

Ein Wort vorweg

Ihnen liegt mein 3. Tätigkeitsbericht für die Jahre 2016/17 vor. Zeit, Rückschau zu halten.

Trotz meiner Tätigkeit in der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) und seit Mitte 2017 als eine ihrer Sprecherinnen war ich innerhalb der Verwaltung und den politischen Gremien in Henstedt-Ulzburg weiterhin sehr präsent. Der Bericht zeigt, wie vielfältig die Gleichstellungsarbeit vor Ort war und auch zukünftig sein wird.

Es gibt Erfolge zu feiern:

- Die große Anstrengung aller Fraktionen hat sich gelohnt: Nach der Kommunalwahl ist der Frauenanteil im Parlament in Henstedt-Ulzburg deutlich gestiegen, von 29,4% in 2013 auf knapp 40% in 2018. Damit ist Henstedt-Ulzburg Vorreiterin im landesweiten Vergleich. Ein fraktionsübergreifendes Frauennetzwerk hat sich etabliert – Ziel ist, den Frauenanteil zu halten oder zu steigern.
- Zur Organisationsform der Kindertagesstätten ist nach langem, engagierten politischen Willensbildungsprozess auf allen Seiten eine endgültige Entscheidung gefallen – unabhängig vom Ergebnis dieser Entscheidung arbeiten Politik und Verwaltung jetzt daran, aus dem Kita-Eigenbetrieb eine Erfolgsgeschichte werden zu lassen.
- Ein weiterer Grund zum Feiern ist die durch das Oberverwaltungsgericht Schleswig endgültig entschiedene paritätische Gremienbesetzung. Verkürzt: Frauen und Männer sollen bei Besetzung von Gremien hälftig berücksichtigt werden. Die Vorbereitung der Besetzung unserer Gremien durch die Verwaltung nach der Kommunalwahl war vorbildlich, die Umsetzung durch die Fraktionen ebenfalls.
- Als erste Kommune in Schleswig-Holstein wurde ein Unterbringungskonzept für Geflüchtete und Obdachlose politisch beschlossen, das mit seinen Standards die „Empfehlungen zum partizipativen Gewaltschutz“ des Landesflüchtlingsbeauftragten anwendet.

Dies sind einige Highlights aus dem Berichtszeitraum, die bis heute und zukünftig strahlen. Aber es gibt noch einiges zu tun, denn „Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon.“ (Grete Nestor)

Ich bedanke mich ausdrücklich bei den Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung für die vertrauensvolle Zusammenarbeit, für die Gesprächsbereitschaft und den offenen Diskurs beim Bürgermeister und für den direkten, vertrauensvollen Austausch und die Unterstützung durch die Politik.



Henstedt-Ulzburg, 19.11.2018

Rathausplatz 1, 24558 Henstedt-Ulzburg
Tel.: 04193 963-170, Fax: 04193 963-190
E-Mail: svenja.gruber@h-u.de
Internet: www.henstedt-ulzburg.de

Inhalt

Ein Wort vorweg.....	2
1 Arbeitsgrundlagen und Rahmenbedingungen	5
1.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	5
1.2 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.....	6
1.3 Frühzeitige Beteiligung	7
1.4 Weisungsfreiheit	7
1.5 Rahmenbedingungen	8
1.6 Fortbildungen & Supervision	8
2 Aufgaben und Tätigkeiten in Verwaltung und Politik	9
2.1 Zusammenarbeit mit der Verwaltungsleitung	9
2.2 Teilnahme an politischen Gremien	9
2.3 Allgemeine Verwaltung, Organisation und EDV	10
2.3.1 Organisationsuntersuchung (OU)	10
2.3.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	10
2.3.3 Geschlechtergerechte Sprache.....	10
2.3.4 Einführung Datenmanagementsystem (DMS)	11
2.3.5 Widerspruchsverfahren	12
2.4 Personalangelegenheiten	12
2.5 Kämmerei und Steuerwesen.....	13
2.6 Bildung und Freizeit	13
2.6.1 Vereinbarung zwischen der Gemeinde Henstedt-Ulzburg und der VHS	14
2.6.2 Vereinbarung mit dem SVHU in 2017	14
2.6.3 Sportstättenentwicklungsplan.....	15
2.6.4 Medienkonzept Schule	16
2.7 Kinder und Jugend	16
2.7.1 Zusätzliche Kita-Gruppen und Erhöhung der Gruppengröße	16
2.7.2 Kita-Bedarfsplanung	17
2.7.3 Kita Eigenbetrieb & Bürgerentscheid	18
2.8 Soziales.....	18
2.8.1 Geflüchtete	18
2.8.2 Beratungsangebot pro familia im Haus der Sozialen Beratung	19
2.8.3 Aktionsplan Inklusion.....	19
2.9 Ortsplanung.....	20
2.9.1 Sozialer Wohnungsbau	20
2.9.2 Integriertes Gemeindeentwicklungskonzept (IGEK)	21
2.9.3 B-Plan 146 – REWE-Ansiedlung	21
2.10 Tiefbau	22
2.11 Grünanlagen und Umwelt.....	22
2.12 Zentrale Grundstücks- und Gebäudewirtschaft (ZGW)	22
2.12.1 Flüchtlingsunterkünfte	22
2.12.2 Eigenreinigung – Fremdreinigung.....	22
2.13 Wirtschaftsförderung.....	23
2.14 Zusammenarbeit mit dem Personalrat	23
3 Beratungen.....	24
3.1 Externe Beratungen und Empfehlungen.....	25
3.2 Interne Beratungen und Empfehlungen	27
4 Externe Veranstaltungen und Initiativen	29

4.1	Frauen und Politik	29
4.2	Gleichstellung und Migration.....	30
4.2.1	Talk about sex and gender.....	31
4.2.2	Interkulturelle Frauenfrühstück.....	32
4.2.3	Sportkurs für Frauen mit Migrationshintergrund	33
4.2.4	Fahrradfahrtraining für Frauen.....	33
4.3	Gleichstellung und Familie	34
4.3.1	Gut zu wissen.....	34
4.4	Gleichstellung und Bildung	35
4.4.1	Girls´/Boys´ Days am 29.04.2016 und 27.04.2017.....	36
4.4.2	Besuch von Schulklassen	37
4.4.3	Kindertheater zum Thema Mobbing	38
4.4.4	Ausstellung „Weil wir Mädchen sind“	38
4.5	Frauen und Arbeit	38
4.5.1	FRAU & BERUF	39
4.5.2	Workshop Existenzgründung: CHEFin – Frauen gründen anders!	40
4.5.3	Minijob Broschüre	40
4.6	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	40
4.6.1	Henstedt-Ulzburg setzt Zeichen gegen Gewalt an Frauen	40
4.6.2	Gewalt kommt nicht in die Tüte	42
4.6.3	„Nein heißt nein!“ Vortrag zur Reform des Sexualstrafrechts.....	42
4.6.4	Frauenbeauftragte in Einrichtungen der Behindertenhilfe	43
4.6.5	Info-Veranstaltung zum Umgang mit häuslicher Gewalt gegen geflüchtete Frauen	43
4.6.6	Wen Do: Selbstbehauptung für Mädchen	44
4.7	Internationaler Frauentag.....	45
4.7.1	Frauenbewegter Stadtrundgang in 2016.....	45
4.7.2	100 Jahre Frauenliteratur	46
4.7.3	Frauenbewegter Stadtrundgang in 2017	46
4.7.4	Wat mutt, dat mutt	46
4.8	Frauen und Kultur	47
4.8.1	Lesung Viola Roggenkamp	47
5	Netzwerkarbeit.....	48
5.1	Innerhalb H-U.....	48
5.2	Kreis-, Landes-, Bundesebene	48
5.3	Sprecherin der LAG	49
5.3.1	Gesetz zur „Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“	50
5.3.2	Paritätische Gremienbesetzung nach § 15 GstG	51
5.3.3	Fachgremium geflüchtete Frauen.....	52
5.3.4	Kampagnen und Broschüren	52
6	Öffentlichkeitsarbeit	53
6.1	Eigene Pressearbeit.....	53
6.2	Kampagnen	53
6.3	Veröffentlichungen & Broschüren	53
6.4	Internet	54
7	Ausblick	55
8	Anlagen.....	56

1 Arbeitsgrundlagen und Rahmenbedingungen

Aufgrund der neuen Wahlperiode 2018-2023 fasse ich die gesetzlichen Arbeitsgrundlagen für kommunale Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Aufgaben, Pflichten und Rechte noch einmal zusammen. Auch möchte ich verwaltungsinternen Diskussionen in Bezug auf die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vorbeugen, in dem ich die rechtlichen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit noch einmal hervorhebe.

Ziel ist,

- die **Verantwortung und Verpflichtung von Verwaltung und Politik** für die tatsächliche Umsetzung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern aufzuzeigen,
- Gleichstellungsarbeit als eine **Querschnittsaufgabe** zu verdeutlichen und damit
- die **Akzeptanz** für Gleichstellungsthemen in Verwaltung und Politik zu steigern.

1.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist vom Gesetzgeber gewollt und gesetzlich auf mehreren Ebenen verankert.

Die rechtlichen Grundlagen verdeutlichen, dass der Staat, die Gemeinde Henstedt-Ulzburg und damit die **gewählten Entscheidungsgremien der Kommune zur tatsächlichen Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet sind**; die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Einhaltung dieser Gesetze hinzuwirken und Initiativen hierfür zu entwickeln.

Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist auf Bundesebene verfassungsrechtlich in **Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG)** geregelt:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Das Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechts ist im Allgemeinen **Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** festgeschrieben:

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

Auf Landesebene ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der **Verfassung des Landes Schleswig-Holstein in Artikel 9** verankert:

„Die Förderung der rechtlichen und *tatsächlichen* Gleichstellung von Frauen und Männern ist *Aufgabe* des Landes, *der Gemeinden* und Gemeindeverbände sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass *Frauen und Männer* in kollegialen öffentlich-rechtlichen *Beschluss- und Beratungsorganen zu gleichen Anteilen vertreten* sind.“ (eigene Hervorhebung)

In Schleswig-Holstein sind Gemeinden, Kreise und Ämter aufgrund der Veränderung des Kommunalverfassungsrechtes seit April 1990 verpflichtet, ab einer Größe von 15.000 Einwohnerinnen und Einwohner Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (vgl. **§ 2 Abs. 3 und 4 Gemeindeordnung (GO)**). In dem „Gesetz zur Sicherung der Arbeit der hauptamtlichen kommunalen

Gleichstellungsbeauftragten“ von 03/2017 wurde klargestellt, dass dies ab besagter Größe grundsätzlich vollzeitlich und nur ausnahmsweise teilzeitlich zu erfolgen hat.

Außerdem ist in der GO das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten gegen Maßnahmen, die ihrer Ansicht nach gegen das Gleichstellungsgesetz (GstG) verstoßen, verankert (§ 2 Abs. 5 GO).

§ 10 Hauptsatzung der Gemeinde Henstedt-Ulzburg konkretisiert die Funktionsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der höheren Gesetze: Hier sind die hauptamtliche Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Aufgaben, ihre Weisungsfreiheit und frühzeitige Beteiligung, ihr Teilnahmerecht an Sitzungen und ihr zugewiesene Haushaltsmittel für eigene Öffentlichkeitsarbeit geregelt (siehe Anlage 1).

1.2 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Meine Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte konzentriert sich gemäß des gesetzlichen Auftrages auf die Entwicklung von Maßnahmen und Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter und wirkt auf die *tatsächliche* Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hin. Ziel meiner Tätigkeit ist es, darauf hinzuwirken, dass sich die traditionell geprägten Gesellschaftsstrukturen, die Frauen benachteiligen und auch Männer in die patriarchale Rolle drängen, nachhaltig verändern.

Dabei ist Gleichstellungsarbeit eine **Querschnittsaufgabe**, es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit. Der Arbeitsauftrag bezieht sich auf *alle* Lebensbereiche und *alle* Lebensphasen von Frauen und Männern.

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich auch eine **Querschnittsfunktion**: ich berate den Bürgermeister und die Verwaltungsleitung sowie das politische Ehrenamt in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten.

Um auf die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Verwaltung und für Bürgerinnen und Bürger hinwirken zu können, bin ich neben den oben genannten rechtlichen Grundlagen dem „**Landesgesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst**“ von 1994 (GstG) verpflichtet und bin nach § 19 (2) GstG frühzeitig zu beteiligen an

- allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten der Dienststelle (§ 20 GstG) sowie
- an fachlichen Angelegenheiten (§ 10 Abs. 2 Hauptsatzung, Gesetzesbegründung zu § 2 Abs. 3 GO).

Dementsprechend prüfe ich alle Maßnahmen und Vorhaben der Verwaltung auf Gleichstellungsrelevanz und gebe mündliche sowie schriftliche Stellungnahmen ab. In Ausübung meiner Tätigkeit kann ich an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen und mich an der politischen Diskussion beteiligen.

Außerdem biete ich **Beratungen** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bürgerinnen und Bürger an, betreibe **Netzwerkarbeit** mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden und organisiere Projekte und **Informationsveranstaltungen** zu verschiedenen Gleichstellungsthemen.

Gleichstellungsbeauftragte werden auf unterschiedlichen Ebenen eingesetzt, z.B. auch in Bundes- und Landesbehörden und an den Universitäten. Die Kommunalverwaltung ist die einzige

Behörde, bei der die Gleichstellungsbeauftragte sowohl für die Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung als auch für die Einwohnerinnen und Einwohner der Kommune zuständig ist. In Henstedt-Ulzburg erstreckt sich meine Zuständigkeit auf über 400 Beschäftigte der Gemeinde Henstedt-Ulzburgs (inkl. Eigenbetrieb) und etwa 28.500 Einwohnerinnen und Einwohner.

1.3 Frühzeitige Beteiligung

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich auf die Einhaltung der grundgesetzlich verankerten Gleichstellung hinzuwirken.

Um diese Aufgabe zielführend erfüllen zu können, hat die Gesetzgebung die Funktion mit dem Recht der „frühzeitigen Beteiligung“ ausgestattet: Gleichstellungsbeauftragte sind so **frühzeitig am Willensbildungsprozess innerhalb der Verwaltung zu beteiligen**, dass ihre Initiativen, Anregungen und Bedenken in den Entscheidungsprozess mit einfließen können. Es besteht das Recht zur Teilnahme an Besprechungen, Sitzungen und Konferenzen innerhalb der Verwaltung, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben *können* (vgl. Hauptsatzung §10 Abs. 3; GStG §19 Abs. 2, §20 Abs. 2, §23 Abs. 1). Dabei obliegt die Prüfung, ob eine Gleichstellungsrelevanz vorliegt, der Gleichstellungsbeauftragten selbst. Einsicht in alle Akten und Unterlagen der Verwaltung sind dabei zu gewähren, auch in Personalakten.

Das Recht der frühzeitigen Beteiligung stellt **keinen Eingriff in das Selbstverwaltungsrecht** der Kommunen dar (Art. 28 GG), die Bestellpflicht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wurde für Schleswig-Holstein verfassungsrechtlich Mitte der 90ziger überprüft, auch Henstedt-Ulzburg hat sich lange gerichtlich gegen eine Bestellung widersetzt.

Da die Gleichstellungsbeauftragte beratende und keine entscheidende Funktion hat, kommt dem Recht der frühzeitigen Beteiligung entscheidende Bedeutung zu: Ziel dieses Rechts ist es, frühzeitig auf eine mögliche Benachteiligung von Frauen hinweisen und diese nach Möglichkeit bereits am Beginn des Willensbildungsprozesses verhindern zu können.

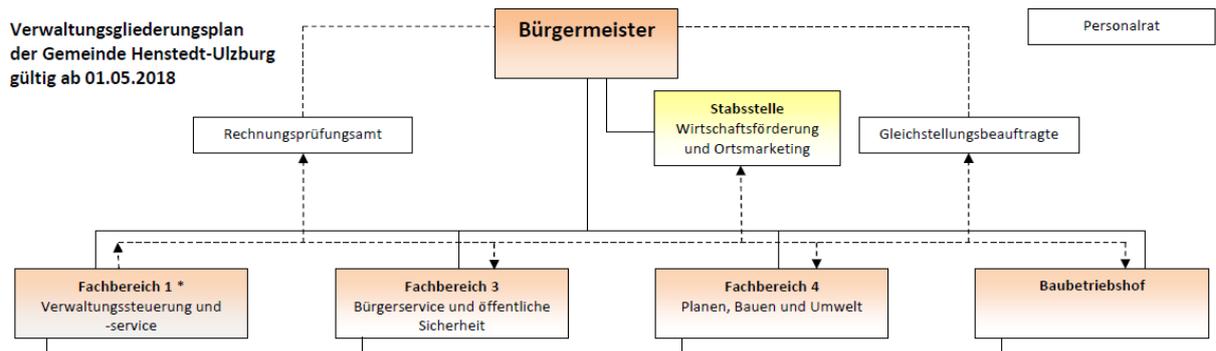
Verwaltungsintern gehen die Meinungen zur frühzeitigen Beteiligung nach wie vor auseinander. Dabei sollte es Ziel sein, **Gleichstellungsarbeit als bereichernden Blickwinkel hin zu einer zukunftsfähigen, modernen und gerechten Gesellschaft wertzuschätzen** (siehe 2.1).

1.4 Weisungsfreiheit

Zur Erfüllung meiner Aufgaben bin ich als Gleichstellungsbeauftragte **unabhängig von Weisungen der Verwaltungsspitze und der Politik**. Ich bin in meiner Funktion nicht an den Dienstweg gebunden. Inhaltliche Schwerpunkte und Priorisierungen meiner Arbeit lege ich eigenverantwortlich fest und betreibe eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.

Dienstaufsicht hat die Bürgermeisterin / der Bürgermeister.

Der Verwaltungsgliederungsplan zeigt die theoretische Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung. Da die Gleichstellungsbeauftragten in Henstedt-Ulzburg nicht an den Führungsrunden beteiligt sind, bestehen auf Leitungsebene mit der Gleichstellungsbeauftragten keine regelmäßigen Treffen und geregelten Verfahrensabläufe. Fortschrittliche Kommunen nutzen die Beratung der Gleichstellungsbeauftragten auf Führungsebene.



Ich habe das Recht, aber nicht die Pflicht, an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Fachausschüsse teilnehmen, auch im nicht-öffentlichen Teil, und habe ein Rederecht in den Gremien.

1.5 Rahmenbedingungen

Als Gleichstellungsbeauftragte bin ich hauptamtlich, d.h. in Vollzeit mit 39 Stunden pro Woche, beschäftigt. Vor dem Hintergrund der Querschnittsaufgaben und Querschnittsfunktion und der damit verbundenen Fülle an Aufgaben und Tätigkeiten sind die **personellen Ressourcen knapp**. Vor allen Dingen mangelt es an Unterstützung durch z.B. eine Verwaltungskraft, um die Vielzahl an Prozessen und Themen angemessen ablegen und dokumentieren zu können. Projektbezogen erhalte ich Unterstützung aus der Wirtschaftsförderung.

Unverändert sind die zugewiesenen Haushaltsmittel in Höhe von € 3.600,- pro Jahr für Gleichstellungsprojekte und eigene Öffentlichkeitsarbeit. Durch sparsame und wirtschaftliche Haushaltsführung ist dieser **Etat in 2016/17 gut auskömmlich** gewesen. Durch Kooperationen mit anderen Trägern und Kommunen konnten Einnahmen erzielt und für die Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden. Der Etat Reisekosten wurde ab 2017 auf notwendige € 1.000,- erhöht. Des Weiteren werden ab 2017 Mittel in Höhe von € 600 für Supervision zur Verfügung gestellt.

Die Mittel für Aus- und Fortbildung (€ 600,-), Fachliteratur (€ 400,-) und Leistungsentgelte für den Baubetriebshof waren im Berichtszeitraum unverändert.

1.6 Fortbildungen & Supervision

Als Gleichstellungsbeauftragte übe ich eine Querschnittsfunktion aus und arbeite in unterschiedlichen Netzwerken (siehe 5.1, 5.2 und 5.3). Die alle 2 Jahre stattfindende Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BUKO) ist neben den Treffen der Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- und Kreisebene ein wichtiges Austausch- und Vernetzungsforum. Die Teilnahme an der BUKO, Vollversammlungen und die LAG-Netzwerktreffen sind notwendig, binden aber einen Großteil meines Fortbildungsetats.

Vor diesem Hintergrund konnte ich in 2016/17 nur wenige *fachliche* Fortbildungen zur Gleichstellung besuchen, wie Handlungsoptionen in Personalauswahlverfahren (KOMMA, 30.05.2016) und Schreibwerkstatt in der Gleichstellungsarbeit (KOMMA, 04.04.2017).

Supervisionen finden vier Mal im Jahr statt.

2 Aufgaben und Tätigkeiten in Verwaltung und Politik

2.1 Zusammenarbeit mit der Verwaltungsleitung

Jeden Monat findet ein Gespräch mit dem Bürgermeister statt, bei Bedarf stimmen wir uns auch kurzfristig ab. Die Gespräche dienen dem gegenseitigen Informationsaustausch, in der Praxis haben sie eher einen Berichtscharakter meinerseits.

Zu verwaltungsinternen Arbeitsgruppen, wie Unterbringung Geflüchteter, Organisationsuntersuchung, Kita-Eigenbetrieb, IGEK, Lenkungsgruppe Kita-Eigenbetrieb, werde ich größtenteils beteiligt.

Nach wie vor bin ich jedoch **nicht in** die regelmäßige Team- oder Besprechungsstruktur auf **Leitungsebene eingebunden**, dadurch erhalte ich Informationen erst auf Ebene der Sachbearbeitung oder zeitgleich mit dem Personalrat bzw. erst bei Vorlagenversendung. Dies entspricht meines Erachtens nicht den frühzeitigen Beteiligungsrechten der Gleichstellungsbeauftragten (siehe 1.3).

Stellungnahmen des Landes Schleswig-Holstein bereits vom 24.07.2014 und 12.03.2015 werden – in Bezug auf die Beteiligung in Leitungsrunden – nicht umgesetzt: Nach diesen hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Teilnahmerecht an *allen* Besprechungen und Sitzungen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben *können*. Dabei obliegt die Prüfung der Gleichstellungsrelevanz der Gleichstellungsbeauftragten.

Da das GstG keine Sanktionen bei Verstößen vorsieht, kann Rechtssicherheit in Bezug auf die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nur durch ein gerichtliches Verfahren erreicht werden.

Ob aber eine moderne zukunftsfähige Verwaltung auf den frühzeitigen Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit verzichten kann, ist meines Erachtens fraglich.

2.2 Teilnahme an politischen Gremien

In meiner Weisungsfreiheit und beratenden Funktion als Gleichstellungsbeauftragte pflege ich den vertrauensvollen Austausch und die Zusammenarbeit mit allen politischen Fraktionen gleichermaßen. Verpflichtet bin ich dem gleichstellungspolitischen Blickwinkel, unabhängig von Partei und Fraktion. Durch die Kampagne „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ (siehe 4.1) konnte die Vertrauensbasis zu allen Fraktionen in Henstedt-Ulzburg verbessert werden.

Mein Ziel ist eine Prüfung aller Verwaltungsvorlagen auf Gleichstellungsrelevanz. Grundsätzlich melde ich meine Bedenken, Anregungen und Initiativen zunächst verwaltungsintern im Gespräch oder in schriftlichen Stellungnahmen an. Meine Stellungnahmen finden möglichst Eingang in die Verwaltungsvorlagen.

Bei wichtigen Themen oder falls meine Bedenken verwaltungsintern nicht berücksichtigt wurden, richte ich meine Stellungnahmen auch direkt an die Politik, um diese aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit zu informieren und zu beraten.

Regelmäßig nehme ich an den Sitzungen der politischen Gremien, an der Gemeindevertretung und den Fachausschüssen teil, bei Bedarf auch am nicht-öffentlichen Teil. Ich erhalte mein **Recht** als Gleichstellungsbeauftragte uneingeschränkt.

An den jährlichen Sitzungen des Polizeirates nehme ich beratend teil, ebenso an Arbeitskreisen der Politik und Verwaltung (AK Berichtswesen, AK Sozialer Wohnungsbau).

2.3 Allgemeine Verwaltung, Organisation und EDV

Als Gleichstellungsbeauftragte wurde ich an allen organisatorischen Angelegenheiten beteiligt, wie Personalbedarfen, daraus resultierenden Stellenplänen, Stellenbewertungen, Geschäfts- und Dienstverteilungsplänen sowie Organisationsveränderungen.

Die Ziele und Grundsätze der Gemeinde Henstedt-Ulzburg wurden in 2016 in mehreren gemeinsamen Arbeitskreissitzungen mit der Politik den aktuellen Entwicklungen angepasst. An der Überarbeitung war ich beteiligt. Auch das Berichtswesen wurde überarbeitet. Hier konnte ich den Bericht über die paritätische Gremienbesetzung nach § 15 GStG und den Bericht zum Stand zur Umsetzung des Aktionsplans Inklusion (UN-Behindertenrechtskonvention) einbringen.

2.3.1 Organisationsuntersuchung (OU)

Seit 2016 ist geplant, eine Organisationsuntersuchung im Bereich der Kernverwaltung durchzuführen. Ziel ist die Verwaltungsstruktur zu optimieren, eine Aufgabenkritik durchzuführen, die Geschäftsprozesse zu optimieren, die Geschäfts- und Dienstverteilungspläne zu überarbeiten, eine Personalbedarfsermittlung durchzuführen, die Stellenbeschreibungen zu erarbeiten und Stellenbewertungen durchzuführen.

Das Vergabeverfahren hierzu ist komplex auch mit Unterstützung durch eine externe Beratung. Zusätzlich musste das Projekt aufgrund von Personalmangel im Sachgebiet verschoben werden. Mitte 2018 ist das Projekt wiederaufgenommen worden. Als Teil der Lenkungsgruppe bin ich beteiligt.

2.3.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Frühjahr 2017 hat ein Gesundheitstag für alle Beschäftigten der Verwaltung und der Einrichtungen im Rathaus stattgefunden. Der Tag wurde sehr gut angenommen und wird eine Fortsetzung erfahren. Er diente ebenfalls der Bedarfsabfrage für Gesundheitsprävention und verschiedene Fitness- und Gesundheitskurse. Ziel war, Mittel für ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuwerben. Der Bedarf wurde politisch anerkannt, Kurse wurden bereits in 2018 angeboten.

2.3.3 Geschlechtergerechte Sprache

Gesellschaft und auch Sprache wandeln sich ständig und beeinflussen sich gegenseitig. Sprache spiegelt gesellschaftliche Werte und Normen wider und prägt das Bewusstsein. Wissenschaftliche Studien belegen, dass die alleinige Verwendung der männlichen Sprachform traditionelle Rollenbilder verstärkt und symbolisch und faktisch zu Benachteiligungen von Frauen führt. Im Umkehrschluss lässt sich mit einer geschlechtergerechten Sprache die Wirkung des Geschlechtsstereotyps abschwächen (vgl. u.a. Studie von 2015 der Freien Universität Berlin).



An der Tafel stehen einige Beispiele aus dem Leitfaden der Segeberger Kreisverwaltung, der auf Antrag von Bündnis 90/Die Grünen erstellt wurde
Grafiks Hasse

Wenn der Mitarbeiter zur Dienstkraft wird

Die Segeberger Kreisverwaltung hat einen Leitfaden zur **geschlechtergerechten Sprache** herausgegeben

FRANK KNITTMERMEIER

KREIS SEGBERGER: „Mama“ konnt es, „Frau“ auch. Wind der Fragebogen für ein Kind ausgefüllt, wird am Ende gefragt, wer Erziehungsberechtigter oder gesetzlicher Vertreter ist. Warum eigentlich? Dürfen nur Väter unterzeichnen? Eine Veranstaltung wurde von 20 Teilnehmern besucht. Stimmt das? Natürlich nicht: Es waren mindestens 13 Teilnehmerinnen darunter. Seit über 40 Jahren fordern feministische Sprachwissenschaftlerinnen, dass sich ein modernes Verständnis vom Verhältnis Frau zu Mann auch in der Sprache abbilden soll. Aber die Gesellschaft tut sich schwer, damit, der Sprache das Männliche auszutreiben. In der Segeberger Kreisverwaltung wird jetzt ein offizieller Versuch unternommen, die geschlechtergerechte Sprache einzuführen.

Einstimmig billigte der Kreistag die Einführung eines Leitfadens „geschlechtergerechte Sprache“ in der Verwaltung. Im Norderstedter Rathaus liegt dieser Leitfaden, erarbeitet von der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten, bereits seit Januar 2015 vor. In Henstedt-Ulzburg will die Gleichstellungsbeauftragte Svenja Gruber ihn während einer der nächsten Sitzungen des Gemeinderats präsentieren.

In der Norderstedter Stadtverwaltung sind Verwaltungsmitarbeiter an-

gehalten, die aufgeführten Punkte bei ihrer täglichen Arbeit umzusetzen. Einen richtigen politischen Beschluss aber gibt es nicht, auch eine Kontrolle, ob die geschlechtergerechte Sprache sich durchsetzt, ist nicht vorhanden. Wie nachlässig mit der Umsetzung offenbar umgegangen wird, zeigt sich schon beim Blick auf die Startseite der städtischen Homepage (www.norderstedt.de). Das Wort „Bürgerservice“ hat einen männlichen Charakter, müsste also, laut Leitfaden, geändert werden. Zum Beispiel in „BürgerInnenservice“ oder „Service für die Einwohner-schaft“. Statt „Anspruchspartner/-innen“ müsste es laut Leitfaden „Anspruchspersonen“ heißen. Statt „Mitarbeiter/-innen“ empfiehlt der Leitfaden die Bezeichnungen „Dienstkraft“, „Beschäftigte“ oder schlicht „Personal“. Das klingt ungewohnt, ließe sich nach einer Eingewöhnungszeit aber durchaus durchsetzen, glauben die Verfasser des Leitfadens.

Stereotyp benutzte Formulierungen sollen verändert werden

Dagmar Höppner-Rehe, die Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung, sieht es so: „Die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache gehört zum Standard einer modernen Verwaltung, die demokratische Grundsätze beachtet.“ Ihre Kollegin Svenja Gruber aus Henstedt-Ulzburg weiß ziemlich genau, dass es nicht einfach sein wird,

eine geschlechtergerechte Sprache durchzusetzen – ihr ist vollkommen klar. „Dafür muss gekämpft werden; jeder hat Stereotypen im Kopf.“

Der Leitfaden unterscheidet zum Beispiel geschlechtsneutrale Zusammenfassungen: So sind Leiterinnen und Leiter schlicht als Leitungskraft zu benennen. Schülerinnen und Schüler sind Lernende, Lehrerinnen und Lehrer sind Lehrende oder Wissensvermittler. Unter dem Begriff „geschlechtsneutrale Begriffe und Möglichkeiten“ gibt es Hinweise, wie stereotyp benutzte Formulierungen verändert werden

können: Aus Fachmann wird Fachkraft, Akteure sind Handelnde oder Agierende, Pfleger sind Pflegekräfte, statt „Vertreter aus Wirtschaft und Politik“ soll es heißen „Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik“.

Auf Kreisebene sind die Politiker von Bündnis 90/Die Grünen treibende Kräfte: Sie hatten den Antrag gestellt, einen Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache einzuführen. „Eigentlich 20 Jahre zu spät“, sagt Arne Hansen, Fraktionsvorsitzender der Grünen im Kreistag. Die Abstimmungen im Hauptausschuss und im Kreistag ver-

liefen einstimmig. Arne Hansen kas-sierte aber auch ironische Kommentare in der Sitzung des Hauptausschusses.

Linguistische Veränderungen hat der Grünen-Politiker in der Kreisverwaltung bisher noch nicht entdecken können. Er ahnt auch, dass es Mitarbeiter gibt, die eher nicht bereit zum Umdenken sind. „Einige hatten sich schon vorher bemüht, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, andere sind der Meinung, dass die Sprache nicht normiert werden kann.“ Die Gleichstellungsbeauftragte Dagmar Höppner-Rehe verweist auf wissenschaftliche Studien, in denen nachgewiesen worden sei, dass die Verwendung der männlichen Form „symbolisch und faktisch“ zu Benachteiligungen von Frauen führe. „Das Grundgesetz und das Gleichstellungsgesetz fordern die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch im sprachlichen Bereich ein.“ Sie glaubt: „Durch die Verwendung differenzierter Formulierungen werden Texte abwechslungsreicher und sie erhöhen die Qualität und Verständlichkeit.“

Verzichtet wird im Leitfaden auf weitgehende Formulierungen, die alle möglichen Geschlechteridentitäten umfassen. Der als „Gender Gap“ bezeichnete Unterstrich zum Beispiel – „Le-ser:in“ – taucht nicht auf. Damit könnten Frauen, Männer und Transsexuelle angesprochen werden.

Die Silbe „man“ möglichst vermeiden

Im „Leitfaden geschlechtergerechte Sprache“ geht es um „geschlechtsneutrale Zusammenfassungen“, „geschlechtsneutrale Begriffe und Möglichkeiten“ oder das „Geschlecht von Institutionen“.

oder Agierende
Pfleger – Pflegekraft
Kunde – Kundschaft
Geschäftsstellenleiter – Geschäftsstellenleitung
Mitarbeitergespräch – Qualifikations- oder Beurteilungsgespräch
Bewerber sollten... – wer sich bewirbt, sollte...
Der Betroffene – betroffene Person
Jeder Jugendliche, der... – alle Jugendlichen, die...
Die Antragsteller –

die Antragstellenden
Schirmherr, Schirmherrin – Vertretung der Schirmherrschaft
Rednerliste – Redeliste
Rednerpult – Redepult
Vertreter – vertreten durch
Teilnehmerliste – Teilnehmerliste
Unterstützung eines Kollegen – kollegiale Unterstützung
Allgemein soll gelten: Die Silbe „man“ möglichst vermeiden. (kn)

Auf meine Empfehlung hin hat der Bürgermeister den Leitfaden der LAG zur geschlechtergerechten Sprache innerhalb der Verwaltung und Einrichtungen versendet. Er soll als kreative Grundlage dienen. Aus Gleichstellungssicht gehört die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache, schriftlich wie mündlich, zum Standard einer modernen Verwaltung.

2.3.4 Einführung Datenmanagementsystem (DMS)

Die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems verbunden mit einer Digitalisierung der Prozesse befürworte ich grundsätzlich, um effizientes Verwaltungsarbeiten zu ermöglichen.

In meiner Stellungnahme habe ich empfohlen, den Zeitpunkt der Einführung bzw. der Durchführung einer Pilotphase zu überdenken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zum jetzigen Zeitpunkt mit der Herauslösung des Eigenbetriebes, der Vorbereitung der Organisationsuntersuchung, der Einführung der Doppik u.v.a.m. vollumfänglich ausgelastet sind.

Ich habe empfohlen derzeit keine weiteren – sicherlich sinnvollen Projekte – anzuschieben, sondern den Fokus auf die Motivation und Zufriedenheit unserer Beschäftigten selbst zu legen, z.B. durch Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, Priorität für Fortbildungen und Angestellten II Lehrgänge, Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens u. ä.

2.3.5 Widerspruchsverfahren

Nach GO § 2 Abs. 4 hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, Widerspruch gegen eine Entscheidung des Bürgermeisters einzulegen, die ihrer Ansicht nach gegen das Gleichstellungsgesetz (GstG) verstößt.

Das Widerspruchsverfahren Mitte 2016 gegen die Personalmaßnahme „Stellenausschreibungen Hausmeister/in und Revierleitung intern vom 06.06.2016“ hatte folgende Bedenken als Ursache: die Ausschreibung war nicht *allen* Beschäftigten der Gemeindeverwaltung und in den Einrichtungen – Frauen sowie Männern – zugänglich gemacht worden, die Ausschreibung erfolgte nicht öffentlich, trotz Unterrepräsentanz an Frauen in diesem Bereich und die Ausschreibung enthielt keine Option auf Teilzeit.

In der Folge werden nun wie vom Hauptausschuss empfohlen, die internen Ausschreibungen allen Beschäftigten zugänglich gemacht. Die Option auf Teilzeit auch im Führungsbereich konnte in der Fortschreibung im Gleichstellungsförderplan 2018 gestärkt werden, in dem auch eine öffentliche Ausschreibungspflicht in „Bereichen“ der Unterrepräsentanz besteht.

2.4 Personalangelegenheiten

An Stellenbesetzungsverfahren und Stellenbewertungen bin ich stets **frühzeitig beteiligt**.

Die Ausschreibungen erfolgen grundsätzlich zunächst intern, teilweise intern und extern zeitgleich. Im Berichtszeitraum wurden Stellenbesetzungsverfahren in allen Bereichen der Gemeinde Henstedt-Ulzburg (Verwaltung und Einrichtungen) durchgeführt. Wichtige Verfahren waren die Besetzung Teamleitung Hochbau, Sachgebietsleitung für Allgemeine Verwaltung, Organisation und EDV beide Flüchtlingskoordinationsstellen, Sachgebietsleitung Allgemeine Ordnungsangelegenheiten Stadtplanung IGEK und Sachgebietsleitung Bürgerservice.

Die Stellenbesetzungen werden auf der Grundlage der **Bestenauslese** getroffen. Bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Kompetenz setze ich mich als Gleichstellungsbeauftragte bei Unterrepräsentanz an Frauen oder Männern in der jeweiligen Gehaltsstufe entsprechend für diese ein. Vor diesem Hintergrund sehe ich die Einstellung von mehreren männlichen Verwaltungsfachangestellten im mittleren und gehobenen Dienst im Berichtszeitraum als sehr positiv.

Aufgrund der schlechten Bewerbungslage mussten mehrere Verfahren auch in 2016/17 mehrfach wiederholt werden.

Das **Verfahren der Beteiligung** konnte in 2016 gemeinsam mit dem Bürgermeister, den Fachbereichsleitungen und dem Personalrat abgestimmt werden (siehe Anlage 2), war zu einer guten Klärung geführt hat.

An den Ausschreibungstexten, an der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber anhand der Bewerbungsunterlagen und an der Erstellung des Fragenkatalogs fürs Bewerbungsgespräch werde ich grundsätzlich beteiligt, Rückmeldungen erfolgen von mir innerhalb von Stunden.

Ich habe die Möglichkeit, an allen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen und nutze diese auch in möglichst allen Verfahren. Die Terminabstimmung hat sich verbessert. Aus Kapazitätsgründen nehme ich an Bewerbungsgesprächen im Bereich der Reinigung, der Hausmeisterei und im Kita-Bereich nicht teil (mit Ausnahme von Leitungspositionen).

Zu alle Personalmaßnahmen erhielt ich in 2016/17 die Entscheidungen des Bürgermeisters zur Kenntnis. Dazu gehörten Einstellungen, Arbeitszeitänderungen, Umsetzungen, unbefristete/befristete Weiterbeschäftigungen, Kündigungen und Auflösungsverträge, Beförderungen, Höhergruppierungen und Herabgruppierungen, Versetzungen, Teilzeittätigkeiten während der Elternzeit und weiteres.

Viele meiner Empfehlungen der letzten Jahre wurden im Personalbereich aufgenommen, u.a. im Gleichstellungsförderplan, der 2018 fortgeschrieben wurde. Zum Beispiel:

- Die Ausschreibungstexte wurden verbessert, in dem bei starker Unterrepräsentanz an Frauen sowie Männern besonders zur Bewerbung aufgefordert wird.
- Sachgebietsleitungen nehmen an den Auswahlgesprächen teil, um die fachlichen Kompetenzen der Bewerbenden vor dem Hintergrund des Teams zu beurteilen.

Mit der Einführung der **neuen Entgeltordnung** zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) traten zum 01.01.2017 umfassende neue Regelungen in Kraft und Möglichkeiten zur Höhergruppierung. Bei Höhergruppierungsanträgen erfolgt ebenso eine Stellenbewertung. Dies zu bewältigen war und ist für die Bereiche Personal und Organisation neben den sonstigen laufenden Aufgaben eine große Herausforderung. Die Beschäftigten wurden umfänglich informiert, vor dem Hintergrund habe ich von einer gewerkschaftlich unterstützten Informationsveranstaltung abgesehen.

2.5 Kämmerei und Steuerwesen

Aufgrund der Stellungnahmen der Landesregierung zur frühzeitigen Beteiligung vom 24.07.2014 und 12.03.2015 wurde ich in 2015 erstmals zu den verwaltungsinternen Vorbereitungen zum Haushalt eingeladen. Leider fand dies in den Jahren 2016ff nicht statt. Ich erhalte erst zeitgleich mit der Politik Vorlagen den Haushalt betreffend.

Mit Einführung der Doppik sollte sich dies wieder ändern.

2.6 Bildung und Freizeit

Im Bereich Bildung und Freizeit bin ich zu unterschiedlichen Themen beteiligt gewesen. Einige wichtige Beteiligungen und Empfehlungen aus Gleichstellungssicht greife ich für den Berichtszeitraum heraus:

2.6.1 Vereinbarung zwischen der Gemeinde Henstedt-Ulzburg und der VHS

In Bezug auf die Vereinbarung zwischen der Gemeinde Henstedt-Ulzburg und der Volkshochschule Henstedt-Ulzburg e.V. ab 01.01.2017 habe ich eine **geschlechts- und altersspezifische Evaluation der Kurse** empfohlen, um den freiwilligen Mitteleinsatz der Kommune besser steuern zu können. Ggf. seien auch andere Daten wie Migrationshintergrund sinnvoll.

Die VHS bietet einer breiten Bevölkerungsschicht Angebote zur beruflichen, persönlichen, sozialen und kulturellen Bildung und steht damit für das Recht auf Bildung, die Möglichkeit, lebenslang lernen zu können und für Chancengerechtigkeit. Besonders Frauen nutzen die Angebote der Volkshochschule, schätzungsweise zu 75%.

Bei der zu treffenden Vereinbarung mit der VHS habe ich empfohlen, den Verwendungsnachweis im Sinne einer **geschlechtergerechten Haushaltsführung** verpflichtend so zu gestalten, dass statistische Daten der Teilnehmenden zum Geschlecht und zum Alter (Erwachsene und Schüler/innen, ggf. Altersstufen) von der VHS erfasst werden. Es könnte aufschlussreich sein, weitere Daten, wie z.B. Migrationshintergrund, zu erfassen.

Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung verbessert die Transparenz der öffentlichen Haushalte und der Mittelvergabe. Es ermöglicht einen effektiveren und effizienteren Einsatz der Mittel. Es verbessert die **Steuerungsmöglichkeiten der Kommune**. Erste Grundlage hierfür sind statistische Daten, die im Verwendungsnachweis bei Zuschüssen und finanziellen Förderungen abgefragt werden sollten. Im Laufe der Einführung der Doppik mit Produkthaushalten sollten Ziele formuliert und evaluiert werden, wie z.B. die Erhöhung des Männeranteils in den Kursen insgesamt, die Erhöhung des Frauenanteils in den Integrationskursen etc.

- Als Ergebnis des politischen Diskurses wird zukünftig zumindest die Gesamtteilnehmeranzahl im Verwendungsnachweis nach Geschlecht differenziert. Die Teilnehmenden in den BAMF-Kursen werden nach Männern und Frauen differenziert, um die Zielgruppen Geflüchtete jeweils gerechter ansprechen und fördern zu können.

2.6.2 Vereinbarung mit dem SVHU in 2017

Zum Berichtszeitraum nutzten nur ca. eine Handvoll geflüchtete Frauen und Mädchen die Sportangebote des SVHU. Diese geringe Anzahl weist auf eine **strukturelle Benachteiligung** hin, zumal von ca. 350 geflüchteten Menschen mehr als 35% weiblich waren.

- Meine Empfehlung als Gleichstellungsbeauftragte war die Wiederaufnahme der speziell frauenfördernden Abschnitte in die verwaltungsintern vorbereitete Vereinbarung – alternativ dem SV HU keine Förderung durch die Gemeinde zu gewähren.

Nach den Leitlinien der Gemeinde Henstedt-Ulzburg sollen Frauen und Männer gleichermaßen gefördert werden, durch eine geschlechtergerechte Haushaltssteuerung soll die Mittelvergabe gezielt nach diesen Leitlinien eingesetzt werden. Auch der Deutsche Olympische Sportbund hat sich bereits 2012 deutlich für eine geschlechtergerechte Sportentwicklungsplanung ausgesprochen und konkrete Maßnahmen entwickelt.

Ziel der Gemeinde Henstedt-Ulzburg und des SVHU sollte es deswegen sein, besonders geflüchtete Frauen mit bedarfsgerechten, passenden Angeboten zu fördern, um eine geschlechtergerechte Teilhabe an sportlicher Betätigung zu ermöglichen. Aufgrund traditioneller Geschlechterrollenverteilung von Geflüchteten werden Frauen nur Sportangebote wahrnehmen können,

die ausschließlich für Frauen sind und nicht für beide Geschlechter gemischt. Deswegen ist es wichtig, dass der SVHU auch Angebote ausschließlich für Frauen vorhält – und diese durch die Gemeinde Henstedt-Ulzburg gefördert werden.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass die geförderten Sportangebote für Frauen besonders gut angenommen wurden: das Projekt aus Landesmitteln „Integration durch Sport“ in 2016 war überfüllt (s. 4.3.2). Im voll kostenpflichtigen Nachfolgeprojekt nahm die Anzahl der Teilnehmerinnen leider kontinuierlich ab – meines Erachtens aus Kostengründen, aber auch aus Gründen der fehlenden Werbung in geeigneter Form. Hier gilt es geeignete Folgeprojekte zu initiieren.

- Die Förderung der Teilnahme finanziell bedürftiger bzw. asylsuchender Mädchen und Frauen an interkulturellen Sportangeboten wurde auf Wunsch des Vereins ausnahmslos gestrichen. Spezielle Angebote für Frauen bietet der SV HU nicht an, die Sportangebote stünden allen gleichermaßen offen.
- Ergebnis des politischen Diskurses war, dass – sofern der SV HU spezielle Angebote einrichten würde – diese Sportangebote für Frauen mit einem Zuschuss gefördert werden.

Meines Erachtens sollte es umkehrt sein: Eine **Förderung sollte grundsätzlich an Bedingungen geknüpft werden, um nach den gemeindlichen Zielen bewusst steuern zu können.**

2.6.3 Sportstättenentwicklungsplan

Im Berichtszeitraum wurde der Sportstättenentwicklungsplan fortgeschrieben. Aus Gleichstellungssicht habe ich Empfehlungen ausgesprochen, die leider politisch unkommentiert und un diskutiert nicht aufgenommen wurden (siehe Stellungnahme vom 26.07.2017):

- *Unter „zu beteiligen“ ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Kursplanung einzubeziehen, genauso wie andere Beauftragte und Beiräte der Gemeinde Henstedt-Ulzburg.*
- *Das Kursprogramm ist bedarfs- und zielgruppenorientiert weiterzuentwickeln, auch für geflüchtete Frauen und Mädchen.*
- *Gemeindliche Zuschüsse an den SV HU sind an die Ziele der Gemeinde Henstedt-Ulzburg (Gleichstellung, Chancengerechtigkeit, gleiche Teilhabechancen) zu koppeln. Nur so kann die Gemeinde ihre Steuerungsfunktion ausüben.*
- *Regelmäßige Treffen zur gemeinsamen Fortschreibung des Sportstättenentwicklungsplanes sollten stattfinden (letztes Treffen 12.10.2016). (...)*

Die Gemeinde Henstedt-Ulzburg – und auch der SV HU als wichtiger integrativer Bestandteil der Daseinsvorsorge der Gemeinde – wird noch viele Jahre große Anstrengungen unternehmen müssen, um eine gleiche Teilhabemöglichkeit für alle, auch für geflüchtete Männer und Frauen, Mädchen und Jungen, an sportlichen Aktivitäten in der Gemeinde zu schaffen.

Heute geht es um die Fortschreibung der gesamtgemeindlichen Sportstättenentwicklungsplanung der Gemeinde Henstedt-Ulzburg, eine weitreichende Planung über das Jahr 2023 hinaus. Die Gemeinde hat nach Ihrem Leitbild Ziele der Gleichstellung, der Chancengerechtigkeit und der gleichen Teilhabe, besonders auch von Menschen mit Migrationshintergrund formuliert.

*Aus Gleichstellungssicht ist die Integration von Geflüchteten in den Sport, besonders von Frauen und Mädchen, noch nicht erfolgreich abgeschlossen. **Ein Indikator hierfür wären die Mitgliedszahlen von Geflüchteten im SV HU.** Ich vermute, dass sehr wenige bis gar keine weiblichen Flüchtlinge Vereinsmitglieder in SV HU sind.*

Und aus Gleichstellungssicht kann die Integration von Geflüchteten Frauen und Mädchen nicht erfolgreich sein, wenn keine bedarfsgerechten Angebote geschaffen werden. Bereits in meiner Stellungnahme vom 04.04.2017 habe ich auf die Notwendigkeit einer bedarfs- und zielgruppen-gerechten Kursplanung hingewiesen, eine Kursplanung die selbst der Deutsche Olympische Sportbund als Dachorganisation unterstützt (vgl. angehängte E-Mail vom 04.04.2017 inkl. Anlagen vom Deutschen Olympischen Sportbund).

Ohne bedarfsgerechte Angebote werden geflüchtete Frauen nicht nur nicht integriert – sondern isoliert. Dies kann weder Ziel der Gemeinde Henstedt-Ulzburg noch des SV H sein.

2.6.4 Medienkonzept Schule

Ende 2016 wurde das Medienkonzept für die Schulen in Henstedt-Ulzburg politisch beschlossen. Mit der Umsetzung des Konzeptes ist eine Investitionssumme von mehr als € 535.000 zzgl. Fortbildungskosten bis 2019 verbunden. Dieser hohe Einsatz ist meines Erachtens gerechtfertigt, um Schülerinnen und Schülern mit einer hohen Medienkompetenz „fürs Leben“ auszustatten, die sie befähigt, vielfältige Medien zu nutzen, Möglichkeiten und Chancen, aber auch Gefahren differenzieren zu können. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe an der Wissensgesellschaft.

Verwaltungsintern wurden meine Anmerkungen und Bedenken sehr gut in das Medienkonzept aufgenommen:

Das Mediennutzungsverhalten von Kindern und Jugendlichen sollte nicht nur altersgerecht, sondern ebenso **geschlechtsspezifisch differenziert** werden. Denn einerseits unterscheidet sich die Art und Weise der Mediennutzung zwischen Jungen und Mädchen erheblich, gerade in der Phase der Pubertät, die für die Rollenbildung von großer Bedeutung ist. Andererseits orientieren sich Jungen und Mädchen an Rollenbildern und Identifikationsmodellen, deren geschlechtsspezifische Ausgestaltung oftmals stark medial geprägt ist.

Des Weiteren wurde meine Empfehlung im Medienkonzept aufgenommen, für die Lehrkräfte spezifische Fortbildungen zur **Reflexion des eigenen Geschlechterrollenverständnisses** anzubieten, um den Unterricht in Bezug auf Medienkompetenz geschlechterdifferenziert gestalten zu können.

2.7 Kinder und Jugend

Im Bereich Kinder und Jugend war ich zu verschiedenen Themen beteiligt, einige möchte ich besonders herausstellen:

2.7.1 Zusätzliche Kita-Gruppen und Erhöhung der Gruppengröße

Besonders 2016 war verwaltungsintern davon geprägt, Lösungen für den gestiegenen Bedarf an Betreuungsplätzen zu finden. Die Aufstockung der Kinderanzahl pro Gruppe auf 25 Kinder in allen Gruppen aller Einrichtungen wurde beschlossen. Geprüft und diskutiert wurden außerdem unterschiedlichste teils äußerst kreative Lösungen für neue Kindergartengruppen: Containergruppe Kranichstraße oder Abschiedskoppel, zusätzliche Gruppe im Bürgerhaus oder im Tennisclubheim, eine Outdoorgruppe etc.

An den verwaltungsinternen Vorschlägen und den politischen Diskussionen in den Ausschüssen bin ich beteiligt gewesen und habe verschiedentlich Stellung bezogen. Der Druck auf Verwaltung und Politik, dem Rechtsanspruch der Eltern auf einen Kita-Platz gerecht zu werden und Klageverfahren zu vermeiden, war besonders in 2016 sehr hoch. Aus Gleichstellungssicht habe ich sowohl die Situation der Beschäftigten, aber auch die der Eltern zu bedenken zu geben.

Aus meiner Sicht war der steigende Bedarf an Kinderbetreuung seit Jahren absehbar, entsprechende von der Verwaltung vorgeschlagene Beschlüsse wurden leider nicht gefasst (z.B. Kita Tiedenkamp), aber auch die Planungen für das jeweils neue Kindergartenjahr wurden oftmals zu kurzfristig begonnen.

- Vor dem Hintergrund der Aufstockung der Kinderanzahl pro Gruppe in allen Gruppen aller Einrichtungen auf 25 Kinder habe ich empfohlen, grundsätzlich in **keiner Einrichtung zusätzliche Kindergartengruppen** einzurichten.
- Durch die Erhöhung der Kinderanzahl auf 25 pro Gruppe habe ich außerdem empfohlen, den **Personalschlüssel** zu überdenken, um die bisherige pädagogische Qualität zu sichern.

2.7.2 Kita-Bedarfsplanung

Mitte 2015 wurde der dringende Bedarf für die Errichtung von mindestens zwei neuen Kindertagesstätten mit jeweils 6 Gruppen, davon mindestens 3 Gruppen für Kinder unter 3 Jahren anerkannt. Geplant war eine Fertigstellung in den nächsten zwei Jahren und spätestens eine Inbetriebnahme zum Kindergartenjahr 2017/18.

Meine Empfehlung im KJA zur Kitabedarfsplanung am 25.09.2017 war, die Betreuungsquote grundsätzlich zu erhöhen und bereits damals eine weitere Kita zu planen. Der Bedarf an Betreuungsplätzen steigt meiner Ansicht nach und Planung, Fertigstellung und Inbetriebnahme nimmt erfahrungsgemäß deutlich längere Zeit in Anspruch.

Um sich weiterhin als familienfreundliche und moderne Kommune im Einzugsbereich von Hamburg präsentieren zu können, bedarf es aus Gleichstellungssicht dringend einer **Erhöhung der Betreuungsquote**. Mit der Betreuungsquote von 32,6 % in 2016 befand sich Henstedt-Ulzburg im Kinderbedarfsplan des Kreises Segeberg von 2016/17 auf den hinteren Plätzen: Kisdorf: 47,2%, Norderstedt 38,2 %, Stadt Segeberg 50,4%, Kaki 37,6%, Kaki-Land 40%. Und schon heute steht fest: Die festgelegte Betreuungsquote von 50% wird zukünftig weiter steigen! Eine hohe Betreuungsquote bedeutet ein Standortvorteil für die Kommune.

Auch laut Kinderbedarfsplan des Kreises Segeberg wird die Zahl der nicht schulpflichtigen Kinder weiter steigen. Es gilt, Überbelegungen in Gruppen zu reduzieren und gar nicht wieder aufgenommen zu lassen (Betreuungsstandards & Belastung Personal). Eine große Anzahl an Flüchtlingskindern gilt es, frühzeitig zu integrieren. Und der Kapazitätsausbau zur U3-Betreuung ist nach wie vor notwendig.

Für das Wagenuber Gelände wurde eine Kita mit 2+2 Gruppen beschlossen, meiner Empfehlung nach ließe sich eine 3+3 Gruppenstärke rechtfertigen.

2.7.3 Kita Eigenbetrieb & Bürgerentscheid

In die von allen Beteiligten engagierte Suche nach der optimalen Organisationsform der gemeindlichen Kindertagesstätten war ich intensiv beteiligt, sowohl verwaltungsintern als Mitglied der Lenkungsgruppe als auch politisch, beratend in den Ausschüssen.

Entscheidend war bei den verschiedenen Argumenten und Blickwinkeln, meine professionelle Gleichstellungssicht zu wahren und aus dieser heraus unbeeinflusst zu empfehlen.

Aus Gleichstellungssicht habe ich den Eigenbetrieb als Organisationsform befürwortet, damit die **Beschäftigten** den Arbeitgeber nicht wechseln müssen. Des Weiteren habe ich den Eigenbetrieb empfohlen, weil er für die Politik (!) eine **direkte Steuerungsmöglichkeit** gewährleistet, z.B. in Bezug auf bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote.

Politisch beschlossen in einem langen Willensbildungsprozess wurde als Organisationsform die Anstalt öffentlichen Rechts (AöR). Die Verwaltung hat umgehend begonnen, die Umsetzung entsprechend vorzubereiten.

Letztendlich hat der Bürgerentscheid den Eigenbetrieb als Organisationsform dann abschließend entschieden. Hervorzuheben ist, dass diese Entscheidung von allen Fraktionen anerkannt wurde und die Ausgliederung der Kindertagesstätten nun von allen Seiten unterstützt wird.

An der Stellenbedarfsermittlung und den Stellenbesetzungsverfahren der Werkleitungen im Assessmentcenter war ich beteiligt.

2.8 Soziales

Mit dem Sachgebiet Soziales hat meine Gleichstellungsarbeit nach wie vor viele verschiedene Überschneidungspunkte. Die Zusammenarbeit ist auf Sachgebietsebene sehr gut. Folgende Themen waren in 2016/17 beispielhaft zentral:

2.8.1 Geflüchtete

Die größte Herausforderung für Verwaltung, Politik und Ehrenamt in 2015 darin bestand, die Unterbringung und erste Versorgung der Geflüchteten zu sichern. Die dezentrale Unterbringung in allen Gemeindeteilen und in möglichst überschaubarer Objektgröße hat die Gemeinde vor größeren Konflikten oder Ausschreitungen bewahrt. Dies war eine vorausschauende Planung.

In 2016/17 kam es aus Gleichstellungssicht besonders darauf an, **Unterbringungsstandards** zu entwickeln, die schutzbedürftigen Personen, wie Schwangeren, alleinreisenden Frauen und Kindern gerecht werden. Verwaltungsseitig wurde eine Bedarfsermittlung an Neu-/Ersatzbauten zur Flüchtlings- und Obdachlosenunterbringung erarbeitet, an der ich beteiligt war: Im Ergebnis bestand und besteht ein dringender Bedarf an Wohnungen für Familien. Auch die Gebührekalkulation der Unterkünfte konnte anhand der jeweiligen Größe im Berichtszeitraum neu aufgestellt werden.

Auf Landesebene wurden in 2017 die „**Empfehlungen zum partizipativen Gewaltschutz für die Unterbringung und Betreuung von Geflüchteten in den Kommunen Schleswig-Holsteins**“ entwickelt, an denen ich als LAG Sprecherin beteiligt war (siehe 5.3.3).

Orientiert an den Empfehlungen des Landes wurde das **Unterbringungskonzept für Henstedt-Ulzburg** entwickelt und Anfang 2018 beschlossen, die verschiedenen Standorte der Unterbringungen konnten entsprechend der Empfehlungen kategorisiert werden.

Ziel ist es nun, ein Gewaltschutzkonzept für unsere Einrichtungen zu entwickeln und zu implementieren.

2.8.2 Beratungsangebot pro familia im Haus der Sozialen Beratung

Seit 2017 bietet die pro familia Norderstedt, unterstützt aus gemeindlichen Mitteln, eine Außensprechstunde vor Ort in Henstedt-Ulzburg an. Das Beratungsangebot im Haus der Sozialen Beratung konnte durch dieses Angebot bedarfsgerecht erweitert werden. Pro familia bietet Beratungen und Informationen zu den Themen Sexualität, Partnerschaft, Empfängnisverhütung, Familienplanung, Mutterschutz, Schwangerschaft und Schwangerschaftskonflikt, sowie Trennung und Scheidung an. Die Beratungsstelle informiert über die Unterstützung aus der Bundesstiftung Mutter und Kind und unterstützt bei der Antragstellung. Als Gleichstellungsbeauftragte unterstütze ich dieses Beratungsangebot.

Intensiv wurde im September 2017 der **Antrag auf „Kostenübernahme von ärztlich verordneten Verhütungsmitteln für Personen mit geringem Einkommen“** verwaltungsseitig mit Stellungnahmen vom RPA und Gleichstellungsbeauftragte vorbereitet und an den Sozial-, Senioren- und Gleichstellungsausschuss verschickt – leider wurde der Tagesordnungspunkt kurz vor der Sitzung unbegründet vom Bürgermeister von der Tagesordnung genommen.

Aus Gleichstellungssicht ist der Bedarf an kostenfreien Verhütungsmitteln insbesondere durch den Zuzug von Flüchtlingen in 2015ff und deren Familiennachzug deutlich gestiegen. Dies zeigt sich auch an der erfolgreichen Durchführung des Projektes „Talk about sex and gender“, in dem u.a. über die Themen Familienplanung und Verhütung informiert wird. Die verstärkte Beratungsnachfrage und Nachfrage nach kostenfreien Verhütungsmitteln bei pro familia stehen in direktem Zusammenhang mit den Erfolgen unseres Präventionsprojekt Talk about.

Ziel der Kostenübernahme von Verhütungsmitteln ist es, ungewollte Schwangerschaften und/oder Schwangerschaftsabbrüche und entsprechende Folgekosten – auch für die Kommune – zu vermeiden und sinnvolle Familienplanungen zu unterstützen. Die Hoffnung liegt aktuell beim Kreis Segeberg, bei dem ein entsprechender Antrag gestellt wurde.

2.8.3 Aktionsplan Inklusion

Der Aktionsplan Inklusion wurde am 16.06.2015 beschlossen. Mein Schwerpunkt liegt mit konkreten Maßnahmen auf dem Thema „Gewalt an Frauen mit Behinderungen“.

Die Maßnahme **„Frauenbeauftragte in Einrichtungen der Behindertenhilfe“** zu implementieren, konnte ich 2016 durch eine sehr erfolgreiche Fortbildungsveranstaltung für interessierte Frauen mit Behinderungen unterstützen (siehe 4.6.4).

An der Umsetzung und Fortentwicklung des gesamten Aktionsplanes bin ich als Mitglied der Steuerungsgruppe beteiligt. Der Personalbedarf für den Bereich Inklusion wurde anerkannt und politisch beschlossen, aufgrund der derzeit nicht besetzten Personalstelle trifft sich die Lenkungsgruppe nur unregelmäßig.

Ebenfalls wurde diskutiert, ob die **Behindertenbeauftragte** ehrenamtlich oder hauptamtlich in der Gemeinde Henstedt-Ulzburg angestellt sein sollte. In einem intensiven politischen Willensbildungsprozess mit Beratung durch den Landesbehindertenbeauftragten Dr. Haase fiel die Entscheidung zugunsten der Ehrenamtlichkeit, um die Weisungsfreiheit der Funktion zu wahren. Diese Stelle wurde in 2017 ausgeschrieben und mit zwei Behindertenbeauftragten, Uta Herrring-Vollmer und Britta Brünn besetzt. Die Zusammenarbeit ist ausgezeichnet.

Als weitere Maßnahme habe ich die **Übersetzung des Wegweisers** für Beratung und soziale Angebote in leichte Sprache empfohlen. Mittel wurden hierfür eingeworben, die Übersetzung befindet sich in Arbeit.

Im Netzwerk SUSE sicher und selbstbestimmt im Kreis Segeberg bin ich Mitglied. Ziel ist es, Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigungen zu stärken und die Vernetzung zwischen den Fachberatungsstellen zu verbessern.

2.9 Ortsplanung

Bei der Ortsplanung und Gemeindeentwicklung werde ich frühzeitig beteiligt. Dadurch erübrigen sich häufig schriftliche Stellungnahmen meinerseits, weil meine Anregungen und Bedenken bereits zu Beginn des Prozesses aufgenommen werden. Auch in diesem Bereich greife ich nur einige Themen auf:

2.9.1 Sozialer Wohnungsbau

Ich begrüße die politische Diskussion zum Thema sozialer Wohnungsbau und die gemeinsamen Anstrengungen von Politik und Verwaltung sehr, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen, geeignete Flächen hierfür auszuweisen und einheitliche und verbindliche Regelungen für Investorinnen und Investoren festzulegen.

Die Soziale AG hat die Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger aus Sicht der Beratungseinrichtungen in ihrer **Stellungnahme zum sozialen Wohnungsbau** vom 09.02.2016 zusammengefasst. Das Sachgebiet Soziales hat am 13.10.2016 eine Bedarfsermittlung erstellt, nach der zum damaligen Punkt bereits mehr als 500 Wohnungen fehlten.

Vor diesem Hintergrund weise ich immer wieder in Stellungnahmen darauf hin, die politisch gesetzten Ziele auch bei Investorinnen und Investoren einzufordern:

- Der Durchführungsvertrag zum **B-Plan 47** legte nur knapp 15% der Wohnungen für Bezieherinnen und Bezieher von Wohngeldleistungen fest. Zum einen war diese Anzahl nicht bedarfsgerecht, zum anderen wurden bei dieser Regelung explizit die Bezieherinnen und Bezieher von SGB II Leistungen, Sozialhilfe und Asylbewerberleistungsgesetz ausgeschlossen, bei denen der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum am größten ist. Auch die Möglichkeit der Mietpreissteigerung habe ich kritisiert sowie das eingeschränkte Vorschlagsrecht der Gemeinde für Mieterinnen und Mieter.

Ich habe empfohlen, bei zukünftigen Bauvorhaben die vertraglichen Regelungen so zu gestalten, dass sozialer Wohnraum bedarfsgerecht in Bezug auf Zielgruppe und Quantität geschaffen wird. Diese Empfehlung hat die Verwaltung anerkannt.

- Auch meine Empfehlung bei der Überplanung des **Wagenhubergeländes B-Plan 147** zielte darauf ab, Bedarfe der Daseinsvorsorge zu berücksichtigen. Aus Gleichstellungssicht sind dies insbesondere die Schaffung von sozial gefördertem Wohnraum und die Bereitstellung von ausreichenden und bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten (siehe 2.7.2).

Ende 2016 wurde der **Arbeitskreis Sozialer Wohnungsbau** unter Beteiligung von Politik, Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter eingerichtet. Dieser hat Kriterien für eine Priorisierung der Bauflächenentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des sozialen Wohnungsbaus entwickelt und ausgewertet.

2.9.2 Integriertes Gemeindeentwicklungskonzept (IGEK)

Stadtentwicklungsplanung ist dem Gemeinwohl verpflichtet und hat das Ziel, die Chancengleichheit von verschiedenen Teilräumen sowie unterschiedlichen Alters- und Sozialgruppen der Gesellschaft herzustellen und zu wahren. Das beinhaltet eine geschlechtergerechte Planung nach dem Gender Mainstreaming als Kernelement (vgl. Positionspapier des Deutschen Städtetages).

Bei der Erarbeitung des Integrierten Gemeindeentwicklungskonzeptes (IGEK) für Henstedt-Ulzburg ist es Ziel, durchgängig das **Prinzip des Gender Mainstreaming** anzuwenden. Gender Mainstreaming ist dabei die Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Geschlechtern und bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu überprüfen.

Bei der Erarbeitung des IG EK bin ich als Gleichstellungsbeauftragte **beratend für das Kernteam** beteiligt. Ich stehe im engen Kontakt mit der Projektleitung und nehme nach Möglichkeit auch an den Verwaltungswerkstätten teil.

2.9.3 B-Plan 146 – REWE-Ansiedlung

Am B-Plan 147 wurde ich im Zuge der frühzeitigen Öffentlichkeits- und Behördenbeteiligung beteiligt und habe den Fokus auf die Beschäftigten und den Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen gelegt:

Durch die Errichtung eines Zentralstandortes der REWE-Group mit Schulungszentrum sowie einem Auslieferungs- und Umschlaglagerbereich mit eigenständiger Verwaltung sollen ca. 900 Arbeitsplätze in Henstedt-Ulzburg entstehen.

Für ein familienfreundliches Unternehmen dieser Größe ist es aus Gleichstellungssicht notwendig, sich frühzeitig mit der Planung einer **betrieblichen Kinderbetreuung** zu beschäftigen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und unternehmensspezielle Betreuungsbedarfe (neben Regelbetreuung, auch Schichtdienste, Randzeiten- und Ferienbetreuung) abzudecken.

Besonders vor dem Hintergrund des hohen Bedarfs an Betreuungsplätzen im U3 Bereich wäre zur Entlastung der Kommune eine Kooperation wünschenswert, auch firmenfremde Kinder aufzunehmen.

2.10 Tiefbau

Nach dem Bau des CCU in 2015 war ich auch weiterhin in die Planungen des Außenbereiches und der Beleuchtung vor dem CCU und dem Zwischenbau und beim Durchgang zum sogenannten Hochzeitsparkplatz einbezogen. Ziel war eine sehr gute Durchleuchtung der Bereiche und die Vermeidung von Angsträumen in dunklen, uneinsehbaren Ecken.

Besondere Schwierigkeit bereiten aus Gleichstellungssicht die architektonischen uneinsehbaren Winkel an den Ecken des Rathauses. Gerade beim **Durchgang zwischen Rathaus** und Zwischenbau wäre eine Lampe unter der Überführung sinnvoll gewesen. Da diese jedoch nicht frühzeitig eingeplant wurde, konnte durch eine **zusätzliche Leuchte** die Ausleuchtung verbessert werden.

2.11 Grünanlagen und Umwelt

Themenbezogen arbeite ich mit dem Sachgebiet Grünplanung und Umwelt zusammen. So habe ich mich in den bis Mitte 2016 andauernden Prozess zur Herstellung einer barrierefreien Wegeführung zwischen dem Schulgebäude und der Sporthalle an der Olzeborchschule bis Mitte 2016 eingebracht.

Aufgrund der Vielfalt anderer Themen und meiner zeitlich begrenzten Ressourcen fand keine intensivere Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet im Berichtszeitraum statt.

2.12 Zentrale Grundstücks- und Gebäudewirtschaft (ZGW)

2.12.1 Flüchtlingsunterkünfte

In Bezug auf Geflüchtete haben sich seit 2015 verschiedene Steuerungsebenen entwickelt. An dem verwaltungsinternen **Arbeitskreis zur Unterbringung** treffen sich alle beteiligten Sachgebiete (Bgm, ZGW, Soziales, Ortsplanung, Gleichstellungsbeauftragte): Der AK trifft sich regelmäßig, um über neue, kurzfristige sowie längerfristige Unterbringungsmöglichkeiten zu sprechen.

Die größtenteils dezentrale Unterbringung in allen Gemeindeteilen und in möglichst überschaubarer Objektgröße konnte in 2016/17 fortgesetzt werden. Abgesehen von den Schlichtwohnungen im Kirchweg ist die bisher größte Einrichtung nach wie vor der Henstedter Hof.

Allerdings sind die Reihenhäuser im Beckersberg befristet bis derzeit Ende 2019 angemietet. Die dringende Notwendigkeit besteht, hierfür Ersatz zu finden und bedingt durch den Familiennachzug, besonders Wohnungen für größere Familien zu schaffen.

Entsprechende Verwaltungsvorschläge befinden sich aktuell im politischen Willensbildungsprozess.

2.12.2 Eigenreinigung – Fremdreinigung

Der Einrichtung der Eigenreinigung in bestimmten Liegenschaften mit Beschluss vom 13.05.2013 ist ein intensives Beteiligungsverfahren der damaligen Gleichstellungsbeauftragten vorausgegangen.

Der **Kostenvergleich** zwischen Fremd- und Eigenreinigung im Frühjahr 2017 konnte keine gesicherten Erkenntnisse zu Kosten und Reinigungsqualität liefern, weil unterschiedliche Standards zu verschiedenen Ergebnissen geführt haben: Der Reinigungsumfang variierte zwischen Eigen- und Fremdreinigung insbesondere aufgrund der aktuell gestellten Anforderungen an die Eigenreinigung und den geltenden vertraglichen Regelungen in der reduzierten Reinigung durch die Fremdfirmen. Die **Vergabe der Unterhaltsreinigung** in den fremdgereinigten Objekten wurde in 2018 neu ausgeschrieben. Nach Ergebnis des Ausschreibungsverfahrens und Auswertung der Reinigungsleistung ist ein Vergleich möglich.

Im Verfahren war und bin ich beteiligt. Ich habe mehrere verwaltungsinterne Stellungnahmen hierzu verfasst.

2.13 Wirtschaftsförderung

Überschneidungen mit der Wirtschaftsförderung ergaben sich im Berichtszeitraum beim Thema Gewerbeansiedlung. Am **Kriterienkatalog für Gewerbeansiedlung** wurde ich beteiligt und habe neben familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, wie Gleitzeitregelungen, Home office, Kinder-notfallbetreuung etc. auch Maßnahmen zur Frauenförderung eingebracht. Daten über weibliche Führungskräfte und geschlechtsspezifische Erfassung der Teilzeitkräfte geben ebenfalls Aufschlüsse über den erreichten Grad der Gleichstellung von Frauen und Männer.

Außerdem arbeite ich mit der Wirtschaftsförderung bei der Aktualisierung des Wegweisers für Beratung (siehe 6.3) und soziale Angebote und bei den Girls´/Boys´ Days (siehe 4.4.1) zusammen.

2.14 Zusammenarbeit mit dem Personalrat

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung und direkt der Dienststellenleitung zuzuordnen. Sie ist nach § 19 (2) GStG frühzeitig zu beteiligen und wirkt am internen Willensbildungsprozess – vor der Entscheidung des Bürgermeisters – mit. Der Personalrat als Vertretung der Beschäftigten kann nach der Entscheidung des Bürgermeisters dieser zustimmen oder sie ablehnen. Erst wenn der interne Prozess der Willensbildung abgeschlossen ist, kann ein Mitbestimmungsverfahren des Personalrates beginnen (Maßnahme nach § 51 Mitbestimmungsgesetz).

In der Regel informieren wir uns gegenseitig über Stellungnahmen. In der Praxis erfolgt die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat häufig gleichzeitig.

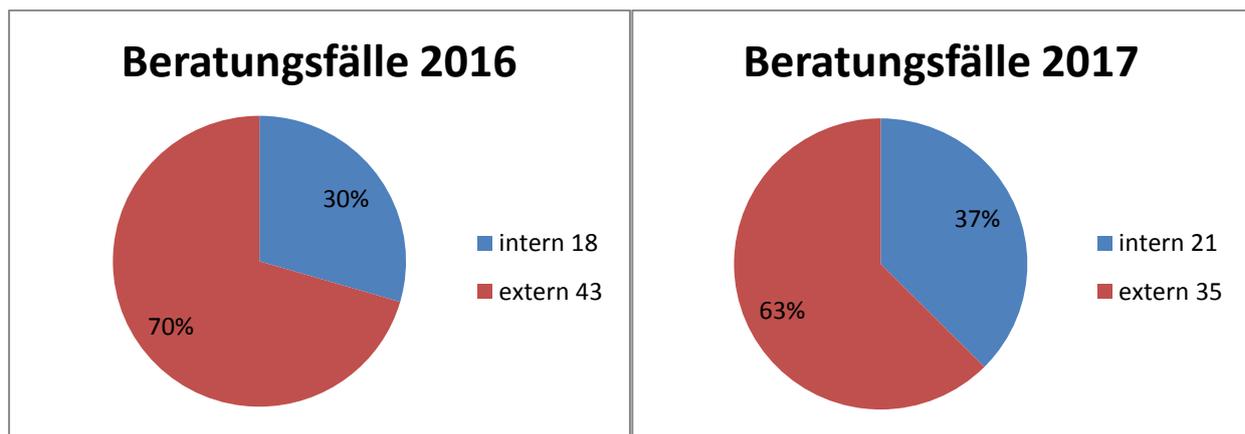
3 Beratungen

Als Gleichstellungsbeauftragte berate ich Bürgerinnen und Bürger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung und der gemeindeeigenen Einrichtungen. Aus den Beratungsinhalten lassen sich Rückschlüsse auf die besonderen Belastungen und Bedarfe der Ratsuchenden ziehen. Diese liefern Handlungsnotwendigkeiten für Politik und Verwaltung.

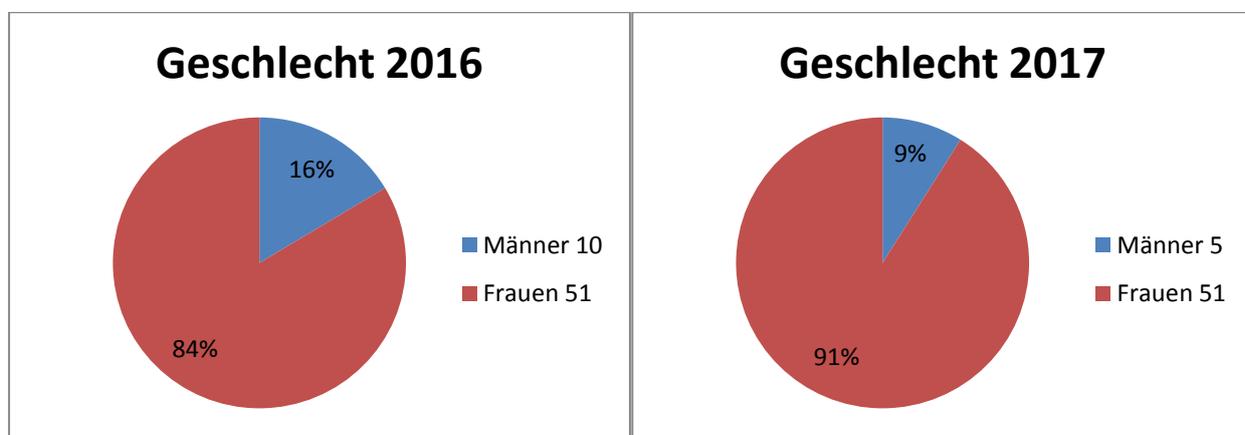
Meine Beratungen sind hauptsächlich telefonisch, finden aber auch in meinem Büro statt. Nach Klärung der – häufig multiplen – Problemlage, Erstinformation und -beratung, verweise ich ggf. an die in Henstedt-Ulzburg vorhandenen bzw. sich im nahen Umkreis befindlichen Beratungseinrichtungen, aber auch darüber hinaus.

In 2016 haben sich insgesamt 61 Personen an mich gewandt, in 10 Fällen wurden Mehrfachgespräche geführt, insgesamt waren es 80 Gespräche. In 2017 haben 56 Personen Rat gesucht, in 11 Fällen wurden mehrere Gespräche geführt, insgesamt waren es 83 Gespräche. Im Vergleich zu 2015 haben die Beratungszahlen leicht abgenommen, was vermutlich mit dem Aufbau des „Hauses für soziale Beratung“ im Zusammenhang steht und damit positiv zu bewerten ist (s.u.).

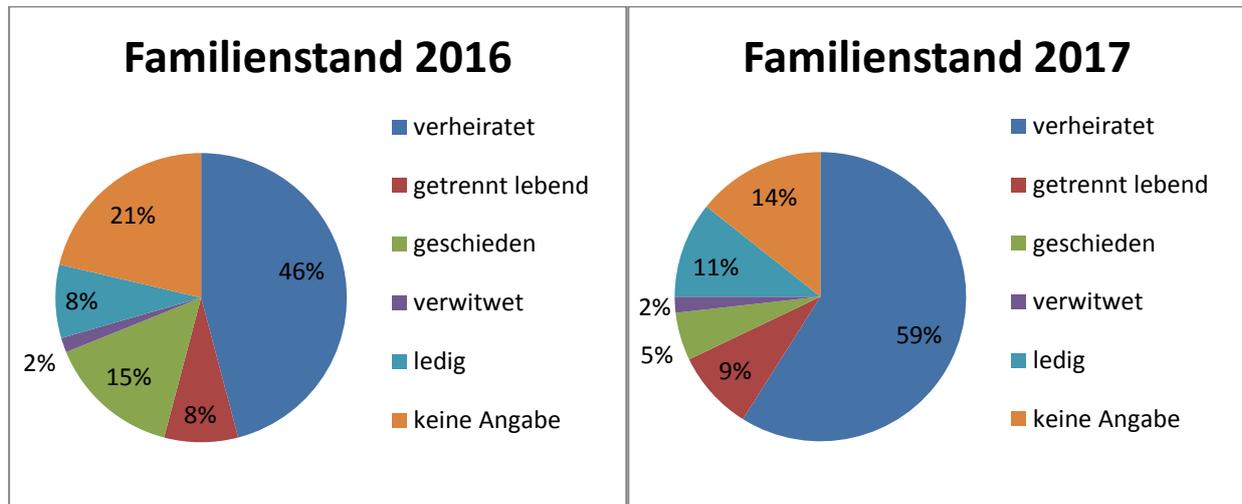
Die Verteilung der Beratungsgespräche auf Bürgerinnen und Bürger (extern) bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (intern) belief sich in 2016 und 2017, wie in den Jahren zuvor, zwischen 3/4 zu 1/4 bzw. 2/3 zu 1/3.



Auch die Geschlechterverteilung der Ratsuchenden war in 2016 und 2017 erwartungsgemäß verteilt: Deutlich mehr Frauen nutzten die Beratung bei ihrer Gleichstellungsbeauftragten.



Der Familienstand verteilte sich differenziert nach Beratungsjahren wie folgt: Der weitaus überwiegende Teil war verheiratet, ca. 1/4 der Ratsuchenden war getrennt lebend, geschieden oder verwitwet:

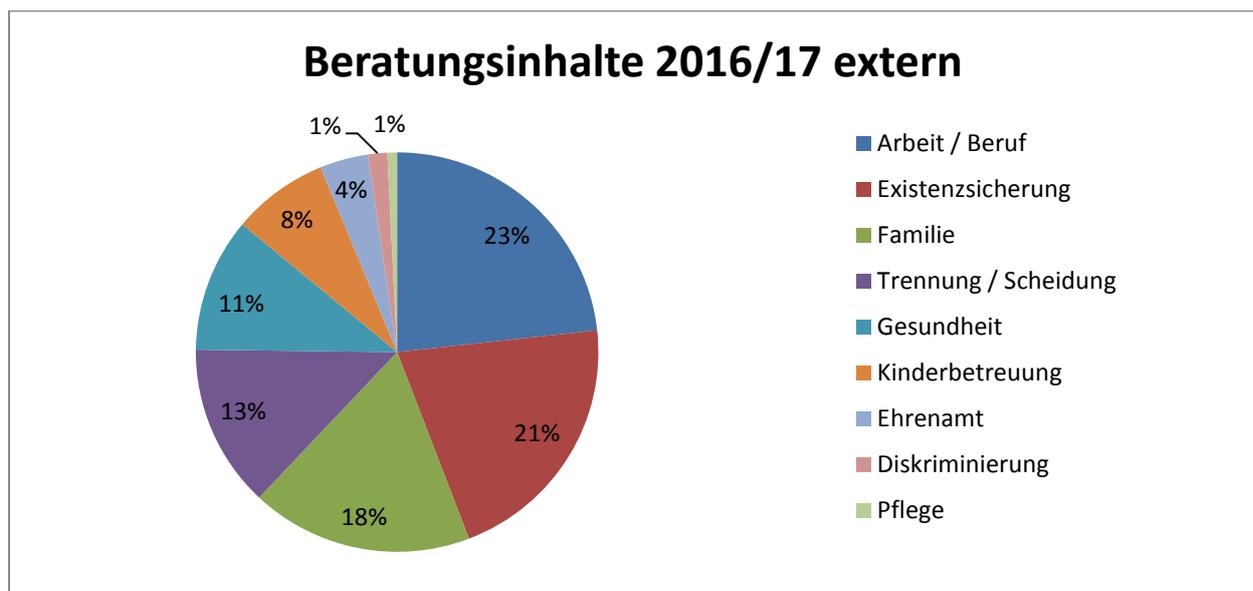


Die Anzahl an Personen mit Migrationshintergrund hat von 2016 (mindestens 4) auf 2017 (mindestens 7) zugenommen, wobei nicht alle erfasst werden konnten.

Die allgemeinen statistischen Beratungsdaten sind insgesamt vergleichbar mit denen der Vorjahre. Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Daten sind die Beratungsinhalte der Jahre 2016 und 2017 zusammengefasst, um die Aussagefähigkeit zu erhöhen.

3.1 Externe Beratungen und Empfehlungen

Inhaltlich standen in 2016/17 in den Beratungen von Bürgerinnen und Bürgern wie in den Vorjahren folgende vier Themenschwerpunkte im Vordergrund (sortiert nach Häufigkeit):



1. Arbeit/Beruf: Beruflicher (Wieder-) Einstieg, Anerkennung von Bildungsabschlüssen, arbeitsrechtliche Fragen, Sprachförderung, Ausbildung/Studium und Existenzgründung,
2. Existenzsicherung: Sozialhilfe, Arbeitslosengeld II, Wohngeld, Wohnungssuche/-not, Rente und Schuldenproblematik,
3. Familie: Erziehungsfragen, familiäre Konflikte und häusliche Gewalt sowie
4. Trennung/Scheidung: Trennung, Scheidung, Unterhalt und Wohnungssuche/-not.

Aber auch die Themen Gesundheit (Behinderung, psychische Probleme/Depressionen), Kinderbetreuung (Betreuungsplatzsuche, bedarfsgerechtes Angebot und Platzvergabe) sowie Ehrenamt (Abgrenzung) wurden besprochen.

Die große Bandbreite der Beratungsthemen von Bürgerinnen und Bürgern zeigt den Unterstützungsbedarf von Frauen, Männern und Familien in unterschiedlichen Lebensbereichen und Lebensphasen.

Die Anzahl an externen Einzelberatungen hat seit Gründung des „Hauses der sozialen Beratung“ in 05/2015 im Verlauf der letzten Jahre leicht abgenommen. Dies zeigt, dass das Beratungszentrum vor Ort mit seinem breiten sozialen Angebot notwendig ist und von der Bevölkerung sehr gut angenommen wird. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem „Haus der sozialen Beratung“, sowohl in Bezug auf Einzelberatungen als auch bei Veranstaltungsplanungen (z.B. gemeinsame Veranstaltungsreihe „Gut zu wissen!“). Mit gemeindlicher Unterstützung konnten sich als neue Angebote die pro familia und der Frauentreffpunkt mit regelmäßigen Beratungszeiten etablieren. Damit ist Henstedt-Ulzburg mit Beratungsangeboten vor Ort gut aufgestellt.

- **Aus Gleichstellungssicht empfehle ich, den Mietzuschuss für das „Haus der sozialen Beratung“ langfristig weiter zu gewähren und eine regelmäßige Beratungssprechstunde des Pflegestützpunktes vor Ort einzurichten, um das Angebot den Unterstützungsbedarfen der Bevölkerung anzupassen.**

Der berufliche (Wieder-) Einstieg war wieder zentrales Beratungsthema, meist für Frauen und Mütter. Die Schwierigkeiten, nach längerer Familienphase einen der Ausbildung und Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu finden, sind nach wie vor groß. Regelmäßig verweise ich an die kreisweite Beratungsstelle „FRAU & BERUF“ mit ihren Sprechzeiten in Henstedt-Ulzburg und unterstütze deren Pressearbeit.

Auch weise ich ausdrücklich auf Beratungsfälle hin, in denen Frauen keinen Krippen-, Kita oder Tagespflegeplatz in Henstedt-Ulzburg gefunden haben, so dass der berufliche Wiedereinstieg bzw. der Arbeitsplatz generell gefährdet gewesen ist.

- **Aus Gleichstellungssicht empfehle ich, den Ausbau der Kindertagesstätten in Henstedt-Ulzburg weiterhin voranzubringen, um vor allem Müttern einen frühen (Wieder-) Einstieg in den Beruf zu ermöglichen, Voraussetzungen für eine Vollzeittätigkeit zu schaffen bzw. den Arbeitsplatz zu sichern.**

Die Beratungsfälle bei häuslicher Gewalt und Kindeswohlgefährdung haben in 2016/17 besonders im Flüchtlingsbereich zugenommen (insgesamt 7). Unterschiedliche kulturelle Lebensformen, wie Bigamie, verschiedene kulturelle Hintergründe und traditionelle Rollenvorstellungen erschweren die Unterstützung der ausschließlich Frauen bei häuslicher Gewalt. Eine enge Vernetzung mit Frauenfachberatungsstelle, Flüchtlingskoordination, Polizei, Migrationsberatung und ggf. Jugendamt war hier notwendig.

- **Aus Gleichstellungssicht ist es neben dem klaren Einstehen gegen häusliche Gewalt entscheidend, dass flankierende Projekte, wie „talk about sex and gender“, Sprechstunden von „pro familia“ und die Kostenübernahme von Verhütungsmitteln (weiter) mit gemeindlicher Unterstützung gefördert werden. Diese vermitteln Informationen, Rechte und Werte in Bezug auf Liebe, Sexualität und Familie und fördern die Selbstbestimmung von Frauen und damit die Gleichstellung von Frau und Mann.**
- **Ein Gewaltschutzkonzept gilt es in den gemeindlichen Liegenschaften zu etablieren.**

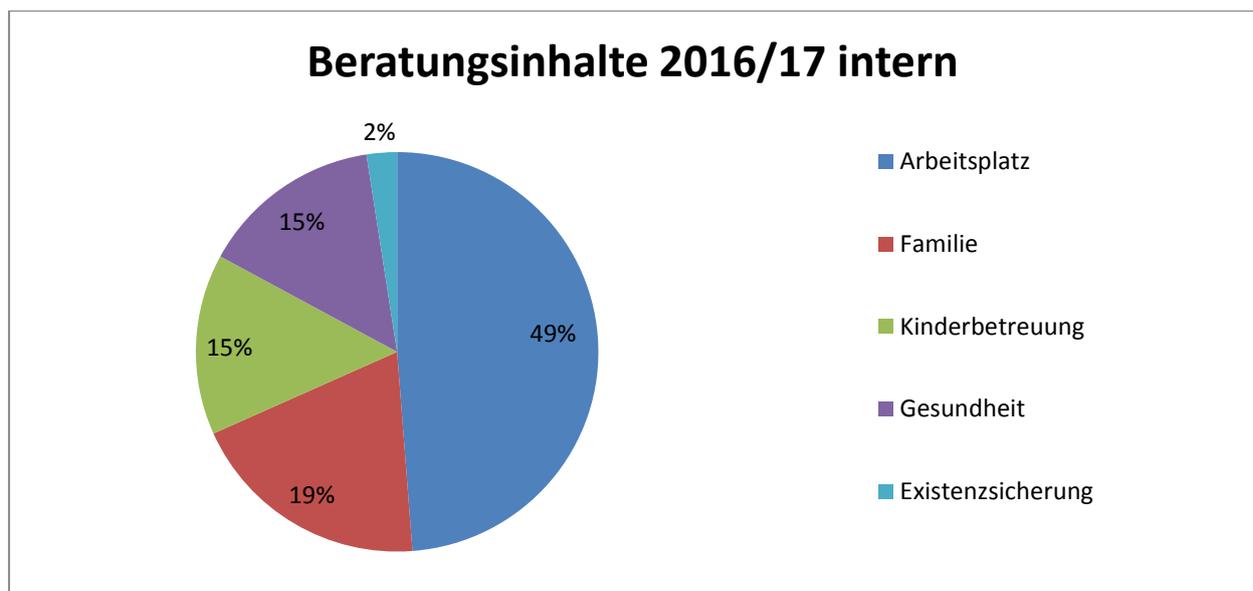
Besonders häufig beriet ich im Berichtszeitraum zu den Themen Trennung/Scheidung und zur Existenzsicherung: Eine Trennung oder Scheidung ist nach wie vor für Frauen mit mehr strukturellen Nachteilen verbunden als für Männer. Da traditionell häufiger Mütter die Kinderbetreuung übernehmen, arbeiten sie mehr in Teilzeit und dies in schlechter bezahlten Jobs. Sie verdienen weniger und erhalten nach einer Scheidung keinen eigenen Unterhalt als Nachteilsausgleich.

Die Veranstaltungsreihe „Gut zu wissen!“ startete im Herbst 2016 erfolgreich mit dem Infoabend „Trennung & Scheidung“, zu dem mehr als 30 Bürgerinnen und auch Bürger kamen. Auch einer der nächsten Abende „Altersvorsorge für Frauen“ in 2017 wurde sehr gut angenommen.

- **Auch vor dem Hintergrund der Beratungsthemen Trennung/Scheidung, aber auch häusliche Gewalt, sehe ich in Bezug auf den Sozialen Wohnraum kommunale Handlungsbedarfe. Besonders Alleinerziehende, zum überwiegenden Teil Frauen, benötigen bezahlbaren Wohnraum, damit die Kinder nicht aus ihren sozialen Bezügen gerissen werden. Für geflüchtete (Zweit-) Frauen müssen Möglichkeiten des Umzugs geschaffen werden.**

3.2 Interne Beratungen und Empfehlungen

Inhaltlich standen in den internen Beratungen in 2016/17 die Themen Arbeitsplatz, Familie, Kinderbetreuung und Gesundheit im Vordergrund (sortiert nach Häufigkeit):



1. Arbeitsplatz: Probleme mit Vorgesetzten, berufliche Situation, beruflicher Aufstieg, Probleme am Arbeitsplatz/im Team, Homeoffice/Arbeitszeiten, Überlastung und Fortbildung/Existenzgründung,
2. Familie: Konflikte im familiären Umfeld, Trennung/Scheidung, Vermittlung an Fachberatung, häusliche Gewalt (1 Fall),
3. Kinderbetreuung: Notfallbetreuung und
4. Gesundheit: körperliche Probleme, psychische Probleme/Depression, Stress, Sucht.

Aber auch die Themen Existenzsicherung (Altersvorsorge) und Pflege (Beratung, Suche nach Pflegeplatz und Beurlaubung, häusliche Pflege) wurden besprochen.

Während die externen Beratungszahlen leicht abgenommen haben, sind die internen Beratungszahlen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konstant geblieben bzw. leicht gestiegen auf über 20 Beratungsfälle pro Jahr.

Erwartungsgemäß betraf die Hälfte der Beratungsinhalte den eigenen Arbeitsplatz, wie Konflikte mit der oder dem Vorgesetzten, Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, mangelnde interne Entwicklungsmöglichkeit, hohe Arbeitsbelastung etc. Die Arbeitsbelastung, besonders durch den Prozess der Herauslösung des Kita-Bereiches aus der Kernverwaltung, hat insgesamt zugenommen. Motivationsverluste und eine zunehmende Fluktuation, auch in der Kernverwaltung, waren die Folge.

- **Wie bereits in beiden Tätigkeitsberichten zuvor, empfehle ich, besonders unsere Führungskräfte zu schulen, um Aufgaben, Projekte und Tätigkeiten der Mitarbeitenden besser priorisieren zu können und die Kommunikation zu verbessern.**
- **Für ebenso entscheidend erachte ich die Schaffung einer positiven, motivierenden Arbeitsatmosphäre mit wertschätzendem Arbeiten, die Einführung einer Fehler- und Beteiligungskultur und die Entwicklung eines „Wir“-Gefühles, einer gemeinsamen Identität. Zusätzlich können Mitarbeiterjahresgespräche hilfreich sein.**
- **Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sollte in regelmäßigen Abständen anonym evaluiert werden, um Schwachstellen zu erkennen und Gegenmaßnahmen einzuleiten.**
- **Zusammenfassend halte ich die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes für dringend geboten.**

In weiteren Beratungsinhalten ging es um Betreuungsmöglichkeiten der Kinder von Beschäftigten, erfreulicherweise wird unsere arbeitgeberfinanzierte Notfallberatung zunehmend in Anspruch genommen.

- **Ich empfehle, den Etat der Notfallbetreuung auch auf pflegebedürftige Angehörige von Beschäftigten auszuweiten, ohne das Budget selbst zu erhöhen.**

Im Zusammenhang mit Betreuungsmöglichkeiten wurden in den internen Beratungen ebenfalls Möglichkeiten der Arbeitsplatzflexibilisierung besprochen. Seit Herbst 2016 werden in begründeten Einzelfällen „Homeoffice“ Möglichkeiten gewährt. Die Einzelfälle nehmen stetig zu.

- **Ich empfehle, die sehr guten Einzelfalllösungen nun allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen und die Voraussetzungen hierfür zu schaffen (Homeofficearbeitsplätze, Dienstvereinbarung etc.).**

4 Externe Veranstaltungen und Initiativen

Es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit. Gleichstellungsarbeit bezieht sich auf alle Lebensbereiche und alle Lebensphasen von Frauen und Männern. Vor diesem Hintergrund waren auch die Veranstaltungen in Berichtszeitraum wieder sehr vielfältig und betrafen bedarfsgerecht die Bereiche: Politik, Migration, Familie, Bildung, Arbeit, Gewalt und Kultur.

Herausragend erfolgreich waren in 2016 und 2017 die Kampagne „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ (vgl. 4.1), das Projekt „Talk about sex and gender“ (vgl. 4.2.1) und die Vortragsreihe „Gut zu wissen!“ (vgl. 4.3.1).

4.1 Frauen und Politik



„Im echten Norden – mehr Frauen in die Kommunalpolitik“, diesen Slogan der landesweiten Kampagne der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holsteins haben die Gleichstellungsbeauftragten an der sog. „AKN Achse“ gemeinsam erfolgreich aufgegriffen. Das Ziel, den Frauenanteil in den Kommunalparlamenten deutlich zu erhöhen, wurde insgesamt erreicht:

- In Henstedt-Ulzburg stieg der Frauenanteil von 29,3% in 2013 auf 39,4% (um 10,1%),
- in Kaltenkirchen von 16,1% auf 34,3 % (um 18,2%) und
- nur in Norderstedt sank der Frauenanteil geringfügig von 37 % auf 33,3% (um 3,7%).



Von Herbst 2015 bis zur Kommunalwahl im Mai 2018 haben **verschiedene Fortbildungen, Workshops und Seminare speziell politisch interessierte Frauen** mit finanzieller Unterstützung des damaligen Ministeriums für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein (MJEVG) und der Heinrich-Böll-Stiftung stattgefunden:

- „Präsenztraining für Frauen“, Referentin: Sabine Mutumba
09./10.10.2015 in Henstedt-Ulzburg
- „Hart, aber fair! Das Harvard Konzept“, Referentin: Dr. Eva Reichmann
17./18.06.2016 in Kaltenkirchen
- „Klappern gehört zum Geschäft – Presse-/Öffentlichkeitsarbeit“, Referentin: Susanne von Engelen, 04./05.11.2016 in Norderstedt

- „Schlagfertig & Charismatisch – Präsenztraining für Frauen II“, Referentin: Sabine Mutumba
10./11.02.2017 in Henstedt-Ulzburg
- „Frauen und Macht“, Referentin: Zita Küng
16./17.06.2017 in Henstedt-Ulzburg
- „Wie funktioniert Kommunalpolitik?“, Referentin: Sabine Rautenberg
22./23.09.2017 in Henstedt-Ulzburg
- „Solidarität und Konkurrenz unter Frauen“, Referentin: Doris Cornlis
10./11.11.2017 in Norderstedt
- „Hilfreiche Netzwerke: Von der Bewerberin zur Mandatsträgerin“, Referentin: Sabine Rautenberg, 02.03.2018 in Norderstedt
- „Ohne Moos nichts los - der kommunale Haushalt“, Referentin: Sabine Rautenberg
23.02.2018 in Norderstedt
- „Einführung in die Kommunalpolitik“, Referentin: Sabine Rautenberg
09.02.2018 in Norderstedt



Außerdem hat sich seit 2016 ein **regelmäßiges Netzwerktreffen** unter den Kommunalpolitikerinnen und interessierten Frauen etabliert, das sich 2-3 Mal im Jahr im Rathaus Henstedt-Ulzburg trifft, ca. 10-15 Frauen aus einem Pool von 25-30 nehmen regelmäßig teil. Auf den Treffen informiere ich zu gleichstellungspolitischen Themen und es wird gemeinsam zu aktuellen kommunalpolitischen Themen diskutiert.

4.2 Gleichstellung und Migration

Während eine der größten Herausforderungen für die Gemeinde Henstedt-Ulzburg in 2015 die dezentrale Unterbringung von Geflüchteten war, so galt es mit den sinkenden Flüchtlingszahlen in 2016 und 2017, Mindeststandards für die Unterbringung und geeignete Integrationsmaßnahmen zu entwickeln (vgl. 2.8).

Mit zunehmendem Familiennachzug erhöhte sich im Berichtszeitraum laufend der Frauenanteil von ca. 1/4 auf 1/3. Besonders geflüchtete Frauen aus muslimischen Kulturen können aus **traditionellen Rollen- und Familienstrukturen** heraus nur sehr wenig am öffentlichen Leben teilnehmen. Ziel aus Gleichstellungssicht war und ist deswegen, den Frauen perspektivisch in allen Lebensbereichen die gleichen Chancen und Wahlmöglichkeiten zu ermöglichen, nicht zuletzt weil sie als Mütter die hauptsächlichen Bezugspersonen sind, die die Kinder in der neuen Heimat erziehen und prägen werden.

Im Integrationsprozess übernehmen nach wie vor viele **hochengagierte Ehrenamtliche** aus dem Willkommensteam, den Kirchen und der Politik als vertrauensvolle Begleitung eine entscheidende Schlüsselfunktion. Diese beraten und unterstützen in vielfältiger Weise, sie informieren

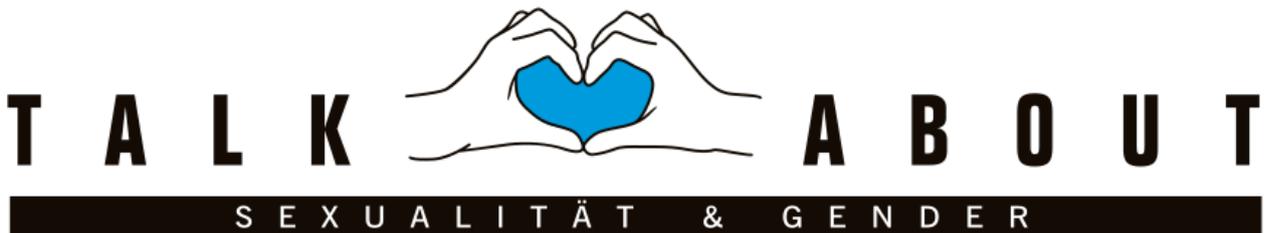
die Frauen über Angebote und vermitteln, wenn innerfamiliär Vorbehalte an einer Teilnahme bestehen, und begleiten die Frauen die ersten Male zu Angeboten.

Für geflüchtete Frauen sind Sprachkurse speziell für Frauen entscheidend, damit ihnen eine Teilnahme überhaupt möglich ist und Integration gelingen kann. Bei den verschiedenen Angeboten der VHS und der Diakonie Altholstein an speziellen Frauensprachkursen bin ich beteiligt gewesen. Auch die Problematik der Kinderbetreuung während der Sprachkurse war und ist natürlich immer wieder Thema.

Einige Integrationsmaßnahmen, an denen ich maßgeblich beteiligt war, stelle ich vor:

4.2.1 Talk about sex and gender

Das Projekt Talk about sex and gender ist ein Bildungsangebot für geflüchtete Erwachsene zum Thema Sexualität und Geschlechterrollen. Hierzu werden zweitägige Veranstaltungsreihen angeboten, die sich – jeweils geschlechtergetrennt – an Geflüchtete aus demselben spezifischen Sprach- und Kulturraum richten. Flankierend stehen sowohl Dolmetschung als auch Kinderbetreuung zur Verfügung. Bei Talk about können sich Geflüchtete vertrauensvoll und auf Augenhöhe über Sexualität und kulturell unterschiedliche Geschlechterrollen auseinandersetzen. Dies ist eine entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche, nachhaltige Integration und für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern.



In 2016 wurde das Gemeinschaftsprojekt zwischen Integrations- und Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem sexualpädagogisch Fachträger Jungenarbeit Hamburg e.V. konzeptionell vorbereitet. Aus Eigenmitteln des Fachträgers, Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises und der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinde Henstedt-Ulzburg konnte eine Pilotphase im ersten Halbjahr 2017 erfolgreich durchgeführt werden. In 2017 konnten wir die Ausweitung des Projektes auf den Kreis Segeberg und die DAZ-Zentren und ihre Finanzierung sichern. Insgesamt haben Veranstaltungsreihen auf Dari/Farsi, Arabisch, Eritreisch, Kurdisch, Russisch und Tigrinisch stattgefunden.

Die Ziele, Auseinandersetzung über in Deutschland verbreitete Sexualkultur(-en), sexuelle und reproduktive Rechte, Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ein offener, sensibler und enttabuisierter Austausch sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie die Wissensvermittlung und Aufklärung in Bezug auf die biologischen Grundlagen von Sexualität und Geschlecht, konnten sehr gut umgesetzt werden. Dies betrifft sowohl die direkte Arbeit mit den geflüchteten Menschen als auch die öffentliche Außenwirkung.

Und um es vorweg zu nehmen: Die Bewerbung im Frühjahr 2017 beim Bundeswettbewerb „Zusammenleben Hand in Hand - Kommunen gestalten“ war erfolgreich. Das Projekt wurde als **Best Practice für hervorragende kommunale Integrationsarbeit** mit einem Preisgeld in Höhe von 25.000 Euro ausgezeichnet.



25 000 Euro für ein Integrationsprojekt

Große Ehre für die Integrations- und Gleichstellungsarbeit in **HENSTEDT-ULZBURG**: Die Gemeinde hat beim Bundeswettbewerb „Zusammenleben Hand in Hand – Kommunen gestalten“ gewonnen und erhält ein Preisgeld in Höhe von 25 000 Euro. Mit dem Bundeswettbewerb wurden hervorragende kom-

munale Aktivitäten zur Integration von Flüchtlingen und zur Förderung des Zusammenlebens mit der Bevölkerung vor Ort prämiert. Die Gemeinde hatte sich mit dem seit 2017 laufenden Projekt „Talk about – Sexualität & Gender“, ein Bildungsangebot für geflüchtete Erwachsene zum Thema Sexualität und Geschlechterrolle,

beworben. Bei „Talk about – Sexualität & Gender“ werden zweitägige Veranstaltungsreihen angeboten, die sich – jeweils geschlechtergetrennt – an Menschen aus einem spezifischen Sprech- und Kulturraum richten. Der enge Teilnehmerkreis ermöglicht einen vertrauensvollen Austausch zu den Themen Se-

xualität und Liebe. Es stehen sowohl Dolmetscher als auch Kinderbetreuung zur Verfügung. Durchgeführt wird das Projekt vom Verein Jungendarbeit Hamburg. Eine Delegation (Foto) aus Henstedt-Ulzburg, voran Bürgermeister Stefan Bauer (zweiter von links), die Gleichstellungsbeauftragte Svenja Gruber, Flüchtlingskordinatorin Sabine Gawlik und Jan Helmmann von Jungendarbeit Hamburg, war zur Preisverleihung

nach Berlin gereist. „Wir freuen uns sehr über diese Auszeichnung, weil sie eine Bestätigung für das große Engagement der Gemeinde bei der Integration von Flüchtlinge ist“, sagt Stefan Bauer. Der Wettbewerb wurde vom Bundesinnenministerium ausgetragen. 21 Kommunen aus 15 Bundesländern haben Preisgelder für ihre Projekte und Konzepte erhalten.

TEXT: SYLVANA LUBLOW/FOTO: PRIVAT

(Segeberger Zeitung 06.07.2018)

4.2.2 Interkulturelle Frauenfrühstück

Zu einem festen Angebot verstetigt hat sich das „Interkulturelle Frauenfrühstück“. Organisation und Durchführung habe ich aus Kapazitätsgründen an die Flüchtlingsberatung der Diakonie Altholstein abgegeben. Das Frühstück findet jeden ersten Dienstag im Monat im Bürgerhaus statt.



4.2.3 Sportkurs für Frauen mit Migrationshintergrund

Auch wenn grundsätzlich alle Sportangebote von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden können, so ist es muslimischen Frauen und auch Frauen aus sehr traditionellen familiären Rollenstrukturen aufgrund der Trennung der Geschlechter nicht möglich, an einem gemeinsamen Training teilzunehmen. Deswegen bleiben viele Frauen dem Sportverein fern, obwohl sie sich gerne sportlich betätigen würden.

Diesem Bedarf hat der SV HU Rechnung getragen und ein **interkulturelles Sportangebot speziell für Frauen** angeboten. Das Angebot war aufgrund von Landesmitteln kostenlos, auch eine Kinderbetreuung stand zur Verfügung. Zwei Kurse mit jeweils 10 Stunden fanden in 2016 im Bürgerhaus statt.



4.2.4 Fahrradfahrtraining für Frauen

In 2016 fand eine Fortsetzung des erfolgreichen Fahrradfahrtrainings für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund statt. Das Training wurde in Kooperation mit Ehrenamtlichen der Kreisverkehrswacht Segeberg e.V. organisiert: Gisela Kolmorgen (Kreisverkehrswacht Segeberg seit 1997 und Ehrenamtliche der Kreuzkirche), Harald Poppe (Fahrradwerkstatt, ehemaliger Polizeiverkehrslehrer und 2. Vorsitzender Kreisverkehrswacht) und Birgit Lehmann, Heidi Gaus und Renate Brauß (Kreisverkehrswacht Segeberg).



Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund aus traditionellen Familienstrukturen haben das Fahrradfahren oftmals gar nicht gelernt oder es wieder verlernt. Das Fahrradfahren üben, Selbstsicherheit beim Fahrradfahren (wieder) gewinnen, zur Teilnahme am Straßenverkehr

(wieder) befähigen und Verkehrserziehung waren die Themen des praktischen und theoretischen Trainings.

Um nachhaltigen Fahrerfolg zu sichern, fand das Training an 8 Terminen in der kleinen Sporthalle der Olzeborchschule statt, die besonderen Fahrräder und Fahrradhelme wurden hierfür jedes Mal von Bad Segeberg nach Henstedt-Ulzburg transportiert. Weiterer Bedarf ist nach wie vor vorhanden, **leider fehlen die ehrenamtlichen Ressourcen und die Möglichkeit, Fahrräder ohne Pedalen für Henstedt-Ulzburg anzuschaffen oder umzubauen und zu lagern.** Vor diesem Hintergrund finden derzeit keine weiteren Fahrradfahrtrainings statt.

4.3 Gleichstellung und Familie

4.3.1 Gut zu wissen

GUT ZU WISSEN!

INFO-ABEND



Manchmal ist es einfach gut, im Vorwege informiert zu sein. „Gut zu wissen!“ heißt deswegen die Vortragsreihe, die ich in Kooperation mit der Erziehungs- und Familienberatungsstelle in Henstedt-Ulzburg entwickelte habe. Unter deren Slogan wird zu allen sozialen Themen informiert, die Frauen und Familie betreffen und gleichzeitig die Beratungseinrichtungen vorstellt, die im Haus der Sozialen Beratung regelmäßig Sprechzeiten anbieten.

Der erste Vortrag „Gut zu wissen! **Trennung & Scheidung**“ fand am 06.10.2016 statt. Sabine Zachow, Fachanwältin für Ehe- und Familienrecht, informierte darüber, was bei einer Trennung rechtlich alles zu bedenken und zu regeln ist, z.B. zum Sorge- und Umgangsrecht, zum Kindes- und Elternunterhalt, zum Güter- und Vermögensrecht. Die Erziehungs- und Familienberatung berichtete über ihre Unterstützungsangebote, wie z.B. Mediation, Beratung oder Trennungsgruppe für Kinder und Jugendliche.

Beim Vortrag „Gut zu wissen! **Elternzeit & Elterngeld**“ am 02.03.2017 informierte Sabine Kühl, Beraterin der pro familia Beratungsstelle, über Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld: Wie und wann muss beim Arbeitgeber Bescheid gesagt werden? Wie lange gibt es Elterngeld? Was ist ElterngeldPlus und was sind Partnerschaftsbonusmonate? Wie kann das Elterngeld zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden oder können auch beide gleichzeitig Elterngeld beziehen? Wie berechnet sich Elterngeld? Kann ein Elternteil auch während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten und Elterngeld erhalten?

Zeitungsausschnitt aus "Umschau" vom 28.09.2016

Neue Vortragsreihe „Gut zu wissen!“

Vortrag zu Trennung und Scheidung

Henstedt-Ulzburg (ums) – Manchmal ist es einfach gut, im Vorwege informiert zu sein. „Gut zu wissen!“ ist die neue Vortragsreihe der Gleichstellungsbeauftragten Svenja Gruber in Kooperation mit der Erziehungs- und Familienberatungsstelle in Henstedt-Ulzburg, in der zu Themen, wie „Trennung & Scheidung“ oder „Elternzeit & Elterngeld“ informiert und beraten wird. Der erste Vortrag „Trennung & Scheidung“ findet am Donnerstag, 6. Oktober, von 18.30 bis 21 Uhr im Haus der Sozialen Beratung, Rathausplatz 3, 1. Stock, statt. Referentin ist Sabine Zachow, Fachanwältin für Ehe- und Familienrecht aus der ortsansässigen Kanzlei Dr. Dörfelt, Schumacher, Grütznern und Sozien. Die Veranstaltung ist kostenfrei. Sabine Zachow informiert darüber, was bei einer Trennung rechtlich alles zu bedenken und zu regeln ist, z.B. zum Sorge- und Umgangsrecht, zum Kindes- und Elternunterhalt, zum Güter- und Vermögensrecht. „Aber Eltern bleiben auch Eltern“, erläutert Svenja Gruber „deswegen ist es neben den rechtlichen Regelungen besonders wichtig, das Wohl der Kinder im Blick zu behalten.“ Die Erziehungs- und Familienberatung wird über ihre Unterstützungsangebote hierzu berichten, wie Mediation, Beratung oder Trennungsgruppe für Kinder und Jugendliche. „Selbstverständlich wird es auch genügend Raum und Zeit für die Klärung von individuellen Fragen geben – auch in Einzelgesprächen“, versichert Svenja Gruber. Weitere Informationen bei Svenja Gruber zur Verfügung, Telefon 04193-963170 oder gleichstellungsbeauftragte@h-u.de

„Gut zu wissen!“ Vortrag zu Elternzeit und Elterngeld

Henstedt-Ulzburg (spt) – Manchmal ist es einfach gut, im Vorwege informiert zu sein. „Gut zu wissen!“ heißt deswegen die Vortragsreihe der Gleichstellungsbeauftragten Svenja Gruber in Kooperation mit der Erziehungs- und Familienberatungsstelle in Henstedt-Ulzburg, in der seit Herbst 2016 zu unterschiedlichen Themen informiert und beraten wird. Die Veranstaltungen sind kostenfrei. Der nächste Vortrag „Elternzeit & Elterngeld“ findet am Donnerstag, 2. März 2017 von 18.30 bis 21 Uhr im Haus der Sozialen Beratung, Rathausplatz 3, 1. Stock, statt. Referentin ist Sabine Köhl, Leiterin der pro familia Beratungsstelle in Norderstedt. Ein interessanter Vortrag für alle, die ein Kind erwarten und sich Gedanken um die entsprechenden Formalitäten machen. Sabine Köhl informiert an diesem Abend detailliert über Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld. Wie und wann müssen Sie Ihrem Arbeitgeber Bescheid sagen? Wie lange gibt es Elterngeld? Was ist ElterngeldPlus und was sind Partnerschaftsbonusmonate? Wie kann das Elterngeld zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden oder können auch beide gleichzeitig Elterngeld beziehen? Wie berechnet sich überhaupt das Elterngeld? Kann ein Elternteil auch während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten und trotzdem Elterngeld erhalten? Und wo gibt es ganz individuell zugeschnittene Beratungsmöglichkeiten? „Selbstverständlich wird es dabei auch genügend Raum und Zeit für die Klärung von individuellen Fragen geben – auch in Einzelgesprächen.“ Außerdem bietet die Beratungsstelle pro familia montags von 10 bis 12 Uhr Sprechzeiten im Haus der Sozialen Beratung in Henstedt-Ulzburg an. Weitere Vortragsthemen sind in Kooperation mit Fachberatungsstellen in Planung, wie „Altersvorsorge für Frauen“, „Alleinerziehend – aber nicht alleingelassen“ und „Pflege von Angehörigen“. Für Rückfragen steht Svenja Gruber zur Verfügung, Tel.: 04193/963170 oder gleichstellungsbeauftragte@h-u.de



Sabine Köhl (Leiterin Beratungsstelle pro familia) und Svenja Gruber (Gleichstellungsbeauftragte) laden zum Vortrag am 2. März ein. Foto: spt

Im Herbst 2017 fand im Rahmen der Reihe der Vortrag „Frauen wollen mehr für ihr Geld – Altersvorsorge für Frauen“ statt. Referent Michael Herte von der Verbraucherzentrale Schleswig-Holstein zeigte auch beim Thema Finanzen den kleinen, aber bedeutenden Unterschied zwischen den Geschlechtern auf: Viele berufstätige Frauen wollen Geld anlegen und sich fürs Alter absichern, haben aber nur begrenzte Möglichkeiten, Geld zu sparen. Der typisch weibliche Lebenslauf macht die Altersvorsorge zur Herausforderung. Viele Frauen schränken ihre Arbeitszeit ein, um für die Familie da zu sein. Das bedeutet weniger Einkommen und weniger finanzieller Spielraum zum Vermögensaufbau. Zugleich haben Frauen aber eine höhere

Lebenserwartung als Männer. Wie Frauen sich gut für das Alter absichern können, erfuhren sie in diesem Vortrag der Verbraucherzentrale, dabei ging es um die Chancen und Risiken der Geldanlage, um Möglichkeiten, ein Vermögen aufzubauen und um öffentliche Förderangebote.

- **Die Vortragsreihe wurde ausgezeichnet angenommen**, selbst bei „schweren“ Themen. Dies ist in der hervorragenden Kooperation mit der Erziehungsberatungsstelle begründet. Außerdem haben wir mit der Firma insign media ein eigenes corporate design entwickelt.

4.4 Gleichstellung und Bildung

In jeder Schule mit mehr als fünf Beschäftigten ist eine Gleichstellungsbeauftragte und nach Möglichkeit eine Vertreterin zu bestellen. Sie wirkt hauptsächlich nach innen bei Personalauswahlverfahren. Die **Gleichstellungsbeauftragten der Schulen** sind für ihre Tätigkeiten nicht freigestellt. Ich versuche, ein Netzwerk mit den Gleichstellungsbeauftragten der Grund- und weiterführenden Schulen in Henstedt-Ulzburg zu pflegen und die Kolleginnen zu unterstützen. Da Schulen Landeseinrichtungen mit Landesbediensteten sind (bis auf die Sekretariate), ist dies nicht immer einfach. Ich versende Informationen zum Thema Bildung und Gleichstellung und kooperiere bei Veranstaltungen, z.B. für die Girls'/Boys' Days.

4.4.1 Girls'/Boys' Days am 29.04.2016 und 27.04.2017

Am bundesweiten Aktionstag Girls' / Boys' Day schnuppern Schülerinnen und Schüler bei Betriebserkundungen und Mitmachaktionen in die unterschiedlichsten Berufsfelder hinein und informieren sich über Praktikums-, Ausbildungs- und Studienplätze. Ziel ist es, den Mädchen vor allem den technischen, naturwissenschaftlichen und handwerklichen Bereich der Arbeitswelt näher zu bringen. Denn nach wie vor entscheiden sich Mädchen bei ihrer Ausbildungs- und Studienwahl häufig für ein „typisch weibliches“ Berufsfeld oder Studienfach, ohne sich der eigenen vielfältigen Fähigkeiten bewusst zu sein und die ganze Bandbreite des Berufsspektrums zu kennen. Die Jungen lernen an dem Aktionstag Berufe aus dem sozialen, pflegerischen und erzieherischen Bereich kennen und können neue Erfahrungen sammeln.



(Titelseite Segeberger Zeitung 28.04.2017)

In beiden Jahren fanden die Aktionstage in der Paracelsus-Klinik Henstedt-Ulzburg, in den gemeindlichen Kindertagesstätten, in der Verwaltung und an der Universität Hamburg statt:

Die langjährige Kooperation mit der **Paracelsus-Klinik** wurde fortgesetzt: Mehr als 40 Mädchen und Jungen haben an den Girls'/Boys' Days „Berufe im Krankenhaus – mehr als Arzt und Schwester!“ für Schülerinnen und Schüler der 7. und 8. Klassen teilgenommen: Mädchen erhielten spannende Einblicke in die Arbeitsbereiche einer Chirurgin, hatten Zugang zum Operationsaal und zum Labor. Außerdem lernten sie die Rettungswache und das Rettungsfahrzeug kennen. Die Jungen erfuhren interessante Einblicke in die Medizin und Pflege von neugeborenen Kindern auf der Neugeborenen Station und lernten den pflegerischen Bereich im Krankenhaus kennen.

Girls' Day 2016

Schülerinnen besuchten Informatik-Fakultät an der Uni Hamburg

Henstedt-Ulzburg (ums) – Zum diesjährigen Girls' Day haben Schülerinnen des Alstergymnasiums aus Henstedt-Ulzburg erstmals den Fachbereich Informatik an der MIN-Fakultät der Universität Hamburg besucht. Insgesamt waren es ca. 80 Mädchen, hauptsächlich aus Hamburg, die den Girls' Day in der Informatik besucht haben. Die Mädchen bekamen spannende Einblicke, woran in der Informatik aktuell geforscht wird und erhielten Informationen zum Thema Datenschutz und Datensicherheit in Sozialen Netzen. Außerdem arbeiteten sie selbst in verschiedenen Mini-Projekten, wie Multimediale Szenen, Kryptografie, Virtuelle Realität, POV-Ray „Fremde Welten“, Robocup: Roboterfußball, Paralleles Rechnen und Sprachdialogsysteme.

„Durch meine frühere Tätigkeit in der Stabsstelle Gleichstellung an der Universität konnte ich ein Platz-Kontingent für Mädchen aus Henstedt-Ulzburg sichern“, freut sich Svenja Gruber über die neue Kooperation mit der Informatik. Auch die Henstedt-Ulzbürger Mädchen waren begeistert. Sie waren im Projekt Kryptografie und erarbeiteten sich Grundlagen der Verschlüsselungstechniken, um z.B. eine E-Mail zu verschlüsseln oder zu prüfen, von wem eine Nachricht wirklich stammt. Außerdem besuchten sie den Roboter „Maverick“ des Master-Projektes „Sprache verstehen“. Hier lernten die Mädchen, wie ein Roboter sowohl die Sprache (vom Ton zum Buchstaben) als auch das Sprachverständnis (Sinn erkennen) „lernen“ können. Kim Lale Gaida konnte sich bereits vor dem Girls' Day schon vorstellen, später im naturwissenschaftlichen Bereich zu arbeiten. Amelie Knobeler war hingegen zunächst skeptisch, wurde aber durch den spannenden Tag eines besseren belehrt: „Es hat richtig Spaß gemacht!“

„Besonders der Girls' Day trägt dazu bei, das Vertrauen der Mädchen in sich selbst und in die eigenen Fähigkeiten zu stärken“, erklärt Svenja Gruber „wenn es darum geht, Arbeitsbereiche kennenzulernen, die sie für sich bisher wenig in Betracht gezogen haben.“ Nach diesem Erfolg wird es auch im nächsten Jahr wieder einen Girls' Day für Mädchen aus Henstedt-Ulzburg an die Universität Hamburg geben.



Kim Lale Gaida, Nika Helden, Samira Partovi und Amelie Knobeler mit Roboter „Maverick“
Foto: ums

Im Fachbereich der Informatik an der **Universität Hamburg** bekamen Mädchen spannende Einblicke, woran in der Informatik aktuell geforscht wird und erhielten Informationen zum Thema Datenschutz und Datensicherheit in Sozialen Netzen. Außerdem konnten die Mädchen selbst in verschiedenen Mini-Projekten praktisch arbeiten, wie z.B. in Multimediale Szenen, Kryptografie, Virtuelle Realität, POV-Ray „Fremde Welten“, Robocup: Roboterfußball, Paralleles Rechnen oder Sprachdialogsysteme.

In den **Kindertagesstätten** erlebten Jungen, dass Betreuung von Kindern mehr ist als „nur spielen“, sie lernten den Beruf des Erziehers in der Krippe, dem Kindergarten oder im Hort kennen. In der **Verwaltung** lernten Jungen die verschiedenen Bereiche kennen, für die eine kommunale Verwaltung zuständig ist.

- Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurden die Unternehmen und Firmen in Henstedt-Ulzburg in 2017 über die Wirtschaftsförderung über den Aktionstag informiert und Unterstützung angeboten. Das Unternehmen Metalltechnik Naegler konnte so für 2018 gewonnen werden.
- Die Platzvergabe für die Girls'/Boys' Days erfolgte über die weiterführenden Schulen Henstedt-Ulzburgs, die Koordination der Anmeldungen über die Gleichstellungsbeauftragte.
- Insgesamt haben ca. 60 Schülerinnen und Schüler an dem Aktionstag teilgenommen.

4.4.2 Besuch von Schulklassen

Auf Anfrage eines Lehrers konnte ich am 10.11.2016 zwei 10. Klassen einer Gemeinschaftsschule und drei Lehrkräfte im Ratssaal zu einem Gespräch über Gleichstellung von Frauen und Männern empfangen. Die Schülerinnen und Schüler hatten sich zuvor in den Fächern Deutsch und Weltkunde mit den Themen Gleichstellung und Frauenrechte beschäftigt. Ohne vorherige Vorgabe oder Auswahlmöglichkeit des Lehrers hatten sie das Thema selber mehrheitlich ausgesucht. Ich berichtete über meine tägliche Arbeit und wir haben anhand der zuvor eingereichten Fragen intensiv diskutiert.

Ich freue mich über die Möglichkeit, aus der Praxis berichten zu können. Für 2019 wird ein weiterer Termin vereinbart.

Fragen an Frau Gruber:
- berufliche Laufbahn
- Meinung zum Burkaverbot
- seit wann sind ♂ und ♀ gleichgestellt?
- Schariah
- Frauen für Frauenrechte im Islam
- Feminismus in Deutschland heute und früher
- an wen wendet man sich bei Problemen?
- geschlechtergerechte Sprache
- gibt es besonders häufige Themen?
- was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf? (und was nicht)
- normaler Tagesablauf
- Erfolge/Misserfolge
- Gleichstellung am Arbeitsplatz
- gesetzliche Benachteiligung (z.B. Regelsätze)
- gibt es auch männliche Gleichstellungsbeauftragte?
- Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik

Theaterstück über Mobbing

„Ich lass mir nix gefallen“



ärgeren, ihm Schimpfnamen zu geben, ihn rumzuschubsen und setzen schlimme Gerüchte über ihn in die Welt. Plötzlich ist alles anders und die Schule macht gar keinen Spaß mehr... Das Theaterstück mit Text und Musik von Jan Radermacher wurde in Kooperation mit Lehrkräften und Erziehern erarbeitet und setzt sich realitätsnah und kritisch mit dem Thema Mobbing in der Schule auseinander. Auf spielerische Art zeigt dieses Stück: Nicht ertragen und wegsehen - hinsehen, wehren, helfen.

Henstedt-Ulzburg (pf) – Der Verein forum e.V. zeigt am Donnerstag, 23. Juni, um 11.35 und um 15 Uhr in der Kulturkate das Theaterstück „Ich lass mir nix gefallen“. Eigentlich geht Philipp gerne zur Schule. Doch dann spielt Lara lieber mit Lukas und er darf nicht mehr mitmachen. Seine ehemaligen Freunde fangen sogar an, ihn zu

Aufgrund der Nachfrage findet am Nachmittag noch eine Zusatzvorstellung statt noch ein Zusatztermin um 15 Uhr. Der Eintritt beträgt 5,50 Euro. Ein großer Dank geht an die Sponsoren, die dieses Projekt unterstützen: Gleichstellungsbeauftragte Henstedt-Ulzburg, Kinderschutzbund, HU Marketing, Lions Club Henstedt-Ulzburg und Gärtnerei Hars.

4.4.3 Kindertheater zum Thema Mobbing

Außerdem habe ich aus dem Etat für Gleichstellungsarbeit das Kindertheater zum Thema Mobbing „Ich lass mir nix gefallen“ unterstützt, das aufgrund großen Andrangs mehrfach im Juni 2016 gezeigt wurde. Das Stück zeigt realitätsnah, dass bei Mobbing nicht ertragen und wegschauen hilft, sondern hinsehen, wehren und helfen. Das Kulturforum Henstedt-Ulzburg hat dieses Theaterstück organisiert.



Gina Hoffauer (l.) und Yvonne Bergfelder (rechts) in der Ausstellung „Wo wir Mädchen sind“ einen Liter Wasser im Eimer auf dem Kopf zu tragen.

4.4.4 Ausstellung „Weil wir Mädchen sind“

Ausstellung „Weil wir Mädchen sind“ ist Teil der Kampagne „Because I am a Girl“ des Kinderhilfswerks Plan. Sie möchte auf die weltweite Ungleichbehandlung von Mädchen aufmerksam machen und setzt sich für Kinderrechte ein. Die Erlebnisausstellung wurde mit Rahmenprogramm vom 12.10.2016-26.02.2017 von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Norderstedt organisiert und von mir unterstützt. Verschiedene Schulklassen konnten die Ausstellung besuchen.

(Hamburger Abendblatt 14.10.2016)



4.5 Frauen und Arbeit

- Über 70% der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit wird von Frauen geleistet.
- Weibliche Fachkräfte arbeiten in besonderem Maße in prekären Arbeitsverhältnissen, wie Teilzeit, Leiharbeit oder Minijobs.
- Nach dem beruflichen Wiedereinstieg (Frauenanteil 96%) arbeiten Berufsrückkehrerinnen deutlich stärker unterhalb ihrer beruflichen Qualifikationen.
- Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern beträgt in Schleswig-Holstein 22%.
- Frauen in Führungspositionen, Frauen als Unternehmerinnen und Frauen als Gründerinnen sind in Schleswig-Holstein immer noch in deutlicher Minderheit.

Die sind einige Fakten, die belegen, dass Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeit noch nicht erreicht ist. Um geschlechtergerechte Arbeit zu erreichen, habe ich im Berichtszeitraum verschiedene Maßnahmen in Henstedt-Ulzburg durchgeführt.

4.5.1 FRAU & BERUF

Die Beratungsstelle FRAU & BERUF bietet regelmäßig 2x pro Monat im Haus der Sozialen Beratung Einzelberatungen an. Der Bedarf ist groß, die Beratungstermine sind oft ausgebucht. Der berufliche (Wieder-) Einstieg nach familiär bedingter Auszeit, die berufliche Umorientierung, Selbstwertstärkung und Profilbildung, Bewerbungsunterlagen, Existenzgründungen und arbeitsrechtliche Fragen stehen bei den Beratungen im Vordergrund.

Das Beratungsangebot stimmen wir gemeinsam ab und entwickeln es bedarfsgerecht weiter.

Zeitungsausschnitt aus "Norderstedter Zeitung" vom 26.01.2016



Gisela Malasch (links) ist Beraterin bei „Frau & Beruf“ in Henstedt-Ulzburg. Dort bekommen Frauen Ratschläge, die Karriere und Kinder miteinander vereinbaren wollen
Christopher Herbst

Familie und Beruf – wie geht das?

Frauen, die nach der Familienphase **wieder arbeiten wollen**, haben es schwer. Das Abendblatt sprach mit einer Betroffenen

CHRISTOPHER HERBST

HENSTEDT-ULZBURG :: Schöne neue, globalisierte Welt des 21. Jahrhunderts: Der Alltag ist digital durchorganisiert, die Jobs sind weltweit vernetzt, es gibt flache Hierarchien und Home Office. Und doch: Wenn es ums Bezahlen geht, dann ist Schluss mit modern. Die Beraterinnen bei „Frau & Beruf“ in Henstedt-Ulzburg hören in so gut wie jeder Sitzung, was die Statistiker genau errechnet haben. In Deutschland erhalten Männer durchschnittlich 22 Prozent mehr Geld als Frauen – für die gleiche Arbeit. „Gender Pay Gap“ ist der international gängige Begriff hierfür, auf Deutsch bedeutet das so viel wie „geschlechterspezifisches Lohngefälle“.

Zementiert wird dieser Unterschied vor allem, wenn eine Frau aufgrund einer Familienphase pausiert hat. Das Abendblatt sprach mit einer 44 Jahre alten Henstedt-Ulzheimerin, die „Frau & Beruf“ um Hilfe gebeten hat. Die vierfache Mutter wollte anonym bleiben.

Trotz Diplom und Bachelor gab es nur einen 700-Euro-Praktikumsplatz

In der Bundesrepublik lebt die Frau seit 17 Jahren, sie stammt aus Osteuropa, wo sie mit 21 ihre erste Tochter bekam – und trotzdem ein Ökonomie-Studium mit Diplom abschloss. Für den deutschen Arbeitsmarkt qualifizierte sie das nicht, das Papier wurde nicht anerkannt, wie sich nach der Einwanderung herausstellte. „Da musste ich schlucken.“ Ihr blieb keine Wahl: Fünf

Monate lang besuchte sie Sprachkurse, bewarb sich dann in Hamburg für ein BWL-Studium, das sie im Wintersemester 2000 begann.

„Nach einem Jahr wurde ich dann mit meiner zweiten Tochter schwanger, habe deswegen sechs Semester ausgesetzt. In dieser Zeit habe ich permanent deutsche Bücher gelesen, Fernsehen auf Deutsch geschaut – als ich dann mein Studium fortsetzte, konnte ich al-

Die Situation ist dramatisch, wenn eine Frau zwar studiert hat, aber lange aus dem Beruf raus ist. Beraterin Gisela Malasch

les verstehen.“

Ganz normal war es, dass sie ihre kleine Tochter morgens um 8 Uhr beim Kindergarten auf dem Campus abgab und nachmittags um 16 Uhr wieder abholte. Stand eine späte Vorlesung auf dem Stundenplan, saß sie mit Kinderwagen in der letzten Reihe. „Das war eine heftige Herausforderung.“

Im Alter von 38 Jahren hatte die Frau schließlich alle Prüfungen bestanden, hielt den Bachelor-Abschluss in der Hand. Fachlich war sie versiert in IT-Management, SAP und Bilanzbuchhaltung – doch wieder taten sich Hindernisse auf. „Wegen meiner fehlenden Berufserfahrung war es total schwierig, eine Stelle zu finden.“ Denn während Kommilitonen Praktika absolvierten

oder bereits parallel in Unternehmen jobbten, kümmerte sie sich um ihre Kinder. „Ich musste ja schon immer anderthalb Stunden nach Henstedt-Ulzburg fahren.“ Verheiratet war sie zwar, aber: „Mein Mann hat Karriere gemacht und gesagt, das Studium sei mein Hobby. Er hat nicht geglaubt, dass ich es schaffe.“

Der Einstieg in das Berufsleben war zunächst eine schlecht bezahlte Praktikumsstelle bei einer Firma in ihrer Heimatgemeinde – anfangs verdiente sie 700 Euro in einer 40-Stunden-Woche. „In der Mittagspause bin ich immer nach Hause gehetzt, habe die Kinder aus der Kita abgeholt, Essen gemacht, musste dann auch noch mit dem Hund raus. Ich hatte permanent Schuldgefühle, weil ich arbeiten und den Kindern erklären musste, warum ich nicht die Zeit mit ihnen verbringen konnte.“ Nach und nach wurde die Bezahlung zwar besser, doch das Spannungsfeld Kinder/Beruf blieb, sie fühlte sich nicht als gleichwertige Mitarbeiterin respektiert. Mittlerweile hat sie die Stelle aufgegeben. Auch weil sie noch zweimal Mutter geworden ist und ein Fulltime-Job nicht mehr zu schaffen war.

Gisela Malasch hat sich diese Lebensgeschichte angehört, so wie unzählige weitere zuvor. Die Kommunikationswissenschaftlerin arbeitet als Beraterin für „Frau & Beruf“. Das Angebot ist öffentlich gefördert vom Land Schleswig-Holstein und der EU, Träger ist die Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft des Kreises. Unter Malaschs Gesprächspartnerinnen sind

viele Akademikerinnen, die sehr gebildet sind, aber auf dem Arbeitsmarkt schlechte Chancen haben. „Die Situation ist dramatisch, wenn eine Frau zwar studiert hat, aber lange aus dem Beruf raus ist“, sagt Malasch.

Firmen sollen eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung anbieten

Sie beschreibt ein Grundsatzproblem: „Wenn eine Frau heute sagt, sie war Hausfrau, ist das automatisch eine Abqualifizierung. Es ist das allgemeine Bild, wir definieren uns über Arbeit. Aber Frauen sollten auf keinen Fall lügen, sondern Lücken im Lebenslauf begründen. Aus Familienmanagement gewinnt man Sozialkompetenz.“

Die heutige Arbeitswelt sei „nicht kinder- und familienfreundlich“, sagt Svenja Gruber, die Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Henstedt-Ulzburg. „Ich rate Frauen, immer so früh wie möglich beruflich Fuß zu fassen und Alterssicherung zu betreiben.“

Ähnliches empfiehlt Gisela Malasch. „Es ist wichtig, dass junge Frauen möglichst nur kurz in der Familienphase sind.“ Gleichermaßen fordert sie bedarfsgerechte Kinderbetreuung und mehr Flexibilität bei Unternehmen. „Ich wünsche mir mehr Arbeitgeber, die Teilzeitarbeit ermöglichen und auf die Bedürfnisse der Frauen und Familien eingehen.“

Die nächsten Beratungstermine bei „Frau & Beruf“: 11. und 25. Februar; 10. und 24. März; 14. und 28. April in Henstedt-Ulzburg, Haus der Sozialen Beratung, Rathausplatz 3. Anmeldung unter Telefon 04551/94 40 02.

4.5.2 Workshop Existenzgründung: CHEFin – Frauen gründen anders!

Die am 24.05.2016 und 14.06.2017 stattgefundenen Workshops zur Existenzgründung für Frauen informierten über Fördermöglichkeiten, Vernetzungsangebote und das Thema Gründen als Nebenerwerb. In Kooperation mit der Beratungsstelle FRAU & BERUF und der Investitionsbank Schleswig-Holstein wurden die kostenlosen Seminare bereits zum wiederholten Mal in Henstedt-Ulzburg erfolgreich durchgeführt. Zielgruppe waren Frauen, die sich selbstständig machen wollten oder noch nicht länger als 3 Jahre selbstständig waren, unabhängig davon, ob haupt- oder nebenberuflich. Das Angebot war branchenübergreifend.

4.5.3 MiniJob Broschüre

Für viele, besonders Frauen und Mütter, scheint der Minijob die ideale Lösung, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Besonders weil der gesetzliche Mindestlohn auch für Beschäftigte in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (Minijob) gezahlt wird.

Aber: Berechnungen zeigen, **10 Jahre Arbeit im Minijob bei 450€ bedeuten weniger als 45€ Rente im Monat brutto**. Was es beim Minijob zu beachten gibt, wurde in der Broschüre der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zusammengestellt. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Norderstedt habe ich die Broschüre mit ortsnahen Adressen überarbeitet.

Informationsbroschüre

Der MINIJOB

Da ist mehr für Sie drin!



4.6 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Jedes Jahr organisiere ich zum 25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, verschiedene Veranstaltungen, um für das Thema zu sensibilisieren. 1/3 aller Frauen ab 15 Jahren haben körperliche und/oder sexuelle Gewalt mindestens einmal oder auch mehrfach in ihrem Leben erfahren (Ergebnis der EU-weiten Erhebung von 03/2014). Das Spektrum der Gewalthandlungen reicht von Wegschubsen, Ohrfeigen, Schlagen mit Gegenständen und Verprügeln bis hin zu sexueller Nötigung und Vergewaltigungen.

Häusliche Gewalt ist die am weitesten verbreitete Form der Gewalt gegen Frauen und umfasst alle gesellschaftlichen Schichten. Risikofaktoren sind neben Trennung und Trennungsabsicht auch Gewalterfahrungen in der Kindheit und Jugend.

4.6.1 Henstedt-Ulzburg setzt Zeichen gegen Gewalt an Frauen

Die Aktionen wurden intensiv von Bürgermeister und Verwaltung unterstützt, Henstedt-Ulzburg setzte im **Rathaus** öffentlich Zeichen gegen Gewalt an Frauen:



- Die Flagge „Frei Leben ohne Gewalt“ der Menschenrechtsorganisation „Terre des femmes“ wurde am Rathaus in der Aktionswoche gehisst.
- Spezielles Informationsmaterial zu Stalking und häuslicher Gewalt und viele „Give aways“, wie Taschentücher und Kugelschreiber mit der Telefonnummer des Hilfef Telefons lagen für Besucherinnen und Besucher des Rathauses im Eingangsbereich aus und machten auf Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufmerksam.
- In den öffentlichen Toiletten im Rathaus sowie in denen der Mitarbeiterinnen wurde der Aufkleber des Hilfef Telefons deutlich sichtbar platziert.

Zeitungsausschnitt aus "Umschau" vom 16.11.2016

Aktionswoche 21. bis 25. November 2016

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen



Bürgermeister Stefan Bauer und Gleichstellungsbeauftragte Svenja Gruber (2.v.r) sagen gemeinsam mit Andrea Hempel, Beraterin des Frauentreffpunktes Kaltenkirchen, Ingeburg Grützmann vom Weißen Ring sowie Polizistin Jenny Fülle "Nein" zu Gewalt an Frauen. Foto: spt

Henstedt-Ulzburg (spt) – Am 25. November, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, wird wieder weltweit auf Gewalt gegen Frauen aufmerksam gemacht. Die Aktionswoche ist vom 21. bis zum 25. November 2016. Auch innerhalb der Gemeinde will man mit verschiedenen Aktionen darauf hinweisen und auf Unterstützungsmöglichkeiten aufmerksam machen. 1/3 aller Frauen ab 15 Jahren haben körperliche und / oder sexuelle Gewalt mindestens einmal oder auch mehrfach in ihrem Leben erfahren. Das Spektrum der Gewalthandlungen reicht von Wegschubsen, Ohrfeigen, Schlagen mit Gegenständen und Verprügeln bis hin zu sexueller Nötigung und Vergewaltigungen. Henstedt-Ulzburg setzt ein öffentliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen: Die Flagge „Frei Leben ohne Gewalt“ der Menschenrechtsorganisation „Terre des femmes“ wird am Rathaus in der Aktionswoche gehisst sein, und spezielles Informationsmaterial zu Stalking und häuslicher Gewalt liegt für Besucherinnen und Besucher des Rathauses im Eingangsbereich aus. Außerdem organisiert Gleichstellungsbeauftragte Svenja Gruber während der Aktionswoche verschiedene Veranstaltungen in Henstedt-Ulzburg:

„Nein heißt nein!“ Vortrag zur Reform des Sexualstrafrechts

Im Juli 2016 hat der Bundestag die Reform des Sexualstrafrechts einstimmig beschlossen. Mit der neuen Reform gilt nun künftig „Nein heißt nein, immer und ohne Ausnahme!“ Die Bestrafung eines Täters hängt nicht länger davon ab, ob Gewalt oder Drohungen angewendet wurden. Künftig ist jede sexuelle Handlung gegen den erkennbaren Willen des Opfers strafbar. „Die sexuelle Selbstbestimmung von Frauen wird nun umfassend geschützt. Mit dem Gesetz werden sich zukünftig mehr Opfer zu einer Anzeige entschließen und weniger Verfahren eingestellt werden“, davon ist Gleichstellungsbeauftragte Svenja Gruber überzeugt. Auch sexuelle Angriffe aus einer Gruppe heraus können durch die Reform nun als Straftatbestand für jeden Einzelnen festgeschrieben werden. Ob dieser Punkt des Gesetzes verfassungswidrig ist, gilt es zukünftig zu klären. Was steht nun im neuen Sexualstrafrecht? Seit wann wird um eine Reform gerungen? Welchen Einfluss hatte die Silvesternacht 2015/16 und wie kam „Nein heißt nein“ ins Gesetz? Wann tritt das Gesetz in Kraft? Diese und weitere Fragen werden auf dem Vortrag „Nein heißt nein!“ zur Reform des Sexualstrafrechts am Donnerstag, 24. November um 18.30 Uhr im Ratssaal in Henstedt-Ulzburg geklärt. Referentin ist Stefanie Böttcher von der Frauenfachberatungsstelle Bad Segeberg. Die Veranstaltung wird organisiert von den Frauenfachberatungsstellen in Kaltenkirchen, Norderstedt und Bad Segeberg, der KIK Koordinationsstelle für häusliche Gewalt und der Gleichstellungsbeauftragten Svenja Gruber. Für weitere Fragen und Informationen steht Svenja Gruber zur Verfügung unter svenja.gruber@h-u.de oder Telefon 04193-963-170. **Mehr dazu lesen Sie auf Seite 16**

4.6.2 Gewalt kommt nicht in die Tüte

Die erfolgreiche Kampagne „Gewalt kommt nicht in die Tüte“, eine gemeinsame Aktion des Landesinnungsverbands des Bäckerhandwerks, mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem KIK-Netzwerk bei häuslicher Gewalt habe ich in 2016 in der Kita Schulstraße und in 2017 im Rathaus fortgesetzt.

Jeweils einen Nachmittag wurden die von Bäckerei Rathjen und Bäckerei Wagner gespendeten Brötchentüten mit Informationsmaterial und der bundesweiten Rufnummer des Hilfetelefon 08000 116 016 in der Kita an Eltern und im Rathaus an Bürgerinnen und Bürger verteilt.

Unterstützt wurde ich von den Fachberatungsstellen und der Polizei: Andrea Hempel, Beraterin des Frauentreffpunktes Kaltenkirchen, Ingeburg Grützmann vom Weißen Ring sowie Polizistin Jenny Fülle informierten Mütter und Väter und Bürgerinnen und Bürger über die Themen Stalking und häusliche Gewalt und machten auf Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten vor Ort aufmerksam.



4.6.3 „Nein heißt nein!“ Vortrag zur Reform des Sexualstrafrechts

Im Juli 2016 hat der Bundestag die Reform des Sexualstrafrechts einstimmig beschlossen. Die letzte, einschneidende Reform im Sexualstrafrecht lag knapp 20 Jahre zurück. 1997 wurde die Vergewaltigung auch in der Ehe unter Strafe gestellt.

Mit der neuen Reform gilt nun künftig „Nein heißt nein, immer und ohne Ausnahme!“ Die Bestrafung eines Täters oder einer Täterin hängt nicht länger davon ab, ob Gewalt oder Drohungen angewendet wurden. Künftig ist jede sexuelle Handlung gegen den erkennbaren Willen des Opfers strafbar. Auch sexuelle Angriffe aus einer Gruppe heraus können durch die Reform nun als Straftatbestand für jeden Einzelnen festgeschrieben werden. Ob dieser Punkt des Gesetzes verfassungswidrig ist, gilt es zukünftig zu klären.



Was steht nun im neuen Sexualstrafrecht? Seit wann wurde um eine Reform gerungen? Welchen Einfluss hatte die Silvesternacht 2015/16? Der Vortrag „Nein heißt nein!“ zur Reform des Sexualstrafrechts fand am Donnerstag, 24.11.2016 um 18.30 Uhr im Ratssaal statt. Referentin war Stefanie Böttcher von der Frauenfachberatungsstelle Bad Segeberg. Die Veranstaltung organisierte ich in Kooperation mit den Frauenfachberatungsstellen in Kaltenkirchen, Norderstedt und Bad Segeberg und der KIK Koordinationsstelle für häusliche Gewalt.

4.6.4 Frauenbeauftragte in Einrichtungen der Behindertenhilfe

Mädchen und Frauen mit Behinderungen sind doppelt so häufig von jeglichen Formen von Gewalt betroffen wie Mädchen und Frauen ohne Beeinträchtigungen. Das belegt eine im Auftrag des Bundesfamilienministeriums durchgeführte Studie vom Herbst 2012. Demgegenüber haben Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen jedoch nur eingeschränkten Zugang zum Hilfesystem.

Auch vor diesem Hintergrund trat 2017 eine neue Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) in Kraft. Mit diesem Gesetz ist es verpflichtend, dass jede Werkstatt für Menschen mit Behinderung eine Frauenbeauftragte bereitstellt. Eine Maßnahme des Aktionsplanes für Inklusion in Henstedt-Ulzburg ist, bei der Verankerung von Frauenvertreterinnen in den Einrichtungen zu unterstützen. Frauenvertreterinnen können nur Frauen mit einer geistigen/ körperlichen Behinderung werden. Diese müssen entsprechend geschult und unterstützt werden.

Im Rahmen der Anti-Gewalt Woche gab die Fachveranstaltung vor Ort, in Henstedt-Ulzburg, konkrete Impulse für eine Auseinandersetzung und **Implementierung von Frauenbeauftragten in Einrichtungen der Behindertenhilfe**. Christiane Czygan und Barbara Carstensen vom Verein Mixed Pickles führten mit den beiden bereits amtierenden Frauenbeauftragten Susann Schwentke und Ester Tiedemann durch den Fachtag.

Die Veranstaltung fand ganztägig am Dienstag, 22.11.2016 in den Räumen des Rauhen Hauses, im Kulturtreff Gräflingsberg statt. Zielgruppe waren sowohl Fachkräfte als auch Frauen in Einrichtungen der Behindertenhilfe, die sich für das Amt der Frauenbeauftragten interessieren.

4.6.5 Info-Veranstaltung zum Umgang mit häuslicher Gewalt gegen geflüchtete Frauen

Der Weg vieler geflüchteter Frauen und Mädchen in den Herkunftsländern und auf der Flucht ist von Gewalt gekennzeichnet. Aber auch hier in Deutschland sind sie oftmals vor sexueller und häuslicher Gewalt nicht sicher.



Nicht selten begegnet dieses Thema ehrenamtlich Helfenden, aber auch Hauptamtlichen, z.B. Erzieherinnen und Erziehern oder Verwaltungsmitarbeitenden im Umgang mit geflüchteten Frauen. Diese Informationsveranstaltung sollte Einblicke in Strukturen häuslicher Gewalt geben und Wege aufzeigen, angemessene Unterstützung zu leisten.

Barbara Eibelshäuser, Koordinatorin des KIK Netzwerkes häusliche Gewalt und Kerstin Amthor, Beraterin der Frauenfachberatungsstelle Kaltenkirchen, waren die Referentinnen der am Donnerstag, 16.11.2017, im Rathaus stattfindenden Veranstaltung „Informationen und Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit häuslicher Gewalt gegen geflüchtete Frauen“.

Aktionswoche vom 20. bis 24. November 2017

Gegen Gewalt an Frauen

Henstedt-Ulzburg (spt) – 1/3 aller Frauen ab 15 Jahren haben körperliche und / oder sexuelle Gewalt mindestens einmal oder auch mehrfach in Ihrem Leben erfahren. Häusliche Gewalt ist die am weitesten verbreitete Form der Gewalt gegen Frauen und umfasst alle gesellschaftlichen Schichten. Risikofaktoren sind neben Trennung und Trennungsab-

Frauen, wird wieder weltweit auf Gewalt gegen Frauen aufmerksam gemacht. Auch in Henstedt-Ulzburg findet dazu vom 20. bis 24. November eine Aktionswoche statt. Die Flagge „Frei Leben ohne Gewalt“ der Menschenrechtsorganisation „Terre des femmes“ wird am Rathaus in der Aktionswoche gehisst sein, und spezielles Informationsmaterial zu

auf Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufmerksam. Außerdem organisiert Gleichstellungsbeauftragte Svenja Gruber zusammen mit der Frauenfachberatungsstelle Kaltenkirchen, dem KIK Netzwerk häusliche Gewalt, der örtlichen Polizei, dem Weißen Ring, dem Kreis Segeberg und den Bäckereien während der Aktionswoche verschiedene Veranstaltungen in Henstedt-Ulzburg:

sam informieren sie über die Themen Stalking und häusliche Gewalt und machen auf Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten vor Ort aufmerksam.

Häusliche Gewalt gegen geflüchtete Frauen

Der Weg vieler geflüchteter Frauen und Mädchen in den Herkunftsländern und auf der Flucht ist von Gewalt gekennzeichnet. Aber auch hier in Deutschland sind sie oftmals vor sexueller und häuslicher Gewalt nicht sicher. Nicht selten begegnet dieses Thema ehrenamtlich Helfenden, aber auch Hauptamtlichen, zum Beispiel Erzieherinnen oder Verwaltungsmitarbeitenden im Umgang mit geflüchteten Frauen. Barbara Eibelshäuser, Koordinatorin des KIK Netzwerkes häusliche Gewalt und Kerstin Amthor, Beraterin der Frauenfachberatungsstelle Kaltenkirchen, bieten am Donnerstag, 16. November von 17 bis 18.30 Uhr im Rathaus Informationen und Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit häuslicher Gewalt gegen geflüchtete Frauen. Anmeldung nimmt Dagmar Godt, Ehrenamtskoordinatorin des Kreises Segeberg entgegen: soziales.godt@kreis-se.de oder unter 04551-951 871.



Gleichstellungsbeauftragte Svenja Grube, Signe Stamer vom JUZ Tonne, Ingeburg Grützmann (Weißer Ring), Hans-Jochen Wagner (Bäckerei Wagner Henstedt-Ulzburg), Kerstin Amthor (Frauenfachberatungsstelle Kaltenkirchen) und Dagmar Godt (Freiwilligenmanagement Kreis SE). Foto: spt

sicht auch Gewalterfahrungen in der Kindheit und Jugend. Am 25. November, dem internationalen Tag gegen Gewalt an

Stalking und häuslicher Gewalt liegt für Besucherinnen und Besucher des Rathauses im Eingangsbereich aus und macht

„Gewalt kommt nicht in die Tüte“

In Henstedt-Ulzburg wird die erfolgreiche Kampagne „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ fortgesetzt. Am Donnerstag, 23. November von 14 bis 16 Uhr werden die von Bäckerei Rathjen (Beckersbergstraße 5 und Wilstedter Str. 59) und Bäckerei Wagner (Neuer Weg 6) gespendeten Brötchentüten mit Informationsmaterial und der bundesweiten Rufnummer des Hilfefonns 08000 116 016 im Rathaus an Bürgerinnen und Bürger verteilt.

Unterstützt wird Svenja Gruber von Andrea Hempel, Beraterin der Frauenfachberatungsstelle Kaltenkirchen, Ingeburg Grützmann vom Weißen Ring sowie Merle von Palubicki von der örtlichen Polizeistation. Gemein-

4.6.6 Wen Do: Selbstbehauptung für Mädchen

Mädchen erleben immer wieder Situationen, in denen sie sich unwohl fühlen und nicht genau wissen, was sie tun und wie sie sich wehren können. Beispiele sind: Blicke und blöde Sprüche in der Schule oder in der Freizeit, Schritte, die eine auf der Straße verfolgen, das NEIN, das nicht ernst genommen wird, ungewollte Berührungen, Angst vor einer Entführung.

Wen Do ist Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Frauen und Mädchen. Wendo zählt sich nicht zu den Kampfsportarten, sondern versteht sich als Präventionsprogramm gegen Gewalt. Im **ganztägigen Wen Do Training am Samstag, 18.11.2017** lernten die Mädchen mit verschiedenen grenzverletzenden und gefährlichen Situationen umzugehen. Dabei wurde ihr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten gestärkt und die Sensibilität für gewalthaltige und unangenehme Situationen erhöht.





Gearbeitet wurde in Rollenspielen, aber auch mit Wahrnehmungsübungen, Übungen zur Körpersprache und vielen spielerischen Bewegungsaufgaben. Außerdem wurden Gespräche zur Information und zum Erfahrungsaustausch geführt.

Das Wen Do Training fand in Kooperation mit IN VIA Hamburg e.V., Träger der Offenen Kinder und Jugendarbeit in Henstedt-Ulzburg statt. Wen Do Trainerin war Mechthild Keller (MUT – Bildung und Training), sie wurde unterstützt von Signe Stamer vom JUZ Tonne.

4.7 Internationaler Frauentag

Der Internationale Frauentag wird seit 1911 gefeiert und erinnert an die Errungenschaften, die die Frauenbewegung bereits erzielt haben. Aber vor dem Hintergrund der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern, der ungerechten Verteilung von Erziehungsaufgaben und Berufstätigkeit und der nach wie hohen Anzahl an Gewalt gegen Frauen und Mädchen, erinnert der Tag ebenso daran, dass es noch viel zu tun gibt bis zur tatsächlichen Verwirklichung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen.

In beiden Jahren habe ich wieder unterschiedliche Veranstaltungen für Frauen organisiert:

4.7.1 Frauenbewegter Stadtrundgang in 2016

Das frauenunsolidarische Wetter am Samstag, 5. März 2016, konnte eine Gruppe von 25 Frauen aus Henstedt-Ulzburg und umliegenden Kommunen nicht davon abhalten, sich wieder „auf Spurensuche der besonderen Art“ zu begeben: Anlässlich des Internationalen Frauentages durchwanderten die Frauen unter dem Motto „**Frauenarbeit im Hamburger Hafen**“ die *FrauenFreiluftGalerie* Hamburg. Geführt wurde die Gruppe von Dr. Elisabeth von Dücker, Kuratorin der



Galerie, die mit der vermeintlichen Männerdomäne Hafen aufräumte. Auf dem Spaziergang am Elbufer vom Fischmarkt bis nach Neumühlen wurden 15 Wandbilder präsentiert, die ungewöhnliche Einblicke in die Hamburger Alltagskultur und in die vielfältige und wenig bekannte Geschichte(n) von Frauen in den Hafenwelten zeigen.

4.7.2 100 Jahre Frauenliteratur

Außerdem bot Marjam Azemoun in „Alle meine Schwestern“ am 08.03.2017 eine kurzweilige Lese- und Literaturshow zur Frauenliteratur der letzten 100 Jahre: Die **Frauenliteratur** etablierte sich im ausgehenden 19. Jahrhundert, als vermehrt Frauen die „Männerdomäne“ Literatur eroberten. Seither gibt es eine Vielzahl an interessanten Schriftstellerinnen. Marjam Azemoun lies diese in Textauszügen, Moderation und im szenischen Spiel zu Wort kommen: Charlotte Link, Simone de Beauvoir, Christa Wolf, Anaïs Nin und andere.

(Segeberger Zeitung 19.02.2016)

Frauen-Geschichten

HENSTEDT-ULZBURG. Männer und Frauen sind gleichberechtigt – so steht es im Grundgesetz. Dennoch ist das nicht in allen Lebensbereichen angekommen, die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau nicht überall erreicht. Der Internationale Frauentag am 8. März erinnert an diese Defizite und an die Erfolge, die die Frauenbewegung seit 1911 erzielt hat. Die Gleichstellungsbeauftragte Svenja Gruber hat dazu verschiedene Veranstaltungen vorbereitet.

Am Sonnabend, 5. März, steht ein historischer Stadtrundgang durch die „Frauenfreiluftgalerie Hamburg“ auf dem Programm. Unter dem Motto „Frauenarbeit im Hamburger Hafen“ wird die vermeintliche Männerdomäne betrachtet. Bei einem Spaziergang am Elbufer werden Geschichten aus der Hafenviertel erzählt: von der Binnenschifferin über die Ingenieurin und die Rollmopsdrehlerin bis zur Sexarbeiterin am Straßenstrich.

Am Frauentag selbst, am Dienstag, 8. März, bietet die Schauspielerinnen Marjam Azemoun ab 19.30 Uhr in der Gemeindebücherei einen kurzweiligen Einblick in die Frauenliteratur der letzten hundert



Jahre. „Alle meine Schwestern“ ist ein unterhaltsamer Mix aus Texten, Gedichten und Interviews (Vorverkauf 7 Euro, Abendkasse 9 Euro). Erfolge auf dem Weg zur Gleichberechtigung sind unter anderem: Seit November 1919 haben Frauen das Wahlrecht,

seit 1970 gestattet der DFB Frauenfußballspiele, seit 1997 ist Vergewaltigung und sexuelle Nötigung in der Ehe strafbar. **ubu**

➔ **Anmeldung** zum Stadtrundgang unter Tel. 04193/963170 oder svenja.gruber@h-u.de

FOTO: PRIVAT

4.7.3 Frauenbewegter Stadtrundgang in 2017

Auch in 2017 fand wieder ein historischer Stadtrundgang für Frauen in Hamburg statt: Zum Thema „Die **Hanseatinnen**: Vom Gängeviertel, tätiger Nächstenliebe und Kulturschaffenden“ führte Historikerin und Hamburgkennerin Wiebke Johannsen interessierte Frauen durch die Innenstadt. Die Frauengruppe passierte unter anderem die älteste Hamburger Bücherhalle und ein Verlagshaus, das für einen Skandal in den 1970er Jahren steht. Auf dem Weg von alter zu neuer Musikhalle wurden kulturell engagierte und tätige Frauen, das Frauenleben und die Entwicklung der Stadt Hammonias vorgestellt. Der Ausflug begann mit einem gemeinsamen Brunch im Frauencafé „endlich“. Der Spaziergang endete an der Elbphilharmonie. Auf der Plaza, der öffentlichen Aussichtsplattform, genoss die Frauengruppe auf 37 Metern Höhe den Rundumblick auf die Stadt und den Hafen. Ca. 30 Frauen nahmen an dem Ausflug teil.

4.7.4 Wat mutt, dat mutt

Die Segeberger Gleichstellungsbeauftragten präsentierten gemeinsam in 2017 zum Internationalen Frauentag die frauenpolitischen Handlungsempfehlungen, die die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zusammengestellt hat: „Wat mutt, dat mutt... für mehr (Geschlechter-) Gerechtigkeit im echten Norden! **Frauenpolitische Forderungen zur Landtagswahl** in Schleswig-Holstein“. Die Forderungen richteten sich an die Parteien, sowie an die Kandidatinnen und Kandidaten, die nach dem 07. Mai 2017 im

Wat mutt, dat mutt ...

für mehr (Geschlechter-) Gerechtigkeit im echten Norden!



Frauenpolitische Eckpunkte zur Landtagswahl in Schleswig-Holstein 2017

LAG GLEICHSTELLUNG SH
Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein

schleswig-holsteinischen Landtag die Chance und Aufgabe würden haben, die Lebensrealitäten von rund 2,8 Mio. Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen in Schleswig-Holstein jeden Tag ein Stückchen besser zu machen. Politische Handlungsfelder sieht die LAG in den Bereichen Frauen mit/ohne Erwerbstätigkeit, alleinerziehende Mütter und Väter, Mädchen und junge Frauen, von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder, Migrantinnen, Seniorinnen und Frauengesundheit.

Zeitungsausschnitt aus "Umschau" vom 08.03.2017

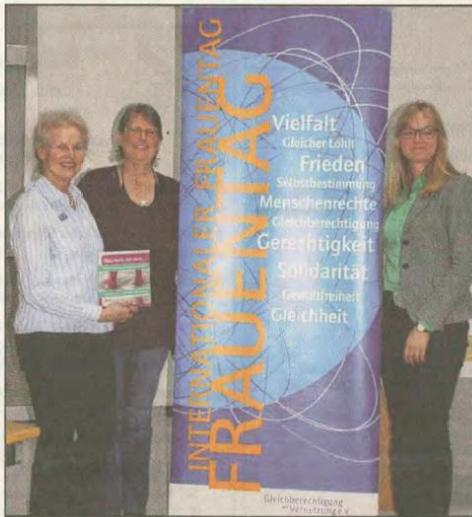
Wat mutt, dat mutt ... für mehr (Geschlechter)-Gerechtigkeit im Norden

Gleichstellungsbeauftragte informieren zum Internationalen Frauentag

Henstedt-Ulzburg (spt) – Der internationale Frauentag, der seit 1911 jährlich am 8. März begangen wird, erinnert an die Erfolge, die die Frauenbewegung seitdem erzielt hat. 1910 forderte die deutsche Sozialistin Clara Zetkin erstmals öffentlich „Menschenrechte für Frauen“. Trotz beachtlicher Fortschritte auf einigen Gebieten sind die Chancen von Frauen und Männern in vielen gesellschaftlichen Bereichen immer noch sehr unterschiedlich.

Hier einige Fakten:

- Über 70 Prozent der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit wird von Frauen geleistet.
- Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern beträgt in Schleswig-Holstein 22 Prozent.
- Etwa 90 Prozent aller Alleinerziehenden sind Mütter.
- Rund 15 Prozent der Alleinerziehenden in Schleswig-Holstein sind verschuldet, besonders die Wohnkosten sind eine hohe Belastung. Allerziehende benötigen bezahlbaren und angemessenen Wohnraum.
- Von ihrem 15. Lebensjahr an,



Die Gleichstellungsbeauftragten Sabine Schaefer-Maniezki, Claudia Meyer und Svenja Gruber machen auf den Internationalen Frauentag aufmerksam.

Foto: spt

erfährt eine von drei Frauen (33%) unabhängig von Alter, sozialem Status oder ethni-

scher Zugehörigkeit körperliche und/oder sexualisierte Gewalt, jede fünfte (20%) davon in

der Partnerschaft.

• Frauen haben einen um 57 Prozent geringeren eigenen Rentenanspruch als Männer. Das durchschnittliche Renteneinkommen von Frauen beträgt in Deutschland 618 Euro. Die hauptamtlich kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haben im Hinblick auf die Landtagswahl ein umfangreiches und ansprechendes Eckpunkte-Papier formuliert. Es richtet sich an die Parteien, sowie die Kandidatinnen und Kandidaten, die nach dem 7. Mai 17 im schleswig-holsteinischen Landtag die Chance und Aufgabe haben, die Lebensrealitäten von rund 2,8 Mio. Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen jeden Tag ein Stückchen besser zu machen. Anlässlich des Weltfrauentages haben die Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Städing aus Bad Bramstedt, Svenja Gruber aus Henstedt-Ulzburg, Sabine Schaefer-Maniezki aus Kaltenkirchen und Claudia Meyer aus Norderstedt verschiedene Veranstaltungen und Aktionen organisiert.

Henstedt-Ulzburg – Stadtrundgang „Die Hanseatinnen“

Gleichstellungsbeauftragte Svenja Gruber lädt zu einem historischen Stadtsparziergang für Frauen durch Hamburg am Sonntag, 12. März, ein. Zum Thema „Die Hanseatinnen: Vom Gängeviertel, tätiger Nächstenliebe und Kulturschaffenden“ führt Historikerin und Hamburgkennerin Wiebke Johannsen interessierte Frauen durch die Innenstadt. Die Frauengruppe passiert unter anderem ein Verlagshaus, das für einen Skandal in den 70er Jahren steht. Auf dem Weg von alter zu neuer Musikhalle werden kulturell engagierte und tätige Frauen, das Frauenleben und die Entwicklung der Stadt Hammonias vorgestellt. Der Ausflug beginnt mit einem gemeinsamen Brunch im Frauencafé „endlich“. Und der Spaziergang endet an der Elbphilharmonie. Auf der Plaza genießt die Frauengruppe auf 37 Metern Höhe den Rundblick auf die Stadt und den Hafen. Weitere Infos unter Telefon 04193-963170

Kaltenkirchen – Stadtrundgang „Entdeckerinnen – Frauen erkunden die Welt“

Am Freitagmittag, 10. März, lädt die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaltenkirchen, Sabine Schaefer-Maniezki, mit interessierten Kaltenkirchenerinnen um 13 Uhr nach Hamburg. Dort startet der Frauenstadtrundgang unter fachkundiger Leitung der Tornescher Historikerin Annette Schlapkohl. „Der Rundgang im Park Planten und Blumen besucht geeignete Orte, wo wir verweilen, um uns mit Frauen zu beschäftigen, die eine besondere Entdeckerfreude auszeichnete. Wir erfahren von Reiseschriftstellerinnen und Frauen, die im Bereich Zoologie und Paläoanthropologie entdeckend tätig waren, manche waren auch politisch aktiv.“ Es sind noch freie Plätze zu vergeben. Kosten fallen nur für die Fahrt an und für eventuelle weitere Unternehmungen im Anschluss an. Um Anmeldung wird gebeten unter s.schaefer-maniezki@kaltenkirchen.de oder unter Telefon: 04191939-152.

4.8 Frauen und Kultur

4.8.1 Lesung Viola Roggenkamp

In Kooperation mit dem „forum Kulturförderungsvereinigung Henstedt-Ulzburg e.V.“ habe ich die Lesung von **Viola Roggenkamp** „**Tu mir eine Liebe**“ organisiert. Was gehen einen die Mütter von Juden in Deutschland an? Dieser Frage ging die Hamburger Autorin Viola Roggenkamp auf den Grund. Sie führte mit 27 bekannten Erwachsenen Gespräche über deren jüdische Mutter, „Mamme“. Das Trauma des Holocaust verschiebt sich über die Generationen.

Die Veranstaltung fand am 14.10.2016 statt und war gut besucht.



5 Netzwerkarbeit

5.1 Innerhalb H-U

An der Sozialen AG, dem bereits 1990 gegründeten Netzwerk aller Vereine und Verbände im sozialen Bereich in Henstedt-Ulzburg, nehme ich nach wie vor regelmäßig als Teil der Verwaltung teil, aber mit weisungsfreier Funktion als Gleichstellungsbeauftragte, teil. Auf Antrag kann in diesem sehr konstanten und verbindlich arbeitenden Arbeitskreis mitgearbeitet werden, derzeit hat die **Soziale AG** folgende Mitglieder: Ämterlotsen, Behindertenbeauftragten, Bürger Aktiv, Deutscher Kinderschutzbund, DRK Ortsverein, Erziehungs- und Familienberatungsstelle der Therapiehilfe, Flüchtlingskoordinator, Gleichstellungsbeauftragte, In Via Hamburg, Kreisjugendamt, Kreuzkirche, das Rauhe Haus, Schuldnerberatung, Segeberger Wohn- und Werkstätten, Seniorenbeirat, SOS-Kinderdorf Harksheide, Sozial- und Migrationsberatung der Diakonie Altholstein, Sportverein Henstedt-Ulzburg, VHS, Weißer Ring und Willkommensteam. Die Soziale AG ist Herausgeberin des Wegweisers für Beratung und soziale Angebote (s. 6.3)

In Einzelberatungen und projektbezogen arbeite ich mit o.g. Trägern vertrauensvoll und erfolgreich zusammen (siehe 3 Beratung und 4 Externe Veranstaltungen und Initiativen).

In die beiden Arbeitskreise des Kriminalpräventiven Rate der Gemeinde Henstedt-Ulzburg, „AK Umfeldverbesserungen“ und „Gewaltprävention an Schulen“, bin ich bei Bedarf eingebunden.

Mit der kreisweiten **Beratungsstelle FRAU & BERUF**, die regelmäßig alle 14 Tage im Haus der Sozialen Beratung in Henstedt-Ulzburg Sprechzeiten anbietet, arbeite ich besonders intensiv zusammen, unterstütze durch Öffentlichkeitsarbeit und organisiere bedarfsgerecht gemeinsame Veranstaltungen für Frauen, wie z.B. Existenzgründung für Frauen (siehe 4.5.2).

5.2 Kreis-, Landes-, Bundesebene

Da ich innerhalb der Verwaltung in kein fachliches (Gleichstellungs-) Team eingebunden bin, sind der Austausch und die Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten auf Kreis-, Landes- und Bundesebene entscheidend für eine gute Gleichstellungsarbeit in Henstedt-Ulzburg.

Aus den Treffen der **Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Segeberg** hat sich eine Regionalgruppe entlang der AKN-Achse (Kaltenkirchen, Norderstedt, Henstedt-Ulzburg) gebildet, mit der ich projektbezogen und interkommunal hervorragend zusammenarbeite, im Berichtszeitraum besonders bei der Kampagne „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ (siehe 4.1).

Projekt- und Einzelfallbezogen pflege ich Kooperationen mit den im Kreis ansässigen Frauenfachberatungsstellen: dem **Frauentreffpunkt in Kaltenkirchen**, dem Frauenhaus in Norderstedt, dem Frauenzimmer und der KIK Koordinierungsstelle in Bad Segeberg (Netzwerk bei häuslicher Gewalt).

Auf Kreis- und Landesebene bin ich außerdem Mitglied in den Netzwerken „Arbeitsmarkttreffen der Arge“, „Netzwerk weibliche Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt“, „SUSE Netzwerk“, „Arbeitskreis gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Jungen“ und „AK Pool Beobachterin Führungskräftepotentialanalyse“, „Frauen in der Metropolregion Hamburg“. Aus Kapazitätsgründen habe meine regelmäßige Teilnahme an den Treffen reduziert, ich erhalte die Einladungen und Protokolle und nehme nur noch themenbezogen teil.

Auf Landesebene bin ich Mitglied der **Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein (LAG)** und dort seit 06/2017 Sprecherin. Neben der Teilnahme an den Vollversammlungen der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein (LAG) bin ich Mitglied im AK Hauptsatzung der LAG, der sich mit den Rahmenarbeitsbedingungen für Gleichstellungsbeauftragte, wie Hauptamtlichkeit, Eingruppierung und frühzeitige Beteiligung, sowie mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (GstG SH) befasst.

An der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BUKO) „Kommune der Zukunft nur mit Gleichstellung“ am 07.-09.05.2017 in Wolfsburg habe ich teilgenommen.



(BUKO 07.-09.05.2017 in Wolfsburg)

5.3 Sprecherin der LAG

Wie im letzten Tätigkeitsbericht angekündigt, habe ich mein gleichstellungspolitisches Engagement auf Landesebene intensiviert, um auch für die Gemeinde Henstedt-Ulzburg bessere Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit zu schaffen und die Geschlechtergerechtigkeit zu verbessern.

In der Vollversammlung am 19.06.2017 wurde ich als **Sprecherin der LAG** vorgeschlagen und für zwei Jahre gewählt. Das Sprecherinnengremium setzt sich aus derzeit sechs Kolleginnen zusammen. Die Sprecherinnen

- pflegen die Kontakte zu Ministerien, Landtagsfraktionen und zu den kommunalen Landesverbänden,
- nehmen zu tagesaktuellen gleichstellungspolitischen Fragen öffentlich Stellung und
- bereiten die Vollversammlungen und Fortbildungen der GBs inhaltlich vor.

Mit der Tätigkeit als Sprecherin verbunden ist eine **zeitliche Priorisierung meiner Arbeit**, die meine Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte vor Ort in Henstedt-Ulzburg einschränken, wie z.B. Prüfung von Verwaltungsvorlagen, Stellungnahmen zu verwaltungsinternen Angelegenheiten, Beratung von Verwaltung und Politik, Beratung von Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürgern sowie Veranstaltungsplanung.

Allerdings bewirke ich als Sprecherin der LAG zusammen mit meinen Kolleginnen indirekt auch für Henstedt-Ulzburg eine tatsächliche Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen bzw. der Standards in der Gleichstellungsarbeit. Folgende Themen konnten beispielhaft im Berichtszeit durch die LAG weiter voran gebracht werden:

5.3.1 Gesetz zur „Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“

Die Wirksamkeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des Verfassungsauftrages hängt in hohem Maße von den Rahmenbedingungen ab, in denen sie arbeiten. Diese Rahmenbedingungen sind z.B. frühzeitige Beteiligung am Willensbildungsprozess, Hauptamtlichkeit/zeitliche Ressourcen, Eingruppierung/Ausbildung der Gleichstellungsbeauftragten oder Ausstattung/finanzielle Ressourcen.

In vielen Kommunen in Schleswig-Holstein sind Gleichstellungsbeauftragte in Teilzeit, mit wenigen Stunden oder ehrenamtlich beschäftigt. In einigen Kommunen existiert keine Gleichstellungsbeauftragte.

So wurde im Gesetz zur „Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“ vom März 2017 der Begriff der Hauptamtlichkeit konkretisiert und die **Vollzeitbestellung einer Gleichstellungsbeauftragten** ab einer Größe von 15.000 Einwohnerinnen und Einwohner als Regelfall festgelegt. Häufige Beschäftigung ist im Ausnahmefall möglich, unterhäufige ausgeschlossen.

➤ **Dieses Gesetz ist ein Meilenstein zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung.**



(Landtagsentscheidung zum „Standardgesetz“ am 24.02.2017, von links: Marret Bohn, damalige frauenpolitische Sprecherin der Landtagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen; Britta Rudolph, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Husum; Birgit Herdejürgen, damalige Landtagsabgeordnete der SPD; Karin Lewandowski, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Itzehoe; Svenja Gruber, Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Henstedt-Ulzburg; Jette Waldinger-Thiering, frauenpolitische Sprecherin der Landtagsfraktion SSW)

Die LAG war an dieser Entwicklung beteiligt durch landesweite Abfragen in den Kommunen und bei den Gleichstellungsbeauftragten, durch ein von ihr beauftragtes Gutachten zur Hauptamtlichkeit, durch Gespräche in den Ministerien, mit den Landtagsfraktionen und den kommunalen Landesverbänden.

An der Umsetzung des Gesetzes wird z.Zt. gearbeitet.

5.3.2 Paritätische Gremienbesetzung nach § 15 GstG

Das Gleichstellungsgesetz in Schleswig-Holstein (GstG) ist 1994 in Kraft getreten. Die Paritätische Gremienbesetzung in § 15 GstG soll bewirken, den Anteil von Frauen in Gremien, wie Aufsichtsräten auf die Hälfte der Mitglieder zu erhöhen. Denn

- Gremien in Staat und Gesellschaft üben Macht aus – sei es durch eigene Entscheidungen oder durch beratende Funktionen.
- Der fehlende Einfluss von Frauen bewirkt, dass ihre Interessen und Sichtweisen nicht oder nur unzureichend durchgesetzt werden.

Erfreulicherweise hat die Stadt Husum die Paritätische Gremienbesetzung gerichtlich klären lassen. **Ende 2017 hat das Oberverwaltungsgericht in Schleswig die Anwendbarkeit des § 15 GstG bei der Entsendung kommunaler Vertreterinnen und Vertreter in Gremien bestätigt.**

Künftig müssen in Aufsichtsräten mehr Frauen vertreten sein

Die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis begrüßen ein **wegweisendes Urteil des Oberverwaltungsgerichtes** in Schleswig

KREIS SEGEBERG: Ein aktuelles Urteil des Oberverwaltungsgerichtes Schleswig stärkt die Mitbestimmung der Frauen in der Politik und die Gleichstellung in Schleswig-Holstein. Zugleich bedeutet die Entscheidung, dass Kreise, Städte und Gemeinden die Aufsichtsräte ihrer Gesellschaften neu besetzen müssen, und zwar zur Hälfte mit Frauen. Das ist nur in Ausnahmefällen so, auch in Norderstedt dominieren die Männer in den Aufsichtsgremien.

Das wird sich durch den Urteilspruch ändern. Das Oberverwaltungsgericht verhandelte im Berufungswer-

fahren den Fall, dass der Rat der Stadt Husum zu wenige Frauen in den Aufsichtsrat der Tourismus- und Stadtmarketing GmbH (TSMH) entsandt hatte, nur eins von fünf Mitgliedern war weiblich. Bürgermeister Uwe Schmitz lehnte die Neubesetzung ab, weil sie gegen geltendes Recht verstieß – das Landesgleichstellungsgesetz (§ 15) sieht vor, dass 50 Prozent aller Sitze in den Gremien mit Frauen besetzt werden sollen. Bürgervorsteher Peter Empen zog stellvertretend für das Stadtverordnetenkollegium vor Gericht, das nun das Urteil des Verwaltungsgerichtes bestätigt hat.

„Wir sind hocherfreut, dass nun endlich geltendes Recht umgesetzt werden muss“, sagte Svenja Gruber, Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten im Land und Gleichstellungsbeauftragte in Henstedt-Ulzburg, die den Husumern dafür dankte, dass sie eine rechtliche Klarstellung erwirkt haben. Die sogenannte Spiegelsbildlichkeit, nach der sich die politischen Machtverhältnisse in den politischen Gremien im Aufsichtsrat wiederfinden müssen, ist nach dem Urteil unzulässig.

Die Entscheidung der Verwaltungsrichter hat erhebliche Folgen für die Städte und Gemeinden. Fast überall sind die Frauen unterrepräsentiert, zum Teil deutlich. Das belegen die Zahlen, die die Gleichstellungsbeauftragten nach der Kommunalwahl 2013 ermittelt haben: In den elf Landkreisen und vier kreisfreien Städten beträgt der Frauenanteil in den kommunalen Aufsichtsräten gerade einmal 17,5 Prozent. „Frauen stellen 50 Prozent der Bevölkerung, sie müssen selbstverständlich auch mindestens zur Hälfte mitbestimmen können“, sagt Birgit Pfennig, Geschäftsfüh-

rerin der LAG. Das Argument, es gäbe nicht genug geeignete Frauen, zähle schon lange nicht mehr, da auch kompetente Frauen aus kleineren Fraktionen oder von außerhalb der Ratsfraktionen berücksichtigt werden könnten.

Die Norderstedter Politiker haben die Entscheidung quasi vorweggenommen und schon Anfang des Jahres auf Antrag der Grünen im Hauptausschuss die Geschlechter-Parität beschlossen, denn: Frauen sind zurzeit noch in fast allen Aufsichtsgremien der Norderstedter Gesellschaften klar in der Minderheit. (ms)

(Hamburger Abendblatt, 09./10.12.2017)

Die LAG hat mit landesweiten Abfragen zur Gremienbesetzung, mit dem Fachtag „Theorie versus Praxis?! Wo geht es lang in Sachen Paritätische Gremienbesetzung?“ am 28.09.2017, mit Kampagnen und Pressearbeit unterstützt und war auch an der Erstellung des Beratungserlasses beteiligt.

- Um meinem Tätigkeitsbericht für 2018 vorweg zu greifen: Die Besetzung der Gremien in **Henstedt-Ulzburg** nach der Kommunalwahl im Mai 2018 erfolgte in Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik sehr gut – bedeutet **paritätisch**.

5.3.3 Fachgremium geflüchtete Frauen

Im Zuge der Zuwanderung von Geflüchteten hat sich auf Landesebene das Fachgremium geflüchtete Frauen unter dem Vorsitz der Geschäftsstelle der LAG gegründet, ein Netzwerk bestehend aus Fachverbänden der Frauen- und Integrationsarbeit und des Landes Schleswig-Holsteins.

Das Fachgremium arbeitet z.B. an der Entwicklung des Landesintegrationsgesetzes mit, nimmt Stellung zum Wohnraumschutzgesetz und setzt sich ein für eine Auszahlung der Integrationspauschale an die Kommunen nach festgelegten Kriterien, wie zum Beispiel eines Gewaltschutzkonzeptes in den Flüchtlingsunterkünften.

Intensiv hat das Fachgremium an den „Empfehlungen zum partizipativen Gewaltschutz für die Unterbringung und Betreuung von Geflüchteten in den Kommunen in Schleswig-Holstein“ vom Landesflüchtlingsbeauftragten mitgewirkt.



- **Diese Empfehlungen wiederum sind Grundlage unseres Unterbringungskonzeptes für Geflüchtete in Henstedt-Ulzburg gewesen.**

5.3.4 Kampagnen und Broschüren

Im Berichtszeitraum hat die LAG mehrere Kampagnen durchgeführt und Broschüren herausgebracht, wie z.B.

- Jutebeute „Halbe Macht den Männern!“
- Landesweite „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ (siehe 4.1)
- Postkartenaktion „100 Jahre Frauenwahlrecht“
- Broschüre „Wat mutt, dat mutt... für mehr (Geschlechter-) Gerechtigkeit im echten Norden!“, eine Broschüre zu den frauenpolitischen Eckpunkten zur Landtagswahl in Schleswig-Holstein in 2017



6 Öffentlichkeitsarbeit

Als Gleichstellungsbeauftragte betreibe ich eigene Öffentlichkeitsarbeit. Dazu gehört das Herausgeben von Pressemitteilungen zu aktuellen Themen und Veranstaltungen sowie von Informationsbroschüren. Des Weiteren bin ich für die Inhalte und die Pflege meiner Internetpräsenz auf der Homepage der Gemeinde Henstedt-Ulzburg verantwortlich. Mein digitaler „Frauen-Verteiler“ für Informationen per E-Mail umfasst inzwischen fast 180 Frauen aus Henstedt-Ulzburg und Umgebung.

6.1 Eigene Pressearbeit

Als Gleichstellungsbeauftragte kann ich an den monatlichen Pressegesprächen der Verwaltung teilnehmen und gebe selbständig und weisungsunabhängig Presseinformationen heraus. Bei Bedarf lade ich zu eigenen Pressegesprächen ein. Meine Pressemitteilungen erhält der Bürgermeister vorab zur Kenntnis. Meinen Presseverteiler pflege ich selbständig, auch die Fraktionsvorsitzenden und Fachbereichsleitungen erhalten meine Pressemitteilungen.

6.2 Kampagnen

„**Mehr Frauen in die Kommunalpolitik**“ war von 2015 bis 2018 die erfolgreiche Kampagne der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Kooperation mit dem Landesfrauenrat und dem Ministerium Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung. Vor diesem Hintergrund habe ich viele Veranstaltungen und Fortbildungen zusammen mit meinen Kolleginnen an der sogenannten AKN-Achse von Kaltenkirchen über Henstedt-Ulzburg bis nach Norderstedt organisiert (siehe 4.1).

Um es vorweg zu nehmen: Der Anteil an Frauen in Henstedt-Ulburger Gemeindevertretung hat um 12,6% von 26,8% in 2013 auf 39,4% in 2018 zugenommen.

6.3 Veröffentlichungen & Broschüren

Auch in 2016 wurde der **Wegweiser für Beratung und soziale Angebote** in meiner Verantwortung komplett aktualisiert und in dem Corporate Design der Gemeinde Henstedt-Ulzburg angepasst neu gedruckt. Herausgeberin der Broschüre ist die Soziale AG, die Kosten für Druck- und Layout werden aus dem allgemeinen Etat für Öffentlichkeitsarbeit finanziert.

Den **Leitfaden Trennung – Scheidung** wird von den Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Segeberg herausgegeben, seit 2017 mit neuer Titelseite. Der lokale Adressteil aktualisieren die Gleichstellungsbeauftragten jeweils vor Ort.

Die **Flyerstände im Eingangsbereich** des Rathauses sind inzwischen eine gut sortierte und fest etablierte Informationsmöglichkeit für Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde Henstedt-Ulzburg. Bereitgestellt werden hier Informationen zu allen sozialen



Themen und Beratungsstellen vor Ort. An den regelmäßigen Nachbestellungen wird der große Bedarf an aktuellem Informationsmaterial deutlich.

Das regelmäßige Kontrollieren der Flyer auf Aktualität und Vollständigkeit, das Aufräumen der Flyerstände und Fixieren mit Gummibändern und die häufigen Nachbestellungen sind sehr zeitaufwendig und werden durch die Wirtschaftsförderung unterstützt.

6.4 Internet

Die Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten auf der Homepage der Gemeinde Henstedt-Ulzburg habe ich fortlaufend aktualisiert, sie gliedert sich in die Bereiche „Aufgaben“, „Veröffentlichungen“, „Frauen und Kommunalpolitik“, „Frau & Beruf“ und „Interkulturelles Frauenfrühstück“. Besonders die Kampagne „Frauen in die Kommunalpolitik“ mit ihren Veranstaltungen, Fortbildungen und Netzwerktreffen ist stets aktuell und ausführlich dokumentiert.

7 Ausblick

Mein umfänglicher Tätigkeitsbericht zeigt die Vielfalt der Verwaltungs- und Gleichstellungsarbeit. Es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit, denn alle gemeindlichen Entscheidungen haben unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer. Dabei bedeutet Gleichstellung nicht für alle das Gleiche, sondern für jede und jeden das Richtige.

Zukünftige wichtige Themen, die ich aus Gleichstellungsicht begleiten werde, sind:

- Die Stellenbesetzungsverfahren auf Ebene Fachbereiche: Im Sinne der Bestenauslese gilt es das Verfahren geschlechtergerecht zu gestalten.
- Die Errichtung von neuen Flüchtlingsunterkünften, um die Empfehlungen des Landesflüchtlingsbeauftragten zum Gewaltschutz umsetzen zu können.
- Die Durchführung der Organisationsuntersuchung und die Erarbeitung eines geschlechtergerechten Personalentwicklungskonzeptes.

Nach wie vor gilt es, die Vorteile von Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Männer herauszustellen und den Nutzen für Verwaltung, Politik und Gemeinwesen zu verdeutlichen. Auch wenn die Position der Gleichstellungsbeauftragten eine „Wächterinrolle“ innehat, so gebührt dem Aufzeigen dieses geschlechtsspezifischen Blickwinkels zunächst einmal Respekt und Wertschätzung. Die Einbeziehung und Anerkennung dieses Blickwinkels dürfte gerne noch etwas zunehmen – unabhängig von der zu treffenden Entscheidung.

Historische wichtige Ereignisse jähren in 2019:

- Die Gleichstellungsstelle in Henstedt-Ulzburg wird 25 Jahre alt. Aus diesem Anlass organisiere ich zusammen mit dem Bürgermeister am Freitag, 8. März 2019 eine Geburtstagsfeier.
- Nahezu zeitgleich vor 25 Jahren wurde am 27.10.1994 der Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes erweitert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. *Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*“
- Außerdem wird das Frauenwahlrecht 100 Jahre alt: Eingeführt wurde das Wahlrecht für Frauen im November 1918. Und im Januar 1919 war es dann soweit: Frauen durften bei der Wahl zur Deutschen Nationalversammlung erstmals wählen und gewählt werden.

Gleichstellung ist ein langwieriger Prozess, es braucht einen langen Atem. Es ähnelt einem langsamen Ritt auf einer Schnecke – aber Sie kennen mich, ich werde der Schnecke Beine machen.

Ich freue mich auf unsere weitere gemeinsame Gleichstellungsarbeit.

8 Anlagen

Anlage 1

Hauptsatzung der Gemeinde Henstedt-Ulzburg Kreis Segeberg

§ 10

Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gemeinde Henstedt-Ulzburg beizutragen durch Einbringung frauenspezifischer Belange.

Zu ihren Aufgaben gehören:

Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen, z. B. bei der Aufstellung eines Bebauungsplanes.

Entwicklung von Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Gemeinde Henstedt-Ulzburg und Durchführung der Initiativen nach Maßgabe der Entscheidungen der Gemeindevertretung und Ausschüsse der Gemeinde.

Anbieten und Durchführen von Sprechstunden und Beratung für Hilfesuchende.

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

- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen ihrer Tätigkeiten an fachliche Weisungen der Bürgermeisterin / des Bürgermeisters nicht gebunden; sie unterliegt der Dienstaufsicht der Bürgermeisterin / des Bürgermeisters. Die Bürgermeisterin / der Bürgermeister hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Aufgabenbereiches an allen Vorhaben so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können.

Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben sowie Auskünfte zu erteilen.

- (4) Sie kann an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen. Zeit, Ort und Tagesordnung der Sitzungen sind ihr rechtzeitig bekannt zu geben. In Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches ist ihr auf Wunsch das Wort zu erteilen.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte betreibt mit den ihr zu diesem Zweck zugewiesenen Haushaltsmitteln eigene Öffentlichkeitsarbeit.

Personalauswahlverfahren

Ziele:

- Bestenauslese
- schlankes, effektives Verfahren
- Einhaltung rechtlicher Grundlagen (TVöD, Hauptsatzung, GstG, MBG etc.)

