeitgeberin ausweist." Sie erwartet davon außerdem eine Erhöhung der Zahl der weiblichen Führungskräfte.

Konkret wird vor allem die Vorgehensweise verändert: Zunächst wird über die Qualifikation der BewerberInnen entschieden, dann erst über den Umgang mit etwaigen Teilzeitwünschen. In begründeten Ausnahmefällen, wenn z. B. in einem Bereich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bereits weit überwiegt oder der Zuschnitt des Arbeitsplatzes Teilzeit nicht zulässt, stimmt das Referat für Frauen der Ausschreibung nur an Vollzeitkräfte zu. Die Ausschreibung aller Stellen in Teilzeit wurde konsequent umgesetzt, auch bei Führungspositionen. Von Ämtern wird dies in der Regel akzeptiert, in Einzelfällen ist Überzeugungsarbeit notwendig. Die Bewerberlage hat sich dadurch nicht grundsätzlich verändert, bietet jedoch Teilzeitbeschäftigten bessere Chancen.

In einem Fall war die Amtsleitung zunächst dagegen, auch in Teilzeit intern auszuschreiben. Es stellte sich jedoch heraus, dass die geeignetste Bewerbung von der einzigen Teilzeitbewerberin kam, die die Stelle auch erhielt und sie zur allseitigen Zufriedenheit ausfüllt. In einem anderen Fall trug das Referat für Frauen die Nicht-Teilbarkeit mit, weil in dem betreffenden Bereich bereits fast ausschließlich Teilzeitkräfte tätig sind.

- **Teilzeitarbeit.** Der Wunsch nach Teilzeittätigkeit ist, wie schon gesagt, weiterhin sehr groß – und zwar jede Stundenzahl zwischen 12 und 30 WSt, je nach den individuellen Möglichkeiten. Besonders Kolleginnen aus dem Kieler Umland, wo Kinderbetreuungsplätze nicht immer mit der für die Berufstätigkeit der Mutter erforderlichen Stundenzahl angeboten werden, sind auf Teilzeit angewiesen.

Es lässt sich jedoch nicht leugnen, dass Teilzeitarbeit eine Herausforderung für Vorgesetzte und KollegInnen darstellt. Ein wachsendes Problem ist der Mangel an Räumen und Arbeitsplätzen. Die Stadtverwaltung darf keine zusätzlichen Räumlichkeiten mehr anmieten, viele Büros können schon aus Gründen des Arbeitsschutzes keinen weiteren Schreibtisch mehr aufnehmen. Deshalb ist Teilzeit oft nur realisierbar, wenn sich KollegInnen einen Schreibtisch teilen.

Andererseits muss gesagt werden, dass Teilzeit im betrieblichen Alltag immer noch für viele Probleme verantwortlich gemacht wird, deren Ursachen ganz woanders liegen – im personellen oder organisatorischen Bereich oder auch in Führungsmängeln. Für die betroffenen Kolleginnen bedeutet dies, dass sie oft zu Unrecht mit Vorwürfen konfrontiert werden und sich in eine Rechtfertigungshaltung gedrängt sehen. Die meisten arbeiten Teilzeit nicht aus Neigung, sondern weil sie daneben noch eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe – Kindererziehung oder Pflege – erfüllen.

- **Telearbeit.** Es werden zunehmend Anträge auf Telearbeit gestellt, vorwiegend von Kolleginnen und Kollegen, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben, aber auch von anderen, und verstärkt auch in Führungspositionen. Einer der Gründe dürfte sein, dass Telearbeit mehr Flexibilität in der Tagesplanung und eine Verbesserung der persönlichen Work-Life-Balance gestattet.
- **CompanyKids.** Ab Februar 2009 bietet die Stadtverwaltung ihren Beschäftigten (und auch Mitgliedern der politischen Gremien, wenn sie ihr Mandat kurzfristig wahrnehmen müssen) zunächst für ein Jahr ein kostenfreies und flexibles Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und

Familienaufgaben. CompanyKids springt kurzfristig ein, wenn die reguläre Kinderbetreuung während der Arbeitszeit plötzlich ausfällt oder ein unvorhergesehener dienstlicher Termin wahrgenommen werden muss. Die Beschäftigten setzen sich bei Bedarf direkt und selbstständig mit CompanyKids in Verbindung. Das Angebot erfüllt einen Wunsch, den zahlreiche Beschäftigte in einer internen Umfrage geäußert hatten. Auch die Frauenbeauftragte begrüßt es.

- **elternOnline.** Das Internetportal elternOnline wurde als ein Baustein im Rahmen des Projekts „Qualifizierung von Vorgesetzten“ für Sachbereichs- und Arbeitsgruppenleitungen entwickelt. Die Frauenbeauftragte begrüßt dieses Projekt. Es soll Beschäftigten auch während der Beurlaubung kompakte Informationen zu allen Aspekten der Elternschaft liefern, sie über Aktuelles aus der Stadtverwaltung informieren (z. B. BinnenBlick, Stellenbörse) und so helfen, die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu verbessern.
- **Tag der Beurlaubten.** Im November boten Dienststelle und Gesamtpersonalrat unter Beteiligung der Frauenbeauftragten wieder einen Tag der Beurlaubten an. Er soll alle zwei Jahre dieser Gruppe die Möglichkeit zum Austausch untereinander, zur Planung ihres Wiedereinstiegs in das Berufsleben und zur Information über Veränderungen bei der Stadtverwaltung geben. Ihre Kinder im Alter zwischen 10 und 30 Monaten wurden in dieser Zeit von städtischen Mitarbeiterinnen betreut. Der relativ kleine Kreis der Angemeldeten (23, darunter ein Mann) erlaubte eine persönlichere Form der Durchführung als bisher. Die Oberbürgermeisterin, die Dezernenten, der Gesamtpersonalrat und die Frauenbeauftragte stellten aus ihrer Sicht kurz erwähnenswerte Entwicklungen vor, sprachen Beschäftigungsmöglichkeiten nach Abschluss der Elternzeit an und beantworteten dann die zahlreichen Fragen der TeilnehmerInnen. Eindeutiger Schwerpunkt war wie in den Vorjahren das Problem der Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten der Schulen und Kitas.
- **Seminar für Wiedereinsteigerinnen**¹. 2008 wurden wegen der hohen Zahl der Anmeldungen zwei Seminare mit insgesamt 34 TeilnehmerInnen, darunter einem Mann, durchgeführt. Dieser hohe Bedarf unterstreicht, wie wichtig das Angebot für die RückkehrerInnen ist. Die für den Personalbereich zuständige Mitarbeiterin des Referats für Frauen wirkte, wie schon in den Vorjahren, am Konzept und als Referentin an der Durchführung der Fortbildung mit. Beeindruckend war wiederum, wie offen, aktiv und interessiert die Frauen sich beteiligten. Sie nutzten das Modul, um ihre Bedenken zu diskutieren und zu bewältigen, Kontakte zu ebenfalls Betroffenen zu knüpfen. Einige fassten auch ins Auge, sich gemeinsam eine Stelle zu teilen.

3.6 Frauen für Gleichstellungsaufgaben

§ 11 des Frauenförderplanes sieht weiterhin in allen eigenständigen Personalratsbereichen Frauen für Gleichstellungsaufgaben vor, die die Frauenbeauftragte in ihrer Arbeit unterstützen. Auf Grund von Umstrukturierungen ist ihre Zahl zurück gegangen auf vier zuzüglich vier Stellvertreterinnen. Bei der Veränderung der Rechtsform von Teilen der Verwaltung (z. B. Überführung in Eigenbetriebe) wurde jedoch sicher gestellt, dass dort weiterhin Frauenförderung und Chancengleichheit gemäß dem GStG beachtet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte der Städtischen Krankenhaus GmbH und ihre Stellvertreterin gehören auf Grund des privatrechtlichen Status ihrer

¹ Inhalte vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 20

Einrichtung nicht mehr in diesen Kreis, beteiligen sich jedoch weiterhin am Arbeitskreis beim Referat für Frauen, in dem die Frauen Erfahrungen austauschen und sich weiter fortbilden. Ihm gehören zur Zeit an:

Regina Slodowski	Feuerwehr
Nicola Haß	Feuerwehr
Petra Dodt	Theater Kiel AöR – Nichtkünstl. Personal
Jutta Hagemann	Theater Kiel AöR – Künstler. Personal
Dr. Rosemarie Feldner	Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel
Christel Haats	Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel
Petra Holtappel	Grünflächenamt
Marie-Luise Harms	Grünflächenamt
Angela Jakubaßa	GB Städt. Krankenhaus Kiel GmbH
Dagmar Harder	stv. GB Städt. Krankenhaus Kiel GmbH

3.7 Dienstvereinbarung zum Leistungsorientierten Entgelt

Die Dienstvereinbarung zum Leistungsorientierten Entgelt (LOE) wurde mit der kritisierten Regelung zur Teilzeit¹ zwischen Dienststelle und Gesamtpersonalrat abgeschlossen. Die Frauenbeauftragte gab daraufhin ihre Stellungnahme von 2007 im Januar 2008 auch an die Selbstverwaltung.

Bei der Erarbeitung der Leitlinien für die Durchführung wurde das Referat für Frauen beteiligt.

Das Anforderungsprofil für die TrainerInnen zu den LOE-Schulungen kritisierte die Frauenbeauftragte, weil dort Kenntnis des Hintergrundes der öffentlichen Verwaltung, Erfahrung mit geschlechtersensibler Kommunikation oder Wissen um die Diskriminierungspotenziale des LOE nicht gefordert waren. Sie plädierte für paritätisch besetzte Zweier-Teams, die sich der Geschlechterproblematik bewusst seien, konnte sich damit jedoch nicht durchsetzen.

4 Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten schließen laut Hauptsatzung *Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt* ein. Dies ist kaum zu trennen von der Aufgabe der *Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden*. Zusammenarbeit mit Betrieben und Behörden – abgesehen von der ARGE – spielt in der Arbeit der Frauenbeauftragten eine relativ untergeordnete Rolle. In der Regel entwickeln sich Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen aus der Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, repräsentiert durch diejenigen Organisationen oder Institutionen, die die Frauenbeauftragte in ihre zahlreichen Arbeitsgruppen und Foren einbindet bzw. in deren Projekte sie eingebunden ist. Aus dieser Zusammenarbeit heraus werden Ideen für notwendige Initiativen entwickelt und gemeinsam umgesetzt, oft unter Federführung der Frauenbeauftragten. Daher werden beide Aufgaben gemeinsam in Kapitel 7 behandelt.

¹ Vgl. ebd.

5 Anbieten von Sprechstunden und Beratungen für Frauen¹

Auch das *Anbieten von Sprechstunden und Beratungen von Frauen* ist der Frauenbeauftragten in der Hauptsatzung als eine der Aufgaben zugewiesen, mit denen sie zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann beiträgt.

Beratungsarbeit ist unverändert ein fester Bestandteil der täglichen Arbeit im Referat für Frauen. Sie beansprucht bei beiden dafür zuständigen Mitarbeiterinnen jeweils mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit. An sie wenden sich Kolleginnen aus der Stadtverwaltung und Bürgerinnen der Landeshauptstadt Kiel – Frauen aus allen sozialen Schichten, aus allen Altersstufen und verschiedenen Nationalitäten. Sie suchen Rat und Informationen oder kommen mit Beschwerden oder Anregungen ins Referat für Frauen.

Beratungsgespräche bilden eine der Hauptquellen für das Erkennen struktureller Defizite, zu denen Handlungsbedarf besteht. Durch die Beratungsarbeit wird das Referat für Frauen über die alltägliche Diskriminierungserfahrung der Frauen informiert und kennt die geschlechtsspezifischen Auswirkungen öffentlicher bzw. sozialstaatlicher Maßnahmen. Auf Grund dieser Informationen kann die Frauenbeauftragte ihre Ressourcen gezielt zu deren Veränderung oder Beseitigung einsetzen. Aus den Beratungsinhalten werden aus erster Hand Schwerpunkte für Aktionen und Veranstaltungen entwickelt sowie themenbezogene Broschüren erarbeitet.

Das Ziel ist, frauendiskriminierende Strukturen aufzudecken, öffentlich zu machen und abzubauen. In diesem Verständnis ist Beratung nicht allein sozial oder personenbezogen wirksam, sondern stellt eine frauenpolitische Intervention dar, die Veränderungen und Innovation erwirkt.

5.1 MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung

Vom Referat für Frauen wird die Beratung von Mitarbeiterinnen und in Einzelfällen auch Mitarbeitern durch die zuständige Referentin als Angebot zum klärenden Gespräch gesehen, das ihnen ermöglicht, für sich selbst eine Orientierung zu gewinnen. Die Beraterin gibt Anregungen dazu, eingefahrene Denkmuster zu verlassen, eine Situation in einem anderen Licht zu sehen und neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Die Entscheidung, was davon sie nutzen will, liegt jederzeit allein bei der Mitarbeiterin; es werden ihr keine Sicht- oder Vorgehensweisen aufgedrängt. Dieses Beratungsgespräch wird als Prozess begriffen, der sich in Einzelfällen durchaus einige Zeit hinziehen kann.

Die Beraterin verfügt über eine vom Arbeitgeber finanzierte Zusatzausbildung in systemischer Beratung. Sie ist als Mitarbeiterin der Frauenbeauftragten weisungsunabhängig gegenüber dem Arbeitgeber, ihre Grundhaltung Parteilichkeit für die Ratsuchenden.

¹ Zu Beratungsziel und Beratungsschritten vgl. Tätigkeitsbericht 2003, S. 23.

Früher bestand der Ausweg aus Konflikten oft darin, dass die oder der Betroffene den Arbeitsplatz verließ bzw. sich den Verhältnissen anpasste. Heute wenden sich an das Referat für Frauen in der Regel aktive, kritische Kolleginnen, die ihre Angelegenheiten selbst regeln wollen, die mitgestalten, positiv auf die Veränderungsprozesse in der Verwaltung einwirken und sich durchaus auch selbst verändern wollen. Deshalb werden sie in ihrem Umfeld häufig, wenn auch zu Unrecht, als Störfaktor wahrgenommen. Das Referat für Frauen verfährt dagegen nach dem Prinzip 'Die Beschwerde ist ein Geschenk für die Verbesserung des Systems.'

Die Beratung von Beschäftigten umfasst nicht allein dienstliche Belange; sie kann, wenn nötig, alle Lebensbereiche einbeziehen. Vermehrt kommen Frauen mit psychischen oder sonstigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen in die Beratung; dadurch erhöht sich der Zeitaufwand pro Beratungsfall. Wo eine längerfristige Begleitung erforderlich scheint, verweist die Beraterin daher in der Regel an die Supervisorin der Stadtverwaltung, für Anteile aus dem Umfeld außerhalb des Arbeitsplatzes oder einen umfassenderen Klärungsprozess auf Kieler Frauen-Facheinrichtungen für psychosoziale Beratung.

Ziel der Beratungsarbeit ist Hilfe zur Selbsthilfe: Die Betroffenen erhalten Anregung und Unterstützung für eine eigenständige Lösung ihres Problems. Die Beraterin (be)stärkt sie, unterstützt sie bei der Planung ihres Vorgehens und macht ihnen die Strukturen und Strukturschwächen, die auf sie einwirken und deren Teil sie gleichzeitig sind, deutlich. So lassen sich Auswege abseits der üblichen Reaktionen erarbeiten. Nur wenn dies nicht möglich ist, wird die Beraterin – immer in Absprache mit der / dem Betroffenen – ihrerseits tätig.

Gerade in den letzten Jahren ist die Beratungstätigkeit deutlich anspruchsvoller geworden. Zum einen sind viele Frauen heute besser informiert und kommen mit wesentlich konkreteren Erwartungen in die Beratung. Zum anderen machen sich Stellenabbau und Arbeitsverdichtung auch in den auftretenden Problemen bemerkbar.

Aus der Beratungsarbeit im Einzelfall werden für die Frauenbeauftragte Problempunkte im System deutlich. Dies ermöglicht ihr, gezielt auf diese Probleme aufmerksam zu machen und bei der Dienststellenleitung auf Abhilfe hinzuwirken.

Beratungen intern	Anz.¹
Erstgespräche Frauen / Männer	149/10
dazu Wiederholungskontakte ²	74
Probleme mit der Dienststelle	29
Probleme der Zusammenarbeit m. direktem/r Vorgesetzten/r	33
Probleme mit KollegInnen	7
Probleme in der Zusammenarbeit mit Untergebenen	5
Andere Probleme am Arbeitsplatz (z. B. organisatorischer Art)	21
Berufsplanung, Fortbildung	9
Unterstützung bei Bewerbung / Umsetzung	21
Unterstützung bei neuer Arbeitszeitgestaltung & Teilzeit	9
Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld	3
Wiedereinstieg nach der Familienphase	8
Probleme als Teilzeitbeschäftigte	
Telearbeit (Information, Unterstützung)	4
Gesundheitliche Beeinträchtigungen / Burnout	11
befristet Beschäftigte (Verlängerung oder Entfristung)	6
finanzielle Probleme	
Suche nach therapeutischer Unterstützung/Selbsthilfegruppe	3
Unterstützendes Gespräch in Konfliktsituation	28
Bedarf an umfassender fachlicher Beratung (Auswahlverfahren, FFP u. a.)	13
Bedarf an umfassender rechtlicher Beratung	3
Information zu arbeitsrechtl. Fragen	7
Wiedereinstieg nach längerer Krankheit	

- Aus einem Amt kam ein ganzer Sachbereich zur Beratung. Die Gespräche ließen auf erhebliche Störungen der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen schließen, die die Arbeitsergebnisse negativ beeinflussen. Zwischen der Frauenbeauftragten und dem zuständigen Dezernenten wurde verabredet, zwecks Abgleich der Anforderungsprofile mit den tatsächlichen Aufgaben eine Organisationsuntersuchung im Sachbereich durchzuführen.
- Auch bei der ARGE greift der Fachkräftemangel, wie aus den Beratungen deutlich wird. Eine interne Informationsveranstaltung mit den Geschäftsführern zur Werbung von Personal erbrachte im Mai nur geringe Ergebnisse. Mittlerweile wird auch für die ARGE extern ausgeschrieben. Aus mehreren Bereichen und Sozialzentren kamen Integrationsfachkräfte (Beamtinnen und Sozialpädagoginnen), die von der Stadt zur ARGE gewechselt waren, mit Beratungsbedarf. Einige wenige fühlten sich ihrer dortigen Arbeit nicht mehr gewachsen, waren gesundheitlich beeinträchtigt und wollten zurück zur Stadt. Die meisten wollen jedoch bleiben, sind überzeugt von ihrer Aufgabe und arbeiten engagiert an den neuen Wegen, Arbeitssuchende zu unterstützen. Ihre Hauptbelastungen bilden Arbeitsverdichtung, hohe Fallzahlen, Softwareprobleme und ein übermäßiger bürokratischer Aufwand für die Erledigung ihrer Aufgaben. Damit stehen sie

¹ Incl. Mehrfachnennungen

² Wendet sich eine Person wiederholt mit demselben Problem an das Referat für Frauen, ist der Beratungsgegenstand nicht noch einmal erfasst. Dadurch unterschreitet die Summe der Beratungsgegenstände evtl. die Anzahl der beratenen Personen (Erst- und Wiederholungskontakte).

nicht allein; diese Probleme gibt es offenbar bei allen ARGE¹. Die Frauen haben in der Regel bereits versucht, eigene Lösungen zu finden, haben viele konstruktive Vorschläge gemacht, aber es bessert sich nichts. Die Gründe sind für sie nicht erkennbar. Daraufhin sind sie aus Verantwortungsgefühl für ihren Bereich in die Beratung gekommen, erhoffen sich Unterstützung und Lösungswege. Die Frauenbeauftragte hat unter Hinzuziehung des Personalrates Innere Verwaltung ein Gespräch mit dem ARGE-Geschäftsführer Gerwin Stöcken initiiert. Er sicherte zu, den Problemen nachzugehen, und berichtete in einem zweiten Gespräch über seine Erkenntnisse. Zur Entlastung wurden Stellen für Nachwuchskräfte geschaffen und organisatorische Verbesserungen eingeführt. Eine für 2008 angekündigte Beschäftigtenversammlung hat bisher, so weit die Frauenbeauftragte weiß, nicht stattgefunden.

Eine wirkliche Lösung der Probleme ist nicht absehbar. In den ARGE² treffen zwei sehr verschiedene Arbeitskulturen² mit höchst unterschiedlich qualifizierten, eingruppierten und vertretenen Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen Kompetenzen, Arbeitsweisen und -zeiten aufeinander, die erst allmählich angeglichen werden müssen³. Viele sind überdies durch personelle Unterbesetzung, hohen Erfolgsdruck, großen Schulungsbedarf in Folge ständiger Rechtsänderungen und einen erheblichen Anteil von befristet Beschäftigten belastet. Ihre Arbeitsbeziehungen sind durch unklare und experimentelle Mitbestimmungsstrukturen gekennzeichnet, durch die Zuständigkeit unterschiedlicher Personalvertretungen und das Fehlen einer gemeinsamen Interessenvertretungspolitik. In Kiel sind bisher keine Bestrebungen bekannt, einen gemeinsamen "Betriebsbeirat" aus beiden Personalvertretungen zu bilden, wie dies anderswo zum Teil versucht wird; damit bewegt man sich allerdings auch in einer rechtlichen Grauzone.⁴

Für die ARGE mit ihren Problemen gilt im Prinzip nichts anderes als für die gesamte Stadtverwaltung: Denjenigen, die zur Beratung ins Referat für Frauen kommen, stehen im Prinzip zwei Wege offen – entweder sie verlassen die Stadtverwaltung, oder sie fügen sich in die bestehende Arbeitskultur ein, da diese sich nur sehr langsam verändern lässt. Wenn sie bleiben wollen, müssen sie in ihrem eigenen Interesse lernen, sich abzugrenzen – gegenüber Vorgesetzten, KollegInnen und BürgerInnen – und sich auf ihre unmittelbaren Aufgaben zu konzentrieren, ohne deshalb das Ganze aus den Augen zu verlieren. Frauen neigen auf Grund ihrer Sozialisierung immer noch dazu, sich für alles verantwortlich zu fühlen. Sie sind in hohem Maß flexibel und belastbar, was dazu führen kann, dass sie Warnsignale ignorieren, sich überfordern und die Grenzen der eigenen Verantwortlichkeit und Leistungsfähigkeit überschreiten. Die eigenen Grenzen zu spät zu erkennen gehört zu den wichtigsten Ursachen für das Burnout-Syndrom. Sie rechtzeitig zu erkennen bewahrt Gesundheit und Arbeitskraft.

¹ Vgl. Greifenstein/Kißler/Wiechmann: "Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in den neuen Arbeitsverwaltungen", WSI-Mitteilungen 9/2008, S. 500 - 507

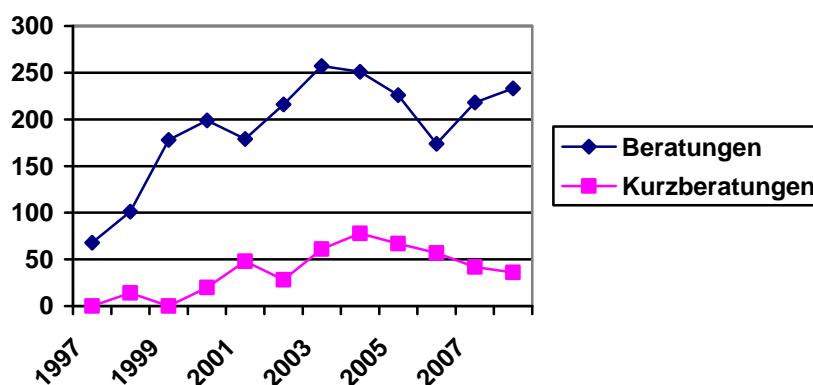
² Ebd., S. 503 heißt es, "die kommunalen Beschäftigten [sind] ungeübt im Umgang mit einem zentralistisch normierten Regelsystem (der BA)."

³ Ebd., S. 501: "Die gemeinsame Trägerschaft zwischen Agentur für Arbeit und Kommune ist ein diffiziles Geschäft. Die Bearbeitung von konfligierenden Interessen im Institutionalisierungsprozess gleicht häufig einer Verhandlung zwischen David und Goliath und absorbiert erhebliche Energien und Ressourcen."

⁴ Ebd., S. 501 f.

Kurzberatungen intern	Anz.¹
Anzahl der Frauen / Männer	31 / 5
Frauenpolitische Aktivitäten / Projekte	
Information zu dienstl. Regelungen (Sonderurlaub, VBL)	6
Berufsplanung, Fortbildung	4
Anfrage nach Beratungsstellen für spez. Problematik	3
GstG, FFP, Institution Frauenbeauftragte, frauenspezifische Themen	12
Mutterschutzgesetz, Elternzeitgesetz	
Wiedereinstieg nach Familienphase	2
Arbeitsrechtliche Fragen	8
Teilzeit/Arbeitszeitgestaltung	1
Teleheimarbeit	1
Altersversorgung	
Weiterleitung an zuständige / geeignete Einrichtung	
Bedarf an juristischer Beratung	

Übersicht: *Entwicklung der internen Beratungen*



5.2 Einwohnerinnen Kiels

Für die externe Beratung, die zu den Aufgaben der im Referat für Frauen tätigen Sozialpädagogin im Anerkennungs-jahr gehört, gelten im wesentlichen dieselben Grundsätze wie für die Beratung der Mitarbeiterinnen. Auch hier ist das Ziel, neue Sichtweisen und neue Wege für das eigene Handeln zu erarbeiten. Hier sind allerdings Fälle häufiger, in denen die Beraterin unterstützend aktiv wird, etwa durch Rücksprache mit Behörden.

Einen Schwerpunkt bilden jedes Jahr wieder Probleme mit anderen Behörden, vor allem mit dem Jobcenter.²

¹ Incl. Mehrfachnennungen

² Vgl. z. B. Tätigkeitsbericht 2007, S. 24 f.

Beratungen extern	Anz.¹
Erstgespräche Frauen / Männer	60/2
dazu Wiederholungskontakte ²	26
Probleme mit städtischen Ämtern	5
Probleme mit anderen Behörden	11
Probleme mit Ausbildung und Ausbildungsvergütung	
Arbeitssuche / Existenzgründung / Berufsplanung	10
Probleme am Arbeitsplatz / mit dem Arbeitgeber	11
berufl. Probleme durch Schwangerschaft / Elternzeit	5
Wiedereinstieg nach der Familienphase	6
Probleme bei der Kinderbetreuung	6
Probleme als Alleinerziehende	3
Probleme mit Umgangsrecht / -pflicht	2
Finanz. Unterstützungsmöglichkeiten	10
Probleme mit Altersversorgung, Rente	3
Veränderung der Wohnsituation	4
Störung in persönlichen Beziehungen	3
Trennung / Scheidung	5
Suche nach sozialen Kontakten	
Suche nach therapeut. Unterstützung / Selbsthilfegruppen	6
Überforderung mit der gesamten Lebenssituation	4
Unterstützendes Gespräch in Konfliktsituation	4
Gewalt im häuslichen Bereich	2
Diskriminierung aufgrund v. Geschlecht / sex. Belästigung	
Gesundheitliche Probleme	1
Schulden	
Bedarf an juristischer Beratung	7
Beratung zu Frauenpolitik, GStG, FFP, Aufg. des Referats	4

¹ Incl. Mehrfachnennungen

² Wendet sich eine Person wiederholt mit demselben Problem an das Referat für Frauen, ist der Beratungsgegenstand nicht noch einmal erfasst. Dadurch unterschreitet die Summe der Beratungsgegenstände evtl. die Anzahl der beratenen Personen (Erst- und Wiederholungskontakte).

Kurzberatungen extern	Anz.¹
Frauen / Männer	262 / 5
Probleme mit anderen Institutionen / Behörden	7
Trennung / Scheidung	5
Erziehungsfragen / Kinderbetreuung / Kindschaftsrecht	5
Arbeitssuche, Existenzgründung, Selbstständigkeit	8
Wiedereinstieg nach der Familienphase	3
Weiterbildung	1
Praktikum in Fraueneinrichtungen	
Anfragen nach Beratungsstellen für spez. Problematik / Fraueneinrichtungen in Kiel	8
Probleme am Arbeitsplatz / mit dem Arbeitgeber	8
Arbeitsrechtliche Fragen	8
Mutterschutz / Elternzeit	
Probleme als Alleinerziehende	4
Probleme als Migrantin	1
Probleme als Frau mit Behinderung	4
Wohnungslosigkeit	3
Probleme mit Altersversorgung	
Schulden	
Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten	4
Frauenpolitische Aktivitäten / Projekte	12
Information zur Einrichtung Frauenbeauftragte, GstG, FFP	3
ÖPNV, Frauennachtfahrten	1
Stadtplanung, Wohnprojekte o.ä., Agenda 21	5
Diskriminierung, diskriminierende Werbung	3
Sexuelle Gewalt	
Anforderung von Info-Material	204
Bedarf an juristischer Beratung	9
Weiterleitung an zuständige / geeignete Einrichtung	36

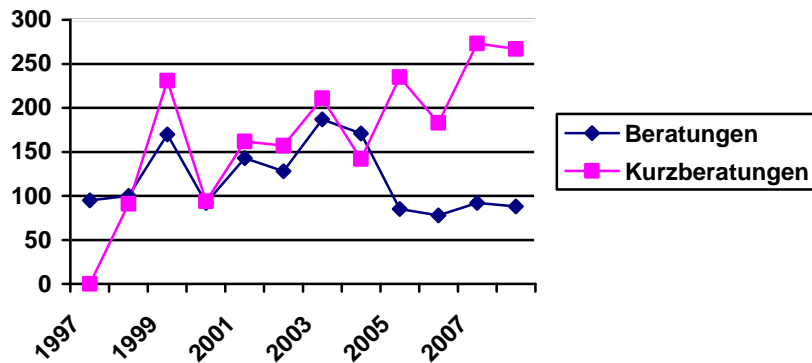
- **Schulsituation Neumeimersdorf.** Die Frauenbeauftragte unterstützte eine Elterninitiative im wachsenden Stadtteil Neumeimersdorf bei ihren Bestrebungen, allen Kindern des Stadtteils den Besuch der Johanna-Mestorf-Grundschule zu ermöglichen, so lange dort Plätze frei sind. Damit soll ihnen der längere Weg zur nicht ausgelasteten Grundschule Kronsburg auf der anderen Seite der B 404 erspart werden. Dagegen bemüht sich die Verwaltung, die Plätze an der Johanna-Mestorf-Grundschule frei zu halten für Kinder, die aus den neuen Bauabschnitten schulpflichtig werden. Da zur Zeit jedoch noch Kapazitäten frei sind, entschied die Oberbürgermeisterin nach einem Schreiben der Frauenbeauftragten, die Schulbezirksgrenze zunächst für ein Jahr im Sinne der Elterninitiative zu verschieben. Zweites Ziel der Eltern war es, eine Erweiterung der Öffnungszeiten der betreuten Grundschule und der Kita zu erreichen, da diese für berufstätige Eltern nicht ausreichen. Ein Ergebnis dazu liegt der Frauenbeauftragten noch nicht vor.

¹ Incl. Mehrfachnennungen

- **Kinderbetreuung.** Transport und ganztägige, ganzjährige Betreuung eines stark behindertes Schulkindes in einer Einrichtung wurden über eine Landesförderung finanziert, weil die Mutter Hartz IV-Empfängerin war. Als diese eine Arbeit fand, die sie "unabhängig von Leistungen nach dem SGB II machte", wie das Amt formulierte, deren Bezahlung aber faktisch kaum höher lag als die vorherigen Sozialleistungen, fiel die rechtliche Grundlage für diese Finanzierung weg. Sie sollte die erheblichen Kosten für Ganztags- und Ferienbetreuung nach einer Übergangszeit selbst tragen. Dies war ihr nicht möglich; sie hätte ihre Arbeit aufgeben und in den SGB-II-Bezug zurückkehren müssen.

An diesem Einzelfall – für den eine Lösung gefunden werden konnte – wird deutlich, dass hier eine grundsätzliche Lücke in der Betreuungsstruktur liegt. Das Amt für Schule, Kinder- und Jugendeinrichtungen hat zugesagt, grundsätzliche Lösungsmöglichkeiten für ähnlich gelagerte Fälle zu prüfen.

Übersicht: *Entwicklung der externen Beratungen*



6 Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden

Eine weitere Aufgaben, die die Hauptsatzung der Frauenbeauftragten zuweist, ist schließlich die *Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden*¹. Das Referat für Frauen versteht sich als Teil eines Netzwerkes aus Kieler Frauen und Frauenorganisationen. Es fördert Kontakte und den Austausch von Erfahrungen und Informationen. Durch diese Zusammenarbeit und Vernetzung gehen ihm aus allen Gruppen der Bevölkerung Informationen über strukturelle Defizite oder individuelle Benachteiligungen von Frauen zu, die es zur Erfüllung seines Auftrages benötigt.

Mit dieser Netzwerkarbeit soll auch der Vereinzelung von Frauen entgegengewirkt werden. Gemeinsam können sie Interessen besser durchsetzen und politisch Einfluss nehmen, um mehr Handlungsspielräume im öffentlichen Leben zu gewinnen. Auch zur Durchsetzung von frauenpolitischen Maßnahmen wird verstärkt auf Netzwerkarbeit gesetzt. Themenbezogen werden gemeinsame Veranstaltungen organisiert.

Darüber hinaus eröffnet die Vernetzung der Frauenbeauftragten Zugang zu den Zielgruppen der betreffenden Organisationen und ermöglicht es ihr, die letzteren bei ihrer Arbeit zu unterstützen. So ist ein breites Bündnis entstanden, das die praktische Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit über Bewusstseinsbildung, Struktur- und Machtveränderung verfolgt.

6.1 Frauen, Familie und Erwerbsarbeit

- **Forum Alleinerziehende.** Ziel des Forums ist es, zumindest in Kiel gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Alleinerziehende zu schaffen, die ihnen mit eigener Erwerbstätigkeit ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen und sie unabhängig von Zuwendungen des Staates machen. Nach zwischenzeitlicher Ausweitung des Kreises der Beteiligten wegen des großen Interesses ist er 2008 zugunsten der Effizienz wieder auf diejenigen Facheinrichtungen beschränkt worden, die vorwiegend mit Alleinerziehenden arbeiten. Es wurden neue Strukturen verabredet und neue Ziele festgelegt, schwerpunktmäßig im Bereich der Kinderbetreuung. 2008 wurde die Adressenübersicht "Allein erziehend in Kiel" überarbeitet und neu aufgelegt. Das Faltblatt bietet auf zehn Seiten Kurzvorstellungen der fünfzehn wichtigsten Einrichtungen für Alleinerziehende in Kiel. Es ergänzt damit die Broschüre "Alleinerziehend – Tipps und Informationen", die der Bundesverband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) regelmäßig herausgibt. Dort sind alle inhaltlichen und rechtlichen Informationen, die Alleinerziehende benötigen, zusammengestellt. Weitere Schwerpunkte waren 2008 die Sozialstaffel der Kita-Gebühren, die Neufassung des Wohngeldgesetzes und die Änderung des Unterhaltsrechts. Zentral ging es jeweils um die Frage: Wie kommen allein Erziehende zu ihrem Recht? Zum neuen Unterhaltsrecht boten die Frauenbeauftragte und der VAMV im April eine Informationsveranstaltung für BeraterInnen an. Von diesem Angebot machten ca. 50 Interessierte Gebrauch.

¹ Diese Aufgabe ist, wie unter Kap. 5 ausgeführt, nicht zu trennen von der *Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt*. Beide Aufgaben werden daher gemeinsam in diesem Kapitel behandelt.

Außerdem organisierte das Referat für Frauen mit dem Forum unter dem Obertitel "Armut in einem reichen Land" zwei Veranstaltungen zur Frauen- und Kinderarmut und ihrer Bekämpfung.¹

Im Rahmen des Sozialpolitischen Hearings der Landeshauptstadt Kiel "Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Blockaden und Perspektiven" berichtete die Frauenbeauftragte über das Forum Alleinerziehende und die Situation Alleinerziehender in Kiel.

- **"Standortfaktor Familienfreundlichkeit – Initiative für ein familienfreundliches Kiel"**². Die Initiative ist ein Forum für Unternehmen, sich miteinander, mit der Stadtverwaltung und mit relevanten Trägern über Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familientätigkeit auszutauschen. InitiatorInnen sind die Frauenbeauftragte, das Nordelbische Männerforum, der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt und als Unterstützerin die Industrie- und Handelskammer zu Kiel. Die Oberbürgermeisterin hat die Schirmherrschaft.

2008 wurde in Zusammenarbeit mit der Kieler Wirtschaftsförderungs- und Strukturentwicklungs-Gesellschaft (KiWi) die Umfrage "Verbreitung und Bekanntheitsgrad familienfreundlicher Maßnahmen in Kiel" erarbeitet und an mehr als 400 Kieler Unternehmen verschickt. Ziel war, zu ermitteln, wie nach den Vorstellungen der Unternehmen der Wirtschaftsstandort Kiel weiter entwickelt und Dienstleistungen der Landeshauptstadt Kiel zur Kinderbetreuung noch gezielter an den Bedürfnissen der lokalen Wirtschaft ausgerichtet werden können.

In der Auswertung heißt es: "Die aktuelle Befragung wird als erfolgreich bewertet, da ein deutlicher Trend aufgezeigt und zahlreiche Anregungen generiert wurden." Schwerpunktmäßig bezogen sich die Anregungen auf die Etablierung eines Familienlotsen (oder einer Familienlotsin), die von der Stadt geprüft werden sollte, auf flexiblere und bedarfsgerechtere Angebote zur Kinderbetreuung in allen Altersklassen, auf Verbesserung der Leistungen und Informationen im Bereich Pflege sowie auf bessere Informationen über städtische Dienstleistungsangebote.³

Außerdem setzte sich die Initiative mit der Auditierung von Unternehmen im Hinblick auf Familienfreundlichkeit auseinander, und einzelne Unternehmen stellten im Laufe des Jahres ihre familienfreundlichen Maßnahmen für die Beschäftigten vor.

6.2 Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen⁴

Seit 1987 entwickelt dieser Arbeitskreis Projekte und Maßnahmen gegen Gewalt gegen Frauen. Ab 2009 soll eine grundsätzliche Änderung der Arbeitsweise des Arbeitskreises gelten. Da mittlerweile, zum Teil auf Grund gesetzlicher Vorgaben, Strukturen existieren, die zu überflüssiger paralleler Arbeit führen würden⁵, wurde entschieden, den Arbeitskreis zu straffen, die Treffen zu verkleinern und zu einem "Fachaustausch zwischen ExpertInnen" umzustrukturieren sowie den Verteiler vorwiegend zur elektronischen Kommunikation, Information und Vernetzung sowie zur Organisation mindestens einer jährlichen Veranstaltung zum 25. November zu nutzen.

¹ Vgl. unten Abschnitt 8.1

² Zum Grundsätzlichen vgl. Tätigkeitsbericht 2004, S. 20 f. Die mittlerweile fast 70 Beteiligten können hier nicht aufgelistet werden.

³ Die Anregungen können hier nicht alle aufgelistet werden. Die Auswertung ist auf Anfrage erhältlich bei der Frauenbeauftragten.

⁴ Vgl. Tätigkeitsbericht 2003, S. 21

⁵ Z. B. KiK, Lokales Bündnis Kinderschutz

- **Vollversammlungen.** 2008 fanden zwei Treffen statt. Der Leiter des Amtes für Wohnung und Grundsicherung und der Geschäftsführer der ARGE wurden zu einem Gespräch über Probleme eingeladen, die für Frauen beim Auszug aus dem Frauenhaus, bei Einstieg in den SGB II-Bezug oder bei Trennung entstehen. Immer wieder haben Frauen Schwierigkeiten, eine für sie passende und gleichzeitig den Vorgaben des Amtes (Mietobergrenzen, Wohnungsgrößen u. a.) entsprechende Wohnung zu finden. Sie sehen sich in ihrer Entscheidungsfreiheit stark beschnitten und können Entscheidungen der ARGE oft nicht nachvollziehen. Beide Amtsleiter sagten zu, diese – oft sehr komplexen – Probleme im Auge zu behalten, und boten an, Einzelfälle direkt mit ihnen zu klären.

- **20 Jahre Arbeitskreis 'Gewalt gegen Frauen'.** Bereits im Herbst 2007 wurde der Arbeitskreis 20 Jahre alt. Er war im Herbst 1987 von Frauenfacheinrichtungen und der damaligen Frauenbeauftragten Jutta Schümann gegründet worden, um städtische Ämter, die Polizei und später auch Organisationen an einen Tisch zu bringen, die sich mit Gewalt gegen Jungen oder der Therapie gewalttätiger Männer befassen. Bei Bedarf werden Gäste – etwa Sportvereine – eingeladen. Die lange Zusammenarbeit hat Einblick in und Verständnis für die gegenseitigen Aufgaben geschärft. Über die Jahre ist ein tragfähiges Netzwerk entstanden, das zahlreiche Projekte zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in der Öffentlichkeit und im privaten Umfeld ermöglicht hat. Der Arbeitskreis entwickelte unter anderem das Kieler Interventions-Konzept KiK – eine Zusammenarbeit zwischen Polizei und Frauen-Fachberatungsstellen bei Fällen häuslicher Gewalt, die mittlerweile landesweit stattfindet. Auch Fachtagungen, Informationsbroschüren, Selbstverteidigungskurse, Ausstellungen und Veranstaltungsreihen wie "männer kosten" oder das Rahmenprogramm der Ausstellung "Was sehen Sie, Frau Lot?" in der Nikolaikirche konzipierte oder initiierte der Arbeitskreis.

Das Jubiläum wurde am 12. März im Rahmen der "Kieler FrauenWochen"¹ mit einem vielseitigen Programm gefeiert, in dessen Mittelpunkt der Festvortrag der Soziologin Prof. Dr. Barbara Kavemann "Blick zurück – nach vorn" stand. Sie skizzierte das Wirken des Arbeitskreises vor dem Hintergrund der Situation von Frauen und Kindern, würdigte seine Beiträge zur Prävention von Gewalt gegen Frauen, zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Unterstützung von Frauen in Gewaltsituationen und regte Perspektiven für die künftige Arbeit an: Thematisieren von Gewalt fördernden sozialen Verhältnissen, von Menschenhandel und Prostitution, von Risiken für Jugendliche und junge Erwachsene oder von Sprachschwierigkeiten, die Frauen an der Gegenwehr hindern.

Den Abschluss bildete, nach einem Auftritt des Kieler Frauen- und Lesbenchores "Choryfeen", eine eindrucksvolle Performance der Tänzerin und Soziologin Hélène Marquié aus Paris.

- **Labyrinth-Projekt².** Auch 2008 wurde zu den vier jährlichen Ritualen am Labyrinth zur Winter- und Sommersonnenwende sowie zu den Tag- und Nachtgleichen eingeladen. Es hat sich ein stabiler Kern von ca. 20 Teilnehmerinnen herausgebildet, der die Rituale organisiert. Durch Veröffentlichung in der Presse und Mundpropaganda kommen weitere Beteiligte hinzu.

Das Grünflächenamt stellte Anfang des Jahres eine Bank auf, die Spazierenden einen Ruhepunkt bietet und damit den Zweck des Labyrinths unterstützt.

¹ Vgl. unten Abschnitt 8.2

² Vgl. Tätigkeitsbericht 2003, S. 22, Tätigkeitsbericht 2004, S. 24 f.

Zum ersten Mal gibt es eine Beschädigung: Die Beschriftung der Braille-Informationstafel wurde abgerissen. Das Grünflächenamt sorgt für die Wiederherstellung.

Der Labyrinth-Arbeitskreis traf sich mehrfach im Mehrgenerationenhaus Gaarden. Er beteiligte sich auch wie schon 2007 mit Mitmach-Aktionen zum Labyrinth am Gaardener Brunnenfest. Der Stand wurde viel besucht, da er zum ersten Mal Teil der offiziellen 'Stempelkette' war, mit der die beteiligten Kinder nachwiesen, dass sie alle gestellten Aufgaben bewältigt hatten.

Das Ende des URBAN II-Programms wurde durch eine umfangreiche Abschlussveranstaltung und eine DVD zu ausgewählten Projekten markiert. Die Frauenbeauftragte beschwerte sich schriftlich darüber, dass das Labyrinth dabei nicht berücksichtigt wurde. Es nimmt nach Ansicht der Beteiligten sowohl wegen der umfangreichen Bürgerbeteiligung als auch wegen der Tatsache, dass es sich in seiner Konzeption im wesentlichen an Frauen richtet, unter den Projekten eine Sonderstellung ein. Das zuständige Amt sah dies anders und bat um Verständnis für die Auswahl der Projekte. Die Frauenbeauftragte akzeptierte dies nicht.

- **Aktion "Gewalt kommt nicht in die Tüte".** Auch in diesem Jahr beteiligte sich die Frauenbeauftragte an dieser Aktion zum Internationalen Tag "Nein zu Gewalt an Frauen". Wegen der Offenheit der Bahnhofsleitung und des großen Aufkommens an Publikum fand die Aktion 2008 wieder im Kieler Hauptbahnhof statt. Die Aktion, die außer in Kiel auch in vielen Kreisen Schleswig-Holsteins läuft, eröffnet neue Wege, um die Opfer häuslicher Gewalt zu erreichen und auf die Frauen-Fachberatungsstellen aufmerksam zu machen.

Am 25. November verteilten früh morgens Oberbürgermeisterin Angelika Volquartz, die Frauenbeauftragte, der Innungsmeister der Bäckerinnung Kiel, Klaus-Günther Schütz, und Vertreterinnen des Arbeitskreises "Gewalt gegen Frauen" und der Kieler Frauen-Fachberatungsstellen Brötchen in speziellen Tüten an zahlreiche PendlerInnen. Die Tüten informieren darüber, wohin sich eine Frau wenden kann, wenn sie zu Hause Gewalt ausgesetzt ist. Abgedruckt ist auch die Nummer der landesweiten Frauenhelpline, die Kielerinnen zur Frauenhaus-Beratungsstelle Die Lerche, zum Kieler Frauennotruf, zum Autonomen Mädchenhaus oder zum Frauentreff/Ess-o-Ess führt. Der Frauennotruf Kiel klärte mit einem Infostand über die Ziele der Aktion auf.

Außerdem beteiligten sich die Filialen der Bäckerei Steiskal, die auch die Brötchen für die Bahnhofsaktion spendete, sowie die Bäckerei Maeckler in Friedrichsort.

- **Angsträume.** Im Tiefbauamt wurde 2008 eine Stelle für die Qualitätssicherung im öffentlichen Verkehrsraum eingerichtet. Zu den Aufgaben des dortigen Kollegen gehört auch die Feststellung von Angsträumen im öffentlichen Raum bzw. die Prüfung von Beschwerden dazu. Das Referat für Frauen stellte ihm auf Wunsch Unterlagen zu diesem Thema aus seiner Arbeit zur Verfügung, u. a. die bereits 1988 in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis durchgeführte Umfrage zu Angsträumen in Kiel, nach der aus Mangel an aktuellerem Material immer noch wieder gefragt wird, sowie das Faltblatt "Frauengerechte Stadtplanung und Stadtentwicklung".

6.3 Arbeitsgruppe Prostitution¹

Die von dieser Arbeitsgruppe erstellte Broschüre "Ratgeber für Prostituierte" gibt betroffenen Frauen in ihrer eigenen Sprache übersichtliche Informationen über ihre Rechte und Pflichten, Anlaufstellen zur

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 29 f.

Beratung, Schutzmöglichkeiten u.ä. Sie wurde 2008 ins Englische, Türkische, Spanische, Polnische, Bulgarische, Rumänische, Tschechische, Slowakische, Litauische, Russische und Thailändische übersetzt. Wegen der rechtlichen Informationen wurden die Übersetzungen von vereidigten Übersetzerinnen angefertigt. Das Referat für Frauen übernahm die Koordination. Finanziert wurden die Übersetzungen aus Zuwendungen des Kommunalen Rates für Kriminalitätsverhütung und der Beate-Uhse-Stiftung sowie aus Beiträgen des Amtes für Gesundheit, des Vereins gegen Frauenhandel *contra* und der Frauenbeauftragten. Die Broschüre kann voraussichtlich Anfang 2009 gedruckt werden.

Auf Wunsch der Beteiligten (Kriminalpolizei, *contra*, Amt für Gesundheit, Ordnungsamt) wird die Arbeitsgruppe über dieses Projekt hinaus weitergeführt.

6.4 Frauenbündnis Kiel¹

Das Frauenbündnis, in dem Kieler Frauenorganisationen und Einzelfrauen zusammengeschlossen sind, besteht 2009 fünfzehn Jahre. Es wirkt innerhalb der Kieler Frauen-Infrastruktur als Multiplikatorin. Es war auf der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag² ebenso vertreten wie z. B. zur "Brötchentütenaktion" am 25. November oder zu anderen für Frauen wichtigen Veranstaltungen.

- **Politik für Kiel. Politik für Frauen.** Am 24. September lud das Frauenbündnis – zusammen mit der Frauenbeauftragten und dem Kieler Verbund feministischer Mädchen- und Frauenfacheinrichtungen – unter dem Motto "Politik für Kiel. Politik für Frauen" zu einem frauenpolitischen Hearing ein. Die Vertreterinnen und Vertreter der neuen Ratsfraktionen – Antje Danker (SSW), Ayse Fehimli (Die Linke), Ingrid Lietzow (SPD), Sönke Lintzen (CDU), Christina Musculus-Stahnke (F.D.P.) und Dörte Schnitzler (Bündnis 90/Die Grünen) – äußerten sich zu den beiden Kernfragen der Veranstalterinnen: Ziele der Frauenpolitik ihrer Parteien in dieser Legislaturperiode bis 2013 und Anpassung der finanziellen Ausstattung der Frauen-Fachberatungsstellen an die Anforderungen der Zukunft. Alle bekundeten einhellig ihre Unterstützung für die Kieler Frauen-Facheinrichtungen und das Instrument der Zuwendungsverträge. Mehr als 100 interessierten Zuhörerinnen und Zuhörer nahmen die Einladung an, darunter eine Klasse der Ludwig-Erhard-Schule im Rahmen ihres Unterrichts. Es wurden zahlreiche kritische Fragen an die PolitikerInnen gestellt.

6.5 Frauen-Facheinrichtungen

Die Frauen-Infrastruktur in Kiel ist durch die Einführung der Zuwendungsverträge zur Zeit finanziell abgesichert und in ihrer Arbeit stabilisiert. Dies wurde unter anderem deutlich in der umfangreichen Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag, in der sich über die Frauen-Fachberatungsstellen hinaus viele Einrichtungen präsentierten.³

Besonderes gibt es über folgende Einrichtungen zu berichten:

¹ Zu Zielen und Arbeitsweise des Frauenbündnisses vgl. Tätigkeitsbericht 2003, S. 27.

² Vgl. unten Abschnitt 8.2, S. 35 ff.

³ Vgl. ebd.

- **Autonomes Mädchenhaus.** Nach einer weiteren Periode der Unsicherheit erhielt das Mädchenhaus kurz vor Jahresschluss einen neuen Vertrag für die stationären Hilfen, der bis Ende 2009 gültig ist und sich jeweils um ein Jahr verlängert, falls er nicht zum 30. Juni gekündigt wird. Damit konnte das Mädchenhaus seine Arbeit in diesem Bereich fortsetzen und die vorsorgliche Kündigung der Mitarbeiterinnen zurücknehmen.
Das Mädchenhaus ist für seine Arbeit neben der städtischen Zuwendung stark auf Spenden angewiesen. Aus einer Aktion der Karstadt AG, an der die Frauenbeauftragte beteiligt war, erhielt es 1200 Euro.¹ In seinem Schreiben an die Frauenbeauftragte hieß es: "Ohne die vielen kleinen und großen Unterstützungen hätten wir nie eine Chance gehabt. Es tut immer wieder gut, wenn auch andere dazu beitragen, dass das Mädchenhaus weiterhin eine Zukunft erhält."
- **Mehrgenerationenhaus Gaarden.** Das Haus erhält ab 2009 eine hauptamtliche Geschäftsführung, weil deutlich geworden ist, dass reine Ehrenamtlichkeit für ein Projekt dieses Umfanges nicht ausreicht. Die Frauen-Fachberatungsstellen bauten ihre Angebote im Haus weiter aus.

6.6 Zusammenarbeit mit den Hochschulen

- **Anerkennungspraktikum.** Nach zwei Jahren endete 2008 die Teilung der Stelle für das Anerkennungspraktikum im Referat für Frauen. Seit Oktober 2008 ist eine Sozialpädagogin im Anerkennungsjahr von der Fachhochschule Lüneburg in Vollzeit auf dieser Stelle tätig. Auf Grund der geänderten Prüfungsordnung gibt es an der Fachhochschule Kiel kein Anerkennungsjahr nach altem Muster mehr. Für die Universität Lüneburg wurde ein speziell auf diese Praktikantin zugeschnittener Ausbildungsplan erarbeitet.
- **Blockpraktikum.** Auf Grund der räumlichen Verhältnisse und der Arbeitssituation im Referat für Frauen konnten auch 2008 keine Praktikantinnen angenommen werden.
- **Gleichstellungsbeauftragte.** Mit den Gleichstellungsbeauftragten der Christian-Albrechts-Universität und der Fachhochschule Kiel steht die Frauenbeauftragte in ständigem inhaltlichem Austausch. Zur Zeit werden gemeinsam mit dem Arbeitskreis Internationaler Frauentag bzw. dem Arbeitskreis Vaterschaft zwei Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag 2009 vorbereitet: "FRAUEN MACHT KARRIERE" und "Aktive Vaterschaft und Unternehmenskultur". Mit dem Wissenschaftszentrum als Veranstaltungsort wird diese Kooperation auch nach außen dokumentiert.
- **Studieren mit Kind.** Im Mai 2008 nahm die Frauenbeauftragte auf Einladung des Ringes christlich-demokratischer Studenten (RCDS) an einer Podiumsdiskussion zum Thema "Studentenkinder: Last oder Segen? Studieren mit Kind" teil. Weitere Podiumsgäste waren u. a. die Kieler Ratsfrau Martina Pries (CDU) und Dita Ogurreck vom Studentenwerk Schleswig-Holstein.

6.7 Weitere Kooperationen

- **1. Kieler FrauenFilmWochen.** Auf Initiative von MitarbeiterInnen des Kommunalen Kinos in der Pumpe fanden vom 16. – 29. Oktober die 1. Kieler FrauenFilmWochen "fe:motion" statt. Die Frauenbeauftragte unterstützte dieses Projekt und gratulierte dem KoKi zu seiner Initiative. Die Filmreihe fand weit über Erwarten guten Zuspruch. Ihr Ziel war, wie die Frauenbeauftragte in ihrem Grußwort sagte, "nicht nur [zu] unterhalten, sondern

¹ Vgl. unten, Abschnitt 8.2

uns gleichzeitig eine Vielfalt weiblicher Lebensverhältnisse nahe [zu] bringen, die uns dazu anregt, unsere Identität als Frauen zu finden oder neu zu bestimmen". Vertreten waren u. a. aktuelle Filme wie "Happy-Go-Lucky" (GB 2008), "Football Undercover" (D 2008) oder "Frei nach Plan" (D 2007), Klassiker wie die "Janis-Joplin-Story" (USA 1974) oder Helke Sanders "Der subjektive Faktor" (D 1980/81), Dokumentationen über Paula Modersohn-Becker, Annie Leibovitz und Hilde Domin, Filme über Frauenleben in Afrika oder Teenager in Westeuropa sowie Kurzfilme aus der Muthesius Kunsthochschule.

- **20 Jahre ALTERNATIVE.** Das Referat für Frauen nahm teil an der Jubiläumsfeier für die "ALTERNATIVE – Zeitschrift (nicht nur) für Senioren" im April 2008. Die Frauenbeauftragte unterstützt das Ziel, in ehrenamtlicher Arbeit regelmäßig eine unabhängige Zeitschrift für Seniorinnen und Senioren und auch andere Interessierte herauszugeben – nicht zuletzt deswegen, weil diese Bevölkerungsgruppe vorwiegend aus Frauen besteht, die in ihrer Selbstständigkeit zu bestärken ein wichtiges Anliegen ist.

6.8 Sonstiges

- **Ida-Hinz-Haus.** Die Erhaltung von Aktivitäten am Ort des Ida-Hinz-Hauses bleibt Teil der Projektplanung für die Soziale Stadt. Die Frauenbeauftragte vertritt weiterhin ihre Forderung, dort ein Projekt für Migrantinnen anzusiedeln. Da 2009 der Schwerpunkt auf ein anderes, kostenintensives Projekt gelegt wird, ist diese Planung allerdings zunächst zurückgestellt.
- **Frauen diskriminierende Werbung.** 2008 erreichten die Frauenbeauftragte zwei Beschwerden über Frauen diskriminierende Werbung. In beiden Fällen wurde den Beschwerdeführerinnen geraten, sich direkt an die jeweils betroffene Kieler Firma oder an den Deutschen Werberat zu wenden.
- **Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG).** Für den nächsten Gleichstellungsbericht des Landes meldete die Frauenbeauftragte über die LAG sechs Projekte der letzten Jahre zur Aufnahme an: das Buch "Geht nicht gibt's nicht" zur Kieler Frauengeschichte, das Forum Alleinerziehende, die Ausstellung "Verlacht, verboten und gefeiert" zur Entwicklung des Frauenfußballs in Deutschland, die Initiative "Standortfaktor Familienfreundlichkeit", die Veranstaltung "Alter ist nicht gleich Alter" zum Internationalen Frauentag 2006 sowie das begehbare Labyrinth "Wege aus der Gewaltspirale", das 2005 fertiggestellt wurde.

7 Öffentlichkeitsarbeit

Die Gemeindeordnung sieht zur Sicherung der Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auch deren Berechtigung zu einer inhaltlich eigenständigen *Öffentlichkeitsarbeit* vor. Für die Form verwendet auch die Frauenbeauftragte die Vorgaben des *Kiel-Layout* und hat seit 2005 die Zusammenarbeit mit dem Referat für Presse und Öffentlichkeitsarbeit intensiviert.

In diesem Kapitel werden die Bereiche der Öffentlichkeitsarbeit zusammengefasst, auf die noch nicht im Rahmen eines Themas an anderer Stelle eingegangen wurde.

7.1 Armut in einem reichen Land

Am stärksten von wirtschaftlicher Unterversorgung betroffen sind in unserer Gesellschaft Alleinerziehende, von denen 90 Prozent Frauen sind, und ihre Kinder. Daher entstand im "Forum Alleinerziehende" die Idee, sie in den Mittelpunkt einer Veranstaltungsreihe zu stellen.

- Zur ersten Veranstaltung "**Lokale Lösungsstrategien**" luden die Frauenbeauftragte und der Fachbereich Frauen des Hauses der Kirche Kiel im Januar 2008 in die Nikolaikirche ein. Sie verfolgte zwei Ziele: die gesellschaftlichen Zusammenhänge, in denen Armut entsteht, darzustellen und Anregungen zu geben, wie ihr mittels innovativer lokaler Lösungsstrategien begegnet werden kann.

Die Frauenbeauftragte wies in ihrer Begrüßung auf die eklatante Benachteiligung der Alleinerziehenden hin: "Ein-Eltern-Familien bilden das Ende einer Kette aus Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen und Kindern." Nach einem Grußwort von Oberbürgermeisterin Angelika Volquartz und der Vorstellung des jüngsten Kieler Sozialberichts durch Amtsleiter Alfred Bornhalm berichteten einige selbst betroffene Frauen in ihren eigenen Worten, was Armut für ihren Alltag bedeutet. Damit wurden die täglichen Probleme und auch die emotionalen Auswirkungen von Armut für die Zuhörenden nachvollziehbarer.

Für den Hauptreferenten, Prof. Dr. Christoph Butterwegge, Sozialwissenschaftler der Universität Köln und Deutschlands führender Armutsexperte, ist Kinderarmut in der Regel Frauen- beziehungsweise Mütterarmut, ausgelöst unter anderem durch Erwerbslosigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse und Trennung oder Scheidung. Die eigentlichen Ursachen liegen seiner Auffassung nach aber in gesellschaftlichen Entwicklungen wie der Globalisierung und der Kommerzialisierung aller Lebensbereiche. Er überzeichnete in seiner engagierten und parteilichen Darstellung die Verhältnisse bewusst und plädierte abschließend für die Rückkehr zu einem aktiven, interventionsfähigen und -bereiten Wohlfahrtsstaat.

Der Vortrag von Prof. Dr. Susanne Elsen, Universität München, wies in die Zukunft. Sie erarbeitet Konzepte, wie die materiellen und immateriellen Lebensgrundlagen, also nicht nur die Versorgung mit lebensnotwendigen Gütern, sondern auch der soziale Zusammenhalt, vor Ort gesichert und allen Mitgliedern der Gesellschaft zugänglich gemacht werden können. Als Beispiel einer solchen "Ökonomie des Gemeinwesens" wurde zum Abschluss die Kieler Initiative "Rabenmütter eG" vorgestellt, die allein erziehenden Müttern die Möglichkeit geben will, ihre Kinder angemessen betreuen zu lassen, während sie berufstätig sind. Mittlerweile wurde der Verein "Rabenmütter" gegründet.

- Die zweite Veranstaltung folgte unter dem Titel "**Alleinerziehende auf dem Arbeitsmarkt – Chancen der Veränderung struktureller Armut**" im November 2008. Veranstalterinnen waren neben der Frauenbeauftragten und dem Haus der Kirche der Verband alleinerziehender Mütter und Väter Schleswig-Holstein und das Nordelbische Männerforum. Oberbürgermeisterin Angelika Volquartz und Propst Thomas Lienau-Becker sprachen Grußworte. Im Hauptreferat stellte Sabina Schutter, Referentin beim Bundesverband für allein erziehende Mütter und Väter, eine grundsätzliche Analyse der Situation Alleinerziehender "zwischen Verlässlichkeit und Flexibilität" in den Mittelpunkt. Die anschließende Diskussion bewegte sich um zentrale Fragen: Welche strukturellen Rahmenbedingungen sind notwendig? Welche Hindernisse müssen beseitigt werden? Welche konkreten Maßnahmen sind erforderlich? Wie kann Alleinerziehenden eine die Existenz sichernde, sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ermöglicht werden? Alle Beteiligten – neben der Frauenbeauftragten Jutta Mätzig als Personalrätin des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein, Andreas Mayer als Personalleiter der Karstadt AG, Hans-Joachim Ogurreck als Leiter des Amtes für Schule, Kinder- und Jugendeinrichtungen und Gerwin Stöcken als Geschäftsführer der ARGE – waren sich einig, dass gerade im Bereich der Kinderbetreuung Alleinerziehende von Verbesserungen wie Ganztagschulen oder kostenfreien Kitas stark profitieren würden. Die Vermittelbarkeit könnte etwa mit zielgenauer Ausbildung oder Qualifizierung in Teilzeit und mit der zügigen Bearbeitung persönlicher Vermittlungshemmnisse verbessert werden.

Beide Veranstaltungen waren sehr gut besucht, nicht nur von Fachleuten, sondern auch von Betroffenen und der interessierten Öffentlichkeit.

Eine dritte Veranstaltung ist unter dem Titel "Frauen Arbeit Armut" für den 10. September 2009 geplant. Sie wird sich mit der gesetzlichen Ebene (Auswirkungen von Bundesgesetzen auf die Kommunen, prekäre Arbeitsverhältnisse, Niedriglöhne u. a.) und Möglichkeiten der Einflussnahme von den Kommunen aus beschäftigen.

7.2 Internationaler Frauentag – 8. März 2008

Zum Internationalen Frauentag wurden nach einer Idee der Frauenbeauftragten unter organisatorischer Federführung des Referats für Frauen unter dem Motto "Frauen 2008 – Ein starker Auftritt" zum ersten Mal seit Jahren wieder Kieler FrauenWochen veranstaltet. Sie wandten sich ausdrücklich an Frauen wie auch an Männer. Ziel war es, ein umfassendes Bild der gegenwärtigen Frauenarbeit in Kiel und darüber hinaus zu präsentieren. Gleichzeitig wollten die Kieler Frauen-Facheinrichtungen und Frauenorganisationen Anregungen geben, ihre Angebote in Anspruch zu nehmen oder sich an ihrer Arbeit zu beteiligen.

22 Veranstaltungen boten die beteiligten Organisationen innerhalb von zwei Wochen an, in vielen Formen und zu vielfältigen Themen: Kieler Mädchenhaus, Frauengesundheit, verschiedene Aspekte der Gewalt (Kriegsvergewaltigung, Gewalt gegen Schwangere, Gewaltprävention), Lücken in der Altersversorgung von Frauen, Pflege älterer Angehöriger, langzeitarbeitslose Frauen, Unternehmensgründerinnen, Frauen mit Behinderungen, Frauen in Kirche, Gewerkschaft und Bundeswehr. Außerdem wurden mehrere Filme zur Darstellung weiblicher Lebenssituationen in verschiedenen Kulturen gezeigt. Ein

vom Referat für Frauen zusammengestelltes zwölfseitiges Programmheft erleichterte die Orientierung.

- **Info-Börse.** Den Auftakt bildete am 3. März eine Info-Börse im Holstentörn, als Gast der Karstadt Warenhaus AG. Den ganzen Tag über konnte sich die Öffentlichkeit an den Ständen der Veranstalterinnen informieren. Eine Trommelperformance zum Auftakt und eine öffentliche Diskussion mit den Kieler KommunalpolitikerInnen Wolf-Dietmar Brandtner (F.D.P.), Ingrid Lietzow (SPD), Sönke Lintzen (CDU) und Regina Rosin (Bündnis 90/Die Grünen) trugen weiter zum Interesse bei. Trotz deutlicher Unterschiede im Besuch der einzelnen Veranstaltungen waren die Veranstalterinnen durchweg zufrieden. Sie bewerteten die Tatsache, dass Frauenarbeit so geeint und umfassend an die Öffentlichkeit treten konnte, als positiv für jede einzelne Initiative.
- **Holstentörn-Jubiläum.** Anlässlich des 20jährigen Jubiläums der Neugestaltung des Holstentörns wurde die Frauenbeauftragte von der Karstadt Warenhaus AG zum Anschnitt der Geburtstagstorte gebeten. Den Verkaufserlös von ca. 1200 Euro spendete Karstadt dem Autonomen Mädchenhaus für seine Arbeit.
- **Konzert 'Salut Salon'.** Als Veranstaltung am 8. März selbst, dem Internationalen Frauentag, fand in der Musikschule Kiel ein ausverkauftes Konzert mit dem Hamburger Frauenquartett "Salut Salon" statt.

7.3 Buch und Wanderausstellung "Geht nicht gibt's nicht"¹

Das 2007 erschienene Buch von Nicole Schultheiß "Geht nicht gibt's nicht ... 24 Portraits herausragender Frauen aus der Kieler Stadtgeschichte" hält die Lebensläufe von 24 Kieler Frauen fest, deren Leistungen innerhalb ihres gesellschaftlichen oder beruflichen Rahmens herausragten. Es war auch 2008 weiter gefragt. Von den 5.000 Exemplaren der Auflage waren Ende 2008 knapp 4000 vergriffen.

Die gleichnamige Wanderausstellung wurde 2008 insgesamt zehnmal jeweils 14 Tage lang gezeigt: in der Stadtbücherei, im Sophienhof, im Heinrich-Heine-Gymnasium, in der Gesamtschule Friedrichs-ort, in der Domicil Seniorenresidenz, in der Radiologischen Praxis Prüner Gang, im AWO-Servicehaus Mettenhof, im Lisa-Hansen-Haus, im Waldhof/Marie-Christian-Heime und abschließend in der Förderparkasse. Ab Juni musste der Verleih auf Grund mangelnder personeller Kapazitäten befristet eingestellt werden, wird aber 2009 wieder aufgenommen. Eine nochmalige Ausstellung im Rathaus 2008 war nicht möglich, da dort grundsätzlich jede Ausstellung nur einmal gezeigt wird.

Buch und Ausstellung haben ein gutes Echo gefunden; auch 2008 erhielt die Frauenbeauftragte weitere Hinweise und Ergänzungen zu den dort vorgestellten Frauen. Sie werden an das Stadtarchiv weitergegeben.

Das Stadtarchiv erarbeitet zur Zeit ein Kiel-Lexikon. In dieses Buch werden Kurzbiografien von etwa zwölf der vorgestellten Frauen aufgenommen, wiederum von Nicole Schultheiß verfasst.

Der Berufsschule Gellertstraße, die Ideen für eine Namensgebung sucht, wurde auf Anfrage ein Exemplar des Buches übersandt.

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 35 ff.

8 Übersicht über Arbeitskreise und Arbeitsgruppen

Die Frauenbeauftragte nimmt regelmäßig an folgenden Gremien der Selbstverwaltung teil:

- Ratsversammlung
- Hauptausschuss
- Jugendhilfeausschuss
- Innen- und Umweltausschuss
- Ausschuss für Soziales, Wohnen und Gesundheit

Die Teilnahme an allen anderen Ausschüssen entscheidet sie themenbezogen.

An folgenden Arbeitskreisen und -gruppen war die Frauenbeauftragte bzw. das Referat für Frauen über die im Text bereits genannten hinaus 2008 beteiligt:

Intern

- OB-Konferenz
- *Jour fixe* jeweils mit dem Personaldezernenten, mit dem Kämmerer und Kulturdezernenten und mit dem Sozialdezernenten
- regelmäßige Gespräche mit den Frauen des Personalrats Innere Verwaltung und der Vertreterin der Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Stadtverwaltung
- Lenkungsgruppe Verwaltungsreform
- Arbeitsgruppe Zukunftsorientierte Personalarbeit
- Betriebliche Kommission LOE
- Koordinierungsrunde Soziale Stadt
- Lenkungsgruppe Umorganisation Baudezernat
- Regie- und Lenkungsgruppe Umorganisation Dezernat IV
- Lenkungsgruppe Qualifizierende Fortbildung
- L.O.S.-Begleitausschüsse Gaarden und Mettenhof
- URBAN-Begleitausschuss
- Forum für Migrantinnen und Migranten
- Trägerversammlung und Beirat der ARGE

Extern

- Gutachterausschuss Personalmanagement der KGSt
- Frauen- und Gleichstellungsausschuss des Deutschen Städtetages
- Kommission der Frauenbeauftragten beim Deutschen Städtetag
- Lokaler Rat für Kriminalitätsverhütung der Landeshauptstadt Kiel
- Vollversammlung Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
- Vollversammlung der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

9 Zusammenfassung der Forderungen und Anregungen

Zur besseren Übersicht sind nachstehend die im Bericht vorgetragenen Anregungen und Forderungen zusammengefasst.

Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung

- Definition aller Kennzahlen für den wirkungsorientierte Haushalt so, dass sie Auswertungen im Hinblick auf Gender Mainstreaming erlauben (S. 5)
- Konsequente Umsetzung von GM durch Datenerhebung, Fortbildung der Beschäftigten und Bereitstellung der erforderlichen Mittel (S. 6)
- Paritätische Besetzung aller Gremien im Sinne des § 15 Abs. 1 GstG durch Verwaltung oder Selbstverwaltung (je nach Zuständigkeit) (S. 6)

Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen

- Deutlichere Herausarbeitung der Lebenssituation von Frauen und Mädchen in den Vorlagen für Ratsversammlung und Ausschüsse (S. 8)
- Überprüfung des Berechnungsmodells für die Arbeitszeit der Schulsekretärinnen, ihrer Eingruppierung nach TVöD und ihrer Bezahlung relativ zu den anderen Kommunen im Lande (S. 9)

Mitwirkung bei Personalentscheidungen

- Entwicklung eines internen Mentoring-Programms, in dem die Erfahrungen älterer KollegInnen vor dem Ruhestand an die Jüngeren weitergegeben werden können und der Stadtverwaltung nicht verloren gehen (S. 11)
- Verstärkte Entfristung von befristet Beschäftigten unter fachlichen Gesichtspunkten, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken (S. 11)
- Ausweitung der Zahl der Auszubildenden, um für künftigen Fachkräftemangel Reserven zu haben (S. 12)
- Verstärkte Berücksichtigung 'weicher' Standortfaktoren und Unterstützung von Bewerberinnen und Bewerbern auch im privaten Bereich (Wohnen, Arbeitsplatz für PartnerIn, Kinderbetreuung), um geeignetes Personal zu gewinnen oder zu halten (S. 12)
- Teilnahme am 1. und 2. Angestelltenlehrgang so bald wie möglich wieder anbieten (S. 12)
- Umsetzung Beschäftigter auf Antrag bei nicht lösbaren Problemen am Arbeitsplatz, *bevor* diese zu gravierenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen (S. 15)
- Vereinbarung der Ziele einer Hospitation oder Erprobung und dem anzulegenden Maßstab mit der / dem zu Vermittelnden (S. 15)
- Einstellen von Stellen in den Stellenplan, auf denen nicht vermittelbare Beschäftigte geführt und beschäftigt werden können (S. 15)
- Einrichtung einer Stellen-Tauschbörse (S. 15)
- Schaffung von Geschlechtsparität im PVK, damit Frauen die Möglichkeit haben, sich an eine Frau zu wenden (S. 15)
- Umsetzung der im Vermittlungskonzept vorgesehenen begleitenden Qualifizierung (S. 15)
- Schaffung verlässlicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten, etwa durch einen Betriebskindergarten (S. 16)

- Schaffung einer einheitlichen kompetenten Ansprechpartnerin von Beginn des Mutterschutzes bis zum Ende des Wiedereinstieges (S. 16)
- Veränderung der Anforderungen an die Verfügbarkeit von Führungskräften und Berücksichtigung der Erfordernisse der Familienarbeit (S. 17)
- Mehr Frauen in Leitungspositionen (S. 18)
- Verzicht darauf, für Probleme in Bereichen mit Teilzeitbeschäftigten zuerst den Umstand der Teilzeitarbeit verantwortlich zu machen (S. 18)
- Angemessene Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei LOE (S. 20)

Anbieten von Sprechstunden und Beratungen

- Durchführung einer Beschäftigtenversammlung für die ARGE (S. 24)
- Überprüfung und bei Bedarf Veränderung der Arbeitskultur der ARGE im Sinne aller Beschäftigten (S. 24)

Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden

- Schaffung von FamilienlotsInnen als AnsprechpartnerInnen für Kieler Betriebe (S. 30)
- Angebot flexibler und bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote für berufstätige KielerInnen (S. 30)
- Verbesserung von Informationen zum Bereich Pflege und zu städtischen Dienstleistungsangeboten für Betriebe (S. 30)
- Etablierung eines Treffpunkts vorwiegend für Migrantinnen im Ida-Hinz-Haus (ehem. Gärtner-Unterkunft im Ida-Hinz-Park), der zugleich der Belebung des Parks dient (S. 35)

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, den Personalräten, allen Mitgliedern der Ratsversammlung und allen anderen, die unsere Arbeit im Jahr 2008 konstruktiv-kritisch begleitet haben.

10 Anhang

10.1 Anhang 1: Gesetzliche Grundlagen

Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein (GO) in der Fassung vom 28. Februar 2003

§ 2: Selbstverwaltungsaufgaben

- (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 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern grundsätzlich hauptamtlich tätig; das Nähere regelt die Hauptsatzung. Die Hauptsatzung soll im Übrigen bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig ist und an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Gemeindevertretung bestellt. Die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten kann aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten der Gleichstellungsbeauftragten liegen, oder wegen dringender dienstlicher Erfordernisse mit der Zustimmung der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Gemeindevertreterinnen und -vertreter oder in entsprechender Anwendung des § 626 BGB widerrufen werden.
- (4) Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder 16 des Gleichstellungsgesetzes vom 13. September 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), Zuständigkeiten und Ressortbezeichnungen ersetzt durch Verordnung vom 13. Februar 2001 (GVOBl. Schl.-H. S. 34), kann sie schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen drei Werktagen Widerspruch erheben, Hält die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister den Widerspruch für begründet, hilft sie oder er ihm ab. Anderenfalls hat sie oder er die Gemeindevertretung, in hauptamtlich verwalteten Gemeinden den Hauptausschuss, zu unterrichten. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung. Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann die Maßnahme frühestens zehn Werktage nach erfolgter Unterrichtung ausführen. Dringende Maßnahmen kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister sofort ausführen. Die Gründe dafür sind der Gemeindevertretung, in hauptamtlich verwalteten Gemeinden dem Hauptausschuss, mitzuteilen.

Hauptsatzung der Landeshauptstadt Kiel in der Fassung der 9. Nachtragssatzung vom 2. November 2007

§ 6: Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Die Frauenbeauftragte ist Gleichstellungsbeauftragte i. S. des § 2 Abs. 3 GO. Sie wird von der Ratsversammlung bestellt.
- (2) Die Frauenbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.
- (3) Die Frauenbeauftragte ist in Ausübung ihrer Tätigkeit an fachliche Weisungen der Oberbürgermeisterin oder des Oberbürgermeisters nicht ge-

- (4) bunden; sie unterliegt ihrer oder seiner Dienstaufsicht und ist ihr oder ihm unmittelbar zugeordnet.
- (5) Die Bestellung zur Frauenbeauftragten kann aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten der Frauenbeauftragten liegen, oder wegen dringender dienstlicher Erfordernisse mit der Zustimmung der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Ratsmitglieder oder in entsprechender Anwendung des § 626 BGB widerrufen werden. Der Antrag auf Widerruf der Bestellung der Frauenbeauftragten ist dem Hauptausschuss zur Beratung vorzulegen. Zwischen Antragstellung und Wirksamwerden des Widerrufs, der der Zustimmung der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Mitglieder der Ratsversammlung bedarf, muss mindestens ein Zeitraum von 6 Monaten liegen. Vor Beschlussfassung ist die Frauenbeauftragte anzuhören.
- (6) Die Frauenbeauftragte trägt zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann bei. Sie ist dabei insbesondere in folgenden Aufgabenbereichen tätig:
- Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung,
 - Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen,
 - Mitwirkung bei Personalentscheidungen,
 - Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt,
 - Anbieten von Sprechstunden und Beratungen für Frauen,
 - Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden.

Sie legt der Ratsversammlung jährlich einen Tätigkeitsbericht vor.

- (7) Die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister sowie alle Ämter und Betriebe der Verwaltung haben die Frauenbeauftragte im Rahmen ihres Aufgabenbereiches an allen Vorhaben so frühzeitig zu beteiligen, daß deren Initiativen, Anregungen, Vorschläge, Bedenken und sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben sowie Auskünfte zu erteilen. Die Frauenbeauftragte hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit ein Akteneinsichtsrecht gegenüber allen Ämtern und Betrieben, soweit dies zur Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich ist. Einladungen mit Unterlagen für die Sitzungen der Ratsversammlung, der Ausschüsse und der Ortsbeiräte sind ihr rechtzeitig zuzuleiten. Bei nicht rechtzeitiger Beteiligung der Frauenbeauftragten wird die Entscheidung auf ihren Antrag ausgesetzt. Die Angelegenheit ist nach Stellungnahme der Frauenbeauftragten, die sie unverzüglich abzugeben hat, neu zu behandeln.
- (8) Die Frauenbeauftragte kann in ihrem Aufgabenbereich eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Dabei ist sie an Weisungen nicht gebunden. Sie kann an den Sitzungen der Ratsversammlung und der Ausschüsse teilnehmen. Dies gilt auch für nichtöffentliche Sitzungen. Zeit, Ort und Tagesordnung der Sitzungen sind ihr rechtzeitig bekanntzugeben. In Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs ist ihr auf Wunsch das Wort zu erteilen.

Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG) des Landes Schleswig-Holstein vom 13. Dezember 1994

§ 19: Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

- (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 und 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 Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand, einschließlich vorhergehender Planungen zu beteiligen. § 19 Abs. 2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung nicht 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) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle haben die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschäftigungsstruktur, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 (Vergabe von Ausbildungsplätzen; Einstellung; Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten) unterrepräsentiert sind, fortlaufend zu unterrichten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerbern, für deren Personalangelegenheiten die Dienststelle zuständig ist, Auskünfte über die Beschäftigungsstruktur zu erteilen.

§ 21: Fachliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung der ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben und Rechte von fachlichen Weisungen frei. Diese Tätigkeit ist daher nur auf Antrag zu beurteilen.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenministerin wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht personenbezogene Daten übermittelt werden. Die Regelungen über die Schweigepflicht und die Amtsverschwiegenheit bleiben unberührt.

Gemäß § 20 des Gleichstellungsgesetzes ist die Frauenbeauftragte bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten zu beteiligen und hat auf die Gleichstellung der Frauen hinzuwirken. Der Kommentar zu GstG erläutert, was diese Begriffe beinhalten:

„Mit dem Begriff der **personellen Angelegenheiten** erfasst das Gesetz alle Maßnahmen im Hinblick auf die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse einschließlich des vorausgehenden Willensbildungsprozesses[,] vor allem Einstellung, Höhergruppierung, Beförderung, Versetzung, Umsetzung, Abordnung oder die Übertragung einer höher bzw. niedriger zu bewertenden Tätigkeit. Bei den **sozialen Angelegenheiten** geht es demgegenüber um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten insgesamt. Dazu zählen beispielsweise das Fortbildungsangebot, Bestimmungen über die Arbeitszeit, Fragen des Arbeitsschutzes oder Angebote zur Kinderbetreuung. Die **organisatorischen Angelegenheiten** betreffen den Aufbau der Dienststelle sowie Regelungen über die Zuweisung und den Ablauf der Arbeit. Darunter fallen insbesondere die Geschäftsverteilung, die Entwicklung und Fortschreibung von Anforderungsprofilen und die darauf beruhende Dienstpostenbewertung.“¹

10.2 Anhang 2: Gender-Konzept der Landeshauptstadt Kiel

Gender Mainstreaming in der Kieler Stadtverwaltung

Einleitung

Durch einen Ratsbeschluss vom 21.08.03 wurde die Oberbürgermeisterin beauftragt, der Ratsversammlung ein Konzept zur Anwendung des Prinzips "Gender Mainstreaming" in der Kieler Stadtverwaltung unter besonderer Berücksichtigung eines Fortbildungsprogramms zur Beschlussfassung vorzulegen und eventuelle Mittelbedarfe anzuzeigen.

Definition

Gender Mainstreaming ist ein präventives Instrument, mit dem alle Entscheidungsprozesse unter den Blickwinkel der Gleichstellung der Geschlechter gestellt werden, und zwar in allen gesellschaftlichen Bereichen und auf allen Ebenen von Politik und Verwaltung. Bei Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung aller Maßnahmen der Stadt werden die quantitativen und qualitativen Auswirkungen auf Frauen und auf Männer berücksichtigt. Durch Analyse und Bewertung dieser geschlechtsspezifischen Konsequenzen lassen sich unbeabsichtigte negative Folgerscheinungen verhindern und Qualität und Wirksamkeit von Maßnahmen verbessern. Dadurch trägt Gender Mainstreaming zu tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter bei.

Gender Mainstreaming ersetzt nicht die politische Auseinandersetzung darüber, wie die Geschlechterverhältnisse zu gestalten sind. Mit Gender Mainstreaming erhält jedoch die kommunalen Gleichstellungspolitik neben der Frauenförderung ein weiteres Instrument, mit dessen Hilfe die Überprüfung geschlechtsspezifischer Auswirkungen fest im Hauptstrom des politischen und administrativen Denkens verankert wird. Es bietet die Möglichkeit, noch effektiver und umfassender als bisher auf eine gleichwertige Berücksichtigung der Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern hinzuarbeiten.

¹ Dr. Gertrud Weinriefer-Hoyer/Renate Limburg/Helga Dohrn/Angelika Nikolaisen/Maren Wichmann: Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) für Schleswig-Holstein. Kommentar. 2. Auflage. Kommunal- und Schulverlag, Wiesbaden 2004, S. 136

Frauenförderung bei der Landeshauptstadt Kiel

Mit der erfolgreichen Gleichstellungspolitik seit 1987 besitzt die Landeshauptstadt Kiel eine Grundlage zur Anwendung von Gender Mainstreaming. Die bisherigen Umsetzungsstrategien kommunaler Frauenpolitik folgten bereits Prinzipien, die auch beim Gender Mainstreaming Anwendung finden: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe mit umfassendem Handlungsansatz, orientiert an den unterschiedlichen Bedarfs- und Bedürfnislagen der Zielgruppen, beruhend auf geschlechtsspezifisch aufbereiteten Daten. Darauf aufbauend ist Gender Mainstreaming ein wirkungsvolles Instrument zur Unterstützung kommunaler Gleichstellungsarbeit.

Zuständigkeiten

Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsaufgabe. Die Verwaltungsleitung trägt die Gesamtverantwortung für die Anwendung des Prinzips in der Stadtverwaltung und gibt sie - durch die Formulierung von Leitzielen und Beschlussfassungen - als Aufgabe weiter in alle untergeordneten Arbeitsbereiche. Letztlich trägt so jeder und jede Beschäftigte der Verwaltung Verantwortung für die Umsetzung dieser Querschnittsaufgabe in seinem oder ihrem Bereich.

Die Verwaltungsleitung wird bei dieser Aufgabe unterstützt durch eine zentrale Steuerungs- und/oder Lenkungsgruppe. Die Frauenbeauftragte ist Mitglied dieser Gruppe.

Methode des Gender Mainstreaming

Die Anwendung von Gender Mainstreaming vollzieht sich in folgenden Schritten:

- umfassende geschlechtsspezifische Datenerhebung als Grundlage
- Analyse der Ausgangssituation
- Definition des konkreten Gleichstellungsziels
- Entwicklung von möglichen Handlungsalternativen
- Umsetzung der beschlossenen Maßnahme
- Erfolgskontrolle und Evaluierung
- ggf. Korrektur der Maßnahme

Umsetzung in der Praxis

Die Verwaltung entwickelt Routineverfahren/Prüfraster sowie Arbeitshilfen für die Vorbereitung und Durchführung von Maßnahmen. Die Fortbildungsabteilung entwickelt ein umfassendes, verpflichtendes Fortbildungsprogramm für die städtischen Beschäftigten.

Die finanzielle und personellen Ressourcen stellt die Verwaltung im erforderlichen Umfang bereit. Ein Ausgleich erfolgt dadurch, dass die Planung und Umsetzung kommunaler Aufgaben an Hand der realen Bedürfnisse und Lebenssituationen von Frauen und Männern bzw. der unterschiedlichen Zielgruppen Kosten einspart, die sonst für spätere Korrekturen und kompensatorische Maßnahmen aufgrund von Fehlplanungen aufgewendet werden müssten.

Umsetzungsstrategie für den Personalbereich der Landeshauptstadt Kiel

Im Personalbereich sind durch die jahrelange Erfahrung mit dem Frauenförderplan Grundlagen vorhanden; der Frauenförderplan ist ein Beispiel für Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Personalpolitik. Daher wird mit der Umsetzung in diesem Bereich begonnen. Im einzelnen werden folgende Schritte vollzogen:

- a) umfassende Information der Beschäftigten über die Ziele und Inhalte von Gender Mainstreaming, z.B. durch Artikel im Binnenblick, Dienstbesprechung der Oberbürgermeisterin und der Dezernenten mit den Amtsleitungen, in Dienstbesprechungen innerhalb der Ämter
- b) Vermittlung des Gender Mainstreaming-Ansatzes als Bestandteil der Führungskräftebildungen, da den Führungskräften bei der Etablierung

- dieses Ansatzes eine entscheidende Bedeutung zukommt, und Aufnahme in die Führungsgrundsätze der Landeshauptstadt Kiel
- c) Erweiterung anstehender Entscheidungen um die Beachtung des Gender-Aspektes (z. B. Beurteilungssystem, Führungsleitlinien)
 - d) Zusammenführung der strategischen Überlegungen zur Personalplanung und -entwicklung und deren operative Umsetzung mit dem Gender Mainstreaming-Prinzip zusammengeführt.
 - e) Fortbildungen und Gender-Trainings auf allen Ebenen und für alle Beschäftigten; Konzeption und Durchführung erfolgt durch die Fortbildungsabteilung

Gleichstellungscontrolling

Die Verwaltung entwickelt ein geeignetes Verfahren zum Gleichstellungscontrolling, das es erlaubt, die Auswirkungen von Gender Mainstreaming für die Bürgerinnen und Bürger, für die städtischen Beschäftigten und für die städtischen Finanzen möglichst genau darzustellen und diese Darstellung als Ausgangspunkt für weitere Planungen zu nutzen.

Gender Budgeting

Gender Budgeting ist die Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips auf den städtischen Haushalt und auf die Beurteilung jeder Maßnahme aus finanzieller Sicht und ist insofern in jeden Teil dieses Konzepts mit eingeschlossen.

Beschlossen von der Kieler Ratsversammlung am 17.02.05 mit folgender Ergänzung:

1. Die Verwaltung legt dar, wie und durch wen eine Steuerung des Prozesses des GENDER MAINSTREAMING (GM) in der Umsetzung vorgeesehen ist.

a. Wie

1. Die Ämter und Dezernate werden verpflichtet, in ihren Vorlagen für die Selbstverwaltung Aussagen zur Zielerfüllung zu treffen. Hierzu gehört auch das Oberziel VII, d. h. dass Gender Mainstreaming auf alle Maßnahmen der Verwaltung anzuwenden und bei allen Entscheidungen der Selbstverwaltung zu berücksichtigen ist.
In diesem Zusammenhang prüft die Zentrale Steuerung bei jeder für die Selbstverwaltung einzureichenden Vorlage, inwiefern Aussagen zum Oberziel getroffen und schlüssig dargestellt worden sind.
2. Bei umfangreichen Produkten (z. B. Planung von Bauten oder Einrichtungen) werden die Ämter und Dezernate verpflichtet, geschlechterspezifische Daten zu ermitteln, soweit sie noch nicht vorliegen.
3. Um Erfahrungen sammeln und Entscheidungen für ein zukünftiges Verfahren herbeiführen zu können, wird ein auszuwählendes Pilotprojekt die Einführung des Prozesses "Gender Mainstreaming" parallel begleiten.

b. Durch wen

Die Steuerung des Prozesses des GENDER MAINSTREAMING erfolgt durch die Oberbürgermeisterin. Die Federführung liegt bei der Zentralen Steuerung in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten (Referat für Frauen). Als Lenkungsgruppe agiert die OB-Konferenz. Die Zentrale Steuerung berichtet der OB-Konferenz und bringt Vorschläge für Steuerungsmaßnahmen ein.

Für einzelne Projekte im Zusammenhang mit GM werden Projekt- bzw. Arbeitsgruppen gebildet.

2. Die Verwaltung stellt der Selbstverwaltung ein Routineverfahren bzw. Prüfraster vor, mit dem der Prozess des GENDER MAINSTREAMING gesteuert und kontrolliert werden kann.

Einen allgemein anerkannten Orientierungsrahmen oder Kriterienkatalog für Prüfverfahren von Verwaltungsvorlagen zum GM gibt es in Deutschland bisher nicht. Die wenigen Vorlagen aus anderen Städten, die es bisher gibt, können als Anregung herangezogen, aber nicht unverändert übernommen werden (v. a. Berlin, Salzburg [...]).

Das auszuwählende Pilotprojekt bietet in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln, um daraus eine Checkliste erarbeiten zu können. Diese Checkliste wird Grundlage für die Entwicklung bzw. Weiterentwicklung zukünftiger Prüfraster sein.

Die Kontrolle der Zielerreichung und Empfehlungen für Steuerungsmaßnahmen erfolgt auf der Grundlage eines vom Amt für Finanzwirtschaft zu entwickelnden Berichtswesens durch die Zentrale Steuerung. Die Oberbürgermeisterin berichtet der Ratsversammlung jährlich über den Stand der Umsetzung.

3. Die Verwaltung stellt einen Kosten- und Finanzierungsplan für die Maßnahmen des Gender MAINSTREAMING auf und legt ihn zur Beschlussfassung dem Innen- und Umweltausschuss vor.

Kosten werden für die folgenden Aufgaben erwartet:

- Erhebung geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten für alle Aufgabenfelder der Landeshauptstadt Kiel, soweit sie noch nicht vorliegen;
- Fortbildung – je nach Anforderungen extern oder intern, übergreifend oder fachspezifisch – für die politisch Verantwortlichen, die Führungsebene der Verwaltung und alle Beschäftigten, die auf Grund ihrer Aufgaben mit der Umsetzung von GM befasst sein werden;
- Arbeit in der OB-Konferenz, in der Projektgruppe und ggf. weiteren zu bildenden Projektgruppen sowie Arbeitsgruppen und bei den Beschäftigten, die in den Ämtern die Voraussetzungen für die Umsetzung von GM entwickeln und begleiten;
- Entwicklung, Druck, Verteilung und Weiterentwicklung von schriftlichen Informationen (Leitfaden) zur praktischen Anwendung von GM für alle Beschäftigten;
- Ggf. eine inhaltliche Auftaktveranstaltung für alle Beschäftigten;
- Konkreter Bearbeitungsaufwand für jede Maßnahme, wenn GM umgesetzt wird.

Eine einigermaßen realistische Schätzung der zu erwartenden Kosten ist ohne Vorerfahrungen aus dem vorgeschlagenen Pilotprojekt nicht möglich.

Diese Ergänzung zum Konzept ist unter Berücksichtigung des Eckwertebeschlusses für den Haushalt der Landeshauptstadt Kiel in den Jahren 2005 bis 2014 (Drucksache: 1392/2004) erarbeitet worden. Sie setzt daher voraus, dass für die Umsetzung des Konzepts kein zusätzlicher Personalaufwand und damit keine zusätzlichen Personalkosten entstehen.

4. Die Verwaltung entwickelt zunächst ein Verfahren zur probeweisen Einführung des Gender Budgeting.

Für die Entwicklung eines Verfahrens zur probeweisen Einführung des Gender Budgeting ist das Amt für Finanzwirtschaft zuständig. Um aufeinander abgestimmte Arbeitsprozesse zu entwickeln und Informationsflüsse sicherzustellen, wird eine Projektgruppe gebildet, an der das Amt für Finanzwirtschaft, das Amt Zentrale Steuerung, die Frauenbeauftragte (Referat für Frauen) sowie das von der jeweiligen Maßnahme betroffene Referat eines Dezernats teilnehmen.