



**14. BERICHT DER FRAUENBEAUFTRAGTEN /
REFERAT FÜR FRAUEN
DER LANDESHAUPTSTADT KIEL
ÜBER DEREN TÄTIGKEIT
VOM 1. JANUAR BIS 31. DEZEMBER 2 0 0 9**

Herausgeberin:

Die Frauenbeauftragte der Landeshauptstadt Kiel

Redaktion:

Annegret Bergmann (verantwortlich)

Heike Feldmann

Susanne Kalweit

Kiel, März 2010

Inhalt

1	Vorwort	3
2	Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung	5
2.1	Verwaltungsreform und Gender Mainstreaming (GM)	5
2.2	Gremienbesetzung	6
2.3	Total E-Quality	6
3	Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen.....	7
4	Mitwirkung bei Personalentscheidungen	8
4.1	Frauenförderung / Personalplanung und -entwicklung	8
4.2	Personalmaßnahmen.....	9
4.3	Führungsebene.....	10
4.4	Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	11
4.5	Frauen für Gleichstellungsaufgaben	12
5	Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt	12
6	Anbieten von Sprechstunden und Beratungen für Frauen ...	13
6.1	MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung	13
6.2	Einwohnerinnen Kiels.....	15
7	Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden	17
7.1	Frauen, Familie und Erwerbsarbeit.....	17
7.2	Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen.....	19
7.3	Arbeitsgruppe Prostitution	19
7.4	Frauen und Gesundheit	20
7.5	Frauenbündnis Kiel	21
7.6	Frauen-Facheinrichtungen	21
7.7	Zusammenarbeit mit den Hochschulen	22
7.8	Weitere Kooperationen.....	22
7.9	Überregional.....	22
8	Öffentlichkeitsarbeit	24
8.1	Armut in einem reichen Land.....	24
8.2	Internationaler Frauentag – 8. März 2008.....	24
8.3	Aktive Vaterschaft und Unternehmenskultur	25
8.4	Ausstellung "Mammas"	26
8.5	Buch und Wanderausstellung "Geht nicht gibt's nicht"	27
8.6	Neuaufgabe "Wegweiser für Frauen durch Kiel"	28
8.7	Internet	28
8.8	Geschlechtergerechte Sprache	29
9	Übersicht über Arbeitskreise, Arbeitsgruppen und Gremien.....	29
10	Zusammenfassung der Forderungen und Anregungen	31

1 Vorwort

Nach der Hauptsatzung der Landeshauptstadt Kiel in der Fassung der 9. Nachtragssatzung vom 2.11.07, § 6 Abs. 6, legt die Frauenbeauftragte der Ratsversammlung jährlich einen Tätigkeitsbericht vor. In dem Zeitraum vom Januar 2009 bis Januar 2010 hat die Frauenbeauftragte gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag an der Durchsetzung von Frauenförderung und Gleichstellung mitgewirkt. Sie hat in ihren Arbeitsschwerpunkten *Frauenförderung im öffentlichen Dienst, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheit, Gewalt gegen Frauen* sowie *Arbeit und Wirtschaft* zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen beigetragen.

Ausgangspunkt unserer Arbeit war dabei eine grundsätzliche Parteilichkeit für unsere Zielgruppe(n), die Frauen. Sie stellen keine homogene Gruppe dar. Bei allen Arbeitsschritten des Referats für Frauen muss deshalb sorgfältig geprüft werden, für welche Frauen in welchen Lebenslagen, mit welchen Bedürfnissen und Bedarfen und mit welchen Problemen die Stadtverwaltung Leistungen erbringen soll. Eine solche differenzierte Vorgehensweise trägt dazu bei, den Einfluss von Geschlechterrollen-Stereotypen zurückzudrängen und den Blick auf die Vielfalt von Frauen- und Männerleben zu eröffnen.

Gleichstellung, Frauenförderung und *Gender Mainstreaming* sind drei Strategien, um dasselbe Ziel zu erreichen: die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Gleichstellung heißt nicht, die Frauen den Männern anzupassen. Ziel ist die Veränderung von männlich und patriarchalisch geprägten Geschlechterverhältnissen, die Frauen benachteiligen. Gleichstellungspolitik muss immer die Situation von Männern *und* Frauen berücksichtigen. Nur dies kann zu einer Veränderung der Strukturen führen. Konzept unserer Arbeit ist die Umsetzung der Gleichstellung in der Stadtverwaltung.

Gender Mainstreaming wird häufig in der Fachliteratur als Weiterentwicklung von Frauenpolitik dargestellt, weil sie Männer ebenso wie Frauen einbezieht. Das Konzept der Querschnittsaufgabe Gleichstellung nimmt Frauen *und* Männer in die Pflicht, aktiv an der Demokratisierung von Verwaltung und Gesellschaft mitzuarbeiten. Die Umsetzung dieses verfassungsrechtlichen Gebotes (Art. 3 Abs. 2) ist grundsätzliche Aufgabe aller städtischen Dienststellen.

Frauenförderung bezieht sich in der Regel auf personalpolitische Maßnahmen. Sie wird aber auch als eine breite Palette von Strategien gesehen, von Einzelförderung über familienfreundliche Maßnahmen bis hin zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen. Z. B. kann es zur Veränderung beitragen, den Frauenanteil in Führungspositionen durch gezieltes Coaching von Frauen zu erhöhen. Dies verändert aber noch nicht die benachteiligenden Strukturen. Es ist deshalb notwendig, die betrieblichen Rahmenbedingungen zu analysieren, die eine Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern verhindern, und sie dann zu verändern. Eine so verstandene Frauenförderpolitik bedient sich vergleichbarer Strategien wie der Gender Mainstreaming-Ansatz.

Da der Bericht 2008 mit Rücksicht auf die zahlreichen neuen Ratsmitglieder sehr ausführlich gefasst war und weiterhin zugänglich ist, verzichte ich in diesem Bericht darauf, die einzelnen Initiativen – z. B. die Arbeitsgruppe Zukunftsorientierte Personalarbeit oder das Forum Alleinerziehende – grundsätzlich zu erläutern.

A handwritten signature in black ink, consisting of the letters 'a.' followed by a stylized 'B' and a horizontal line extending to the right.

Annegret Bergmann
Frauenbeauftragte der Landeshauptstadt Kiel

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

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

2.1 Verwaltungsreform und Gender Mainstreaming (GM)¹

Im Tätigkeitsbericht 2008 wurden Ziele und Implementationsschritte zur Einführung von GM ausführlich dargestellt. Jetzt müssen weitere Schritte erfolgen:

- Konsequente Überprüfung von GM bei Vorlagen für die Selbstverwaltung
- Vervollständigung der geschlechtsspezifischen Datenerhebung
- Weiterentwicklung von GM-Kompetenz bei den Führungskräften und bei allen Beschäftigten
- Verantwortung für GM als Führungsaufgabe

Durch die schlechte Haushaltslage, die Einführung der Doppik und die dort fehlende Zieldefinition für GM sind dem GM-Prozess allerdings bisher Grenzen gesetzt. Es laufen zur Zeit keine konkreten Umsetzungsprozesse. Die Einführung von Gender Budgeting als Pilotprojekt könnte grundsätzlich hilfreich sein, dem Prozess weitere Impulse zu geben; dies ist allerdings bisher nicht in Sicht.

In einigen Bereichen ist eine gewisse Aufgeschlossenheit gegenüber GM zu beobachten:

Das Dezernat III erstellte in Zusammenarbeit mit dem Referat für Frauen eine Vorlage zu GM für den Innen- und Umweltausschuss. Im Zuge dieser Vorlage setzte sich das Dezernat mit dem Thema eingehend auseinander.

Der Innen- und Umweltausschuss der Ratsversammlung behandelt künftig auch Gleichstellungsangelegenheiten, die als fester TOP auf der Tagesordnung des Ausschusses stehen.

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

Mit Bezug auf die konjunkturfördernden Maßnahmen der Bundesregierung schrieb die Frauenbeauftragte am 27.02.09 an die Oberbürgermeisterin, an alle Dezernenten und AmtsleiterInnen: "... zur Zeit werden in den Ämtern Vorschläge dazu erarbeitet, für welche Projekte die Stadt Anträge zum Konjunkturpaket stellen könnte. Die Frauenbeauftragte erin-

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2006, S. 6 ff.

nernt daran, dass dabei gemäß Ratsbeschluss GM zu berücksichtigen ist. Nicht alle Projekte müssen sich an beide Geschlechter wenden; zum Ausgleich sollten Projekte entwickelt werden, die sich allein an Frauen wenden. Bei Projekten, die sich an beide Geschlechter wenden, sollte aus dem Text nicht nur deutlich werden, dass sie Frauen und Mädchen offen stehen, sondern auch, wie sich diese dort einbringen können."

2.2 Gremienbesetzung

Sowohl auf Grund des Mangels an Frauen in herausgehobenen Positionen bei der Landeshauptstadt Kiel als auch auf Grund der wenigen Frauen, die sich in der Selbstverwaltung engagieren, sind Frauen auch in Aufsichtsgremien, in denen die Stadt und die angegliederten Gesellschaften vertreten sind, weit unterrepräsentiert. Darauf wurde bereits im letzten Tätigkeitsbericht hingewiesen.

Gemäß § 15 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst sollen bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen oder Vertretern für die dort genannten Gremien Frauen und Männer jeweils zur Hälfte berücksichtigt werden. Gremien im Sinne des Gesetzes sind z. B. Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, aber auch Arbeitsgruppen oder -kreise, Juries, Preisgerichte sowie vergleichbare Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist. Der § 15 ist für die Landeshauptstadt Kiel bindend. ... Abweichungen sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich, wenn z. B. die fachliche Zuständigkeit eines Mitglieds für seine Entsendung in ein Gremium entscheidend ist. Von der Dienststelle ist die Frauenbeauftragte an allen entsprechenden Maßnahmen grundsätzlich zu beteiligen.

Die von der Selbstverwaltung angekündigte Umsetzung der Geschlechterparität in diesem Bereich¹ greift noch nicht, da die Besetzung nach der Kommunalwahl 2008 zunächst abgeschlossen ist. Sinnvoll wäre für den Anfang eine Selbstverpflichtung des Rates durch offiziellen Beschluss, dass die gesetzlichen Vorgaben des GstG zur Gremienbesetzung umgesetzt werden sollen. Damit würde eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils an Aufsichtsräten von Unternehmen und Zweckverbänden bewirkt.

2.3 Total E-Quality

Im Frühjahr 2009 wurde der Landeshauptstadt Kiel erneut das Prädikat des Vereins Total E-Quality verliehen. Ihre Anschlussbewerbung erfüllte die Kriterien des Vereins, die erfordern, dass die Bewerberin gegenüber der erfolgreichen Erstbewerbung 2006 "weitere Fortschritte auf dem Weg zur Chancengleichheit nachweist oder die Nachhaltigkeit des eingeschlagenen Weges deutlich" macht. Grundsätzlich belegt das Prädikat, dass die Landeshauptstadt Kiel "einen erfolgreichen Konsens zwischen wirtschaftlichen Belangen und den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels geeigneter Personalstrategien zur Umsetzung von Chancengleichheit" erziele. Besonders hervorgehoben wurden die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit und das Internet-Portal "elternOnline".

An der Ausarbeitung der Präsentation war das Referat für Frauen wieder maßgeblich beteiligt.

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2008, S. 7

3 Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen

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

2009 wurde die Frauenbeauftragte an insgesamt 122 Verwaltungsvorlagen beteiligt.² Zu einer Reihe von Vorlagen forderte sie ein, sie stärker so auszurichten, dass Frauen und Mädchen in ihrer Lebenssituation deutlicher hervortreten und zur aktiven Beteiligung ermutigt werden.

- Zur Kindergartenbedarfsplanung 2009/10 gab sie eine unterstützende Stellungnahme ab. Sie begrüßte besonders die Angleichung der Kosten für die durchgehende Betreuung von Kindern mit Behinderungen an die Kosten für Hortplätze, die angekündigte Überarbeitung der Sozialstaffelung der Gebührensatzung sowie die Einbeziehung der Betreuten Grundschulen in das System.
- Zur Vorlage 'Wahl des 5. Beirates für Seniorinnen und Senioren der Landeshauptstadt Kiel' regte sie für die nächste Wahl eine Veränderung des Wahlmodus in der Satzung an, da der geplante Wahlmodus ggf. zur Benachteiligung von Frauen führen könne. Es erwies sich als sehr schwierig, eine angemessene Veränderung des Wahlmodus zu finden. Das Thema wird mit dem zuständigen Fachamt weiter diskutiert.
- Zur "Situation der neuen gebundenen Ganztagschulen" unterstützte sie aus frauenpolitischer Sicht den Vorschlag der Verwaltung, den Mangel an Finanzierung durch das Land durch einen höheren Zuschuss der Stadt auszugleichen, der die Verringerung der Gruppengrößen und damit eine fruchtbarere pädagogische Arbeit erlauben soll.

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

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

² Aus Krankheitsgründen konnten 2009 nicht alle Vorlagen bearbeitet werden.

4 Mitwirkung bei Personalentscheidungen

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

Dieser Bereich wurde im Tätigkeitsbericht 2008 ausführlich erläutert. Daher beschränkt er sich in diesem Jahr auf neue Entwicklungen.

4.1 Frauenförderung / Personalplanung und -entwicklung

Frauenförderung hat die Aufgabe, durch strukturelle Veränderung der Personalpolitik Chancengleichheit für Frauen herzustellen. Es geht darum, die vielen leistungsfremden Hürden und versteckten Formen von Diskriminierung abzubauen. Darauf müssen alle Verfahren und personalpolitischen Instrumente geprüft werden. Ebenso erforderlich ist die Analyse der Organisationsstrukturen und der offiziellen und gelebten Leitbilder der Stadtverwaltung. Ein dritter Bereich, der der Veränderung bedarf, sind geschlechtsspezifische Einstellungs- und Verhaltenserwartungen von Führungskräften und Beschäftigten, die die personalpolitische Praxis beeinflussen.

- **Externe Stellenausschreibungen.** Das Referat für Frauen widersprach einem Einsparvorschlag des Personal- und Organisationsamtes, die ohnehin bereits auf den absoluten Mindestumfang reduzierten Ausschreibungen in externen Presseorganen auch noch um den Hinweis auf die berufliche Förderung von Frauen und die bevorzugte Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen zu kürzen und statt dessen auf den vollständigen Text in www.kiel.de zu verweisen. "Dieser Passus dient dem Zweck, Frauen für ihnen nicht unmittelbar vertraute Tätigkeitsbereiche oder -ebenen zu interessieren. Das Weglassen [...] würde möglicherweise dazu führen, dass sie sich nicht die Mühe machen, nach weiteren Informationen zu forschen [...]. Ähnliches dürfte für den Passus zu Menschen mit Behinderungen gelten, der ja ebenfalls Frauen – und zwar, wie allgemein akzeptiert ist, durch ihre Lebenssituation doppelt benachteiligte Frauen – betrifft. Andere Städte [...] wenden sich in ihren Ausschreibungen überdies an Migrantinnen und Migranten." Auch angesichts der bereits spürbaren Schwierigkeit, geeignete Fachkräfte zu finden², lehnte das Referat für Frauen dieses Vorgehen ab. Der Vorschlag wurde zurückgezogen.

- **Fortschreibung des Frauenförderplanes.** Die turnusmäßige, mit dem Referat für Frauen abgestimmte Überarbeitung durch das Personal- und Organisationsamt ergab, dass keine großen Veränderungen notwendig waren. Der Text wurde an mehreren Stellen redaktionell überarbeitet. Im wesentlichen ging es darum, das Ziel, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu verbessern, noch stärker hervorzuheben.

Die Statistik weist aus, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt leicht gestiegen ist, allerdings vorwiegend in den niedrigeren

¹ § 20 Abs. 1 GstG

² Vgl. Tätigkeitsbericht 2008, S. 11 f.

Entgelt- und Besoldungsgruppen. Eine wirkliche positive Veränderung auf allen Ebenen lässt sich weder bei Tarifbeschäftigten noch bei BeamtInnen feststellen.

- **Arbeitsgruppe Zukunftsorientierte Personalarbeit.** Von den beiden aus- geschriebenen Projekten¹ kam nur die interdisziplinäre Arbeitsgruppe "Gesundheitsmanagement" zustande. Es beteiligen sich überwiegend Kolleginnen, nur zwei Kollegen; auch die Leitung liegt bei einer Frau.

4.2 Personalmaßnahmen

Insgesamt werden zunehmend Probleme mit Stellenbesetzungen sichtbar. Für mehrere ausgeschriebene Stellen gingen 2009 nur einzelne Bewerbungen ein, oder es waren aus einem größeren Kreis von BewerberInnen nur einzelne grundsätzlich geeignet. Im Einwohnermeldeamt und in der Stadtkasse konnten zahlreiche Stellen im mittleren Dienst (VfA) erst nach externer Ausschreibung besetzt werden. Im Bereich gD wirkt sich nun möglicherweise aus, dass die Stadt in den letzten Jahren zu wenig ausgebildet hat. Auch dadurch ist die BewerberInnenlage kontinuierlich schlechter geworden. Dazu tragen möglicherweise auch die demografische Entwicklung, die Arbeitsmarktsituation oder die Randlage Kiels bei.

- **Angestelltenlehrgänge.**² Auf Grund des seit mehreren Jahren ausgesetzten Angebots bewarben sich bei der Ausschreibung 2009 um die Teilnahme am 1. Angestelltenlehrgang achtzehn Kolleginnen und acht Kollegen. In einem formalisierten Auswahlverfahren wurden elf Kolleginnen und zwei Kollegen ausgewählt, von denen sieben am Kurs 2009/10, sechs am Kurs 2010/11 teilnehmen werden. Anfang 2010 wird erneut ausgeschrieben. Die dann Ausgewählten werden zusammen mit der jetzigen 2. Gruppe den Lehrgang machen. Alle TeilnehmerInnen am Kurs 2009/10 bestanden den Vorbereitungslehrgang. Um die Teilnahme am 2. Angestelltenlehrgang bewarben sich siebzehn Kolleginnen und zwei Kollegen. Zwei Kolleginnen wurden ausgewählt. Eine Ausschreibung für 2010 ist wahrscheinlich; es wird ein analoges Verfahren zum Aufstieg in den gD angewendet.
- **Schulsekretärinnen.** Die Kolleginnen (und jetzt ein Kollege) werden in Kiel bezahlt nach EG 3 TVöD – wie PförtnerInnen, und nur eine Gruppe besser als Reinigungskräfte, Küchenhelferinnen und Museumsaufsichten. Die Grundlagen für die Bemessung der Arbeitszeit wurden seit dreizehn Jahren nicht neu gefasst und sind mit der Bemessung nach Klassenzahlen und anderen schwer nachvollziehbaren Regelungen einmalig in Schleswig-Holstein. Damit ist Kiel Schlusslicht. In anderen Kommunen Schleswig-Holsteins erhalten die Schulsekretärinnen EG 5 TVöD, was der Vielfalt der Aufgaben und Anforderungen eher gerecht werden dürfte. Unter anderem haben die Veränderungen durch das neue Schulgesetz erhebliche Auswirkungen. Dazu kommt, dass in den letzten dreizehn Jahren sich die Anforderungen in den Schulen tiefgreifend verändert haben: Arbeiten laufen zunehmend über den PC, auch über Spezialprogramme, die Bürokommunikation ist vielfältiger geworden, die Schulen haben begrenzte Budgethoheit mit allen damit verbundenen Arbeiten, die Klientel (Lehrkörper wie SchülerInnen und Eltern) ist vielfach schwieriger geworden. Jetzt werden viele Schulen umstrukturiert, was wiederum zusätzliche oder veränderte Aufgaben mit sich bringt. Wie in allen anderen Bereichen wächst auch in den Schulen der Arbeitsdruck; die An-

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2008, S. 13

² Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 12

forderungen an die Selbstständigkeit, Flexibilität und Eigeninitiative der Schulsekretärinnen sind erheblich gestiegen. Die Argumentation, Schulsekretärinnen arbeiteten "nur auf Anweisung" und erfüllten keine selbstständigen Aufgaben, war damals schon nicht richtig und ist es heute noch viel weniger.

Das Referat für Frauen ist beteiligt an der Arbeitsgruppe, die Vorschläge zur angemessenen Bewertung ihrer Tätigkeit erarbeitet.

- **Feuerwehr.** Zusätzlich zum bereits entwickelten Werbe-Faltblatt¹ und der jährlichen Beteiligung am Girls' Day, mit denen weitere Frauen für Ausbildung und Dienst in der Berufsfeuerwehr geworben werden sollen, muss nach Ansicht der Frauenbeauftragten die Außendarstellung des Feuerwehrdienstes verändert werden. Frauen scheuen sich häufig, in eine männlich dominierte Berufsgruppe einzudringen. Durch Aktionstage für bestimmte Zielgruppen könnte etwa deutlich gemacht werden, dass auch in diesem Bereich z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit gelebt werden kann.

4.3 Führungsebene²

Auf herausgehobenen Positionen bei der Landeshauptstadt Kiel sind Frauen nach wie vor massiv unterrepräsentiert. Verwaltung und Selbstverwaltung bekennen sich zum Ziel der Umsetzung des Frauenförderplanes. Dies wird auch bis zur Ebene Abteilungsleitung relativ problemlos erreicht. Allerdings lässt sich bei vielen Führungspositionen die Neigung feststellen, vertraute Mitarbeiter vorzuschlagen, die man "sich auf diesem Posten vorstellen kann". Dahinter steht – auch bei weiblichen Vorgesetzten – oft ein traditionelles Leitbild davon, was eine Führungspersönlichkeit ausmacht. Um Gleichstellung wirklich umzusetzen, müssen die jeweils Verantwortlichen darauf hin arbeiten, die Anforderungen auf einer Stelle stärker von eigenen Interessen und Rollenstereotypen zu trennen.

2010 gäbe es die historische Chance, Frauenförderung entscheidend voranzubringen und den Anteil an Frauen in Führungspositionen deutlich zu erhöhen. Sechs Amtsleitungen sind bis Ende 2010 neu zu besetzen; geeignete Frauen stünden auch intern zur Verfügung.

Übersicht: *Entwicklung des Anteils der Frauen an Amtsleitungen*

	Gesamt	w	m	Frauenanteil
1989 ³	34	2	32	5,9%
1999 ⁴	35	6	29	17,0%
2000	34	4	30	11,8%
2002	35	3	32	8,5%
2005 ⁵	26	3	23	11,5%
2008 ⁶	27	2	25	7,4%
2009	26	2	24	8,3%

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2008, S. 14

² Vgl. oben Abschnitt 4.2

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

⁴ Vgl. ab hier die Tätigkeitsberichte der Frauenbeauftragten

⁵ Ab hier: Ämter und Eigenbetriebe

⁶ Lt. Organigramm im Intranet

Der wieder gestiegene Frauenanteil beruht auf der Streichung des Amtes 04 und dem Wegfall einer männlich besetzten Amtsleitung. Der Frauenanteil bei Stellvertretungen ging dagegen leicht zurück, weil die Stellvertretung der Amtsleitung 04 weiblich besetzt war. Von 26 Ämtern, Referaten und Eigenbetrieben verfügen sieben über stellvertretende Leiterinnen. Dies entspricht 26,9 Prozent.

In mehreren Auswahlverfahren für herausgehobene oder Führungsstellen setzte sich die Frauenbeauftragte 2009 für die Berücksichtigung geeigneter Frauen und für die flexible Handhabung der Richtlinien im Interesse der Frauenförderung ein. In einem Fall schlug sie vor, angesichts der Bewerberlage erneut auszuschreiben, bis eine geeignete Frau gefunden sei. Damit konnte sie sich nicht durchsetzen.

Weiter sieht sie als notwendig an, dass eine paritätische Besetzung des Auswahlgremiums in Zukunft bei allen Stellenbesetzungen konsequent durchgehalten wird, dass sich alle beteiligten Ämter und Gremien für die Umsetzung mitverantwortlich fühlen und dass bei Hinzuziehung von Externen dies grundsätzlich ein paritätisch besetztes Beratungsteam ist.

4.4 Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf¹

In der Beratung von Beschäftigten bestätigt sich immer wieder, wie wichtig die Schaffung von Möglichkeiten zur Vereinbarkeit ist: Männliche Beschäftigte, die wegen der Betreuung der Kinder Elternzeit genommen haben bzw. Teilzeit arbeiten, berichten über positive Erfahrungen im Umgang mit ihren Kindern, auf die sie nicht mehr verzichten wollen. Die Väter empfinden, wie sie dem Referat berichten, die Herausforderung als Bereicherung, als Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln, und nehmen beide Bereiche als Ausgleich für den jeweils anderen wahr. Andererseits berichten sie vom hohen Organisationsaufwand und den starken Belastungen, die die Koordination beider Aufgaben mit sich bringt, und kritisieren die Ignoranz der Vorgesetzten. Sie wünschen sich mehr Interesse für ihre Situation, etwa durch gelegentliche Nachfragen nach den Kindern.

- **Telearbeit.**¹ Das Referat für Frauen erhielt auf Grund des Portals eltern-Online mehrere Anfragen zur Telearbeit, unter anderem von einem interessierten Beschäftigten der Stadtverwaltung Elmshorn.
- **CompanyKids.** Dieses Angebot, das Beschäftigten der Stadtverwaltung und Mitgliedern der Selbstverwaltung in akuten Notfällen ermöglicht, ihre Kinder ohne Voranmeldung für den Tag in Betreuung zu geben, wurde im ersten Halbjahr weit weniger genutzt als vorausgesagt. Deswegen wurden Beschränkungen aufgehoben; das Angebot gilt jetzt für Kinder bis zu 13 Jahren und kann häufiger als fünf Tage pro Kind in Anspruch genommen werden. Die Verwaltung strebt an, den Nutzungszeitraum bis Ende 2010 zu verlängern, damit die nicht genutzten Stunden ausgeschöpft werden können. Verstärkt sich die Nutzung nicht spürbar, muss das Personal- und Organisationsamt zusammen mit der Frauenbeauftragten und den anderen Beteiligten einen Vorschlag für die Fortführung über 2010 hinaus vorlegen. Zunächst soll versucht werden, das Angebot unter den Beschäftigten bekannter zu machen.
- **Seminar für Wiedereinsteigerinnen**². 2008 wurden wegen der hohen Zahl der Anmeldungen zwei Seminare mit insgesamt 34 TeilnehmerIn-

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

² Inhalte vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 20

nen, darunter einem Mann, durchgeführt. Dieser hohe Bedarf unterstreicht, wie wichtig das Angebot für die RückkehrerInnen ist.

4.5 Frauen für Gleichstellungsaufgaben¹

Zur Zeit sind tätig:

Regina Slodowski	Feuerwehr
Nicola Haß	Feuerwehr
Petra Dodt	Theater Kiel AöR
Dr. Rosemarie Feldner	Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel
Christel Haats	Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel
Petra Holtappel	Grünflächenamt
Sabine Stolina	Grünflächenamt
Angela Jakubaßa	GB Städt. Krankenhaus Kiel GmbH
Dagmar Harder	stv. GB Städt. Krankenhaus Kiel GmbH

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

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

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2008, S. 19 f.

6 Anbieten von Sprechstunden und Beratungen für Frauen

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

Beratungsarbeit ist unverändert ein fester Bestandteil der täglichen Arbeit im Referat für Frauen. Sie bildet eine der Hauptquellen für das Erkennen struktureller Defizite, aus denen sich Handlungsbedarf ergibt. Die Grundsätze und Zielsetzungen, nach denen die Beratungsarbeit erfolgt, wurden zuletzt im Tätigkeitsbericht 2008 ausführlich dargestellt. Deshalb geht der vorliegende Bericht nur auf aktuelle Entwicklungen ein.

6.1 MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung

Der Umgang der Vorgesetzten mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht immer nachvollziehbar. In zumindest einem Fall musste dem Amtsleiter erläutert werden, dass die Beratung im Referat für Frauen Vertraulichkeit voraussetzt, es also nicht möglich ist, die Ratsuchende ohne ihre Zustimmung zu identifizieren oder Inhalte des Gesprächs an Außenstehende weiterzugeben, und dass das Referat für Frauen über die Fachlichkeit verfügt, zu erkennen, ob die vorgetragenen Probleme trivialer Natur sind oder einer Intervention bedürfen. Bei einigen Vorgesetzten ist die Tendenz sichtbar, allein die Tatsache, dass sich Mitarbeiterinnen beschwert haben, als das zu lösende Problem zu sehen, nicht die Inhalte dieser Beschwerden.

- Mehrfach wurden Gruppen von Mitarbeiterinnen beraten, deren Arbeitssituation in Folge von seit Jahren steigendem Arbeitsanfall, von Zeit raubenden Neuerungen (z. B. neuen Computerprogrammen), von ungelösten Konflikten mit einzelnen Vorgesetzten oder von Stellen, die wegen des Fachkräftemangels nicht besetzt werden können, so schwierig geworden war, dass sie sie nicht mehr allein bewältigen konnten. In einem Fall erreichte das Referat für Frauen die Einrichtung neuer Planstellen, in einem anderen kümmerte sich der Dezernent um Verbesserungen. Den Kolleginnen wurde unter anderem der Wunsch nach Supervision erfüllt.
- Eine Reihe von Frauen in verschiedenen Ämtern wurde in ihren Umsetzungsanträgen unterstützt, weil sie nach Jahren der problematischen Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten die Situation nicht mehr aushielten und krank wurden.

Beratungen intern	Anz.¹
Erstgespräche Frauen / Männer	153/11
dazu Wiederholungskontakte ²	73
Probleme mit der Dienststelle	11
Probleme der Zusammenarbeit m. direktem/r Vorgesetzten/r	26
Probleme mit KollegInnen	10
Probleme in der Zusammenarbeit mit Untergebenen	4
Andere Probleme am Arbeitsplatz (z. B. organisatorischer Art)	30
Berufsplanung, Fortbildung	17
Unterstützung bei Bewerbung / Umsetzung	19
Unterstützung bei neuer Arbeitszeitgestaltung & Teilzeit	7
Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld	2
Wiedereinstieg nach der Familienphase	12
Probleme als Teilzeitbeschäftigte	5
Telearbeit (Information, Unterstützung)	2
Gesundheitliche Beeinträchtigungen / Burnout	16
befristet Beschäftigte (Verlängerung oder Entfristung)	4
finanzielle Probleme	1
Suche nach therapeutischer Unterstützung/Selbsthilfegruppe	1
Unterstützendes Gespräch in Konfliktsituation	31
Bedarf an umfassender fachlicher Beratung (Auswahlverfahren, FFP u. a.)	14
Information zu arbeitsrechtl. Fragen	7
Diskriminierung auf Grund des Geschlechts	1

Kurzberatungen intern	Anz.³
Anzahl der Frauen / Männer	34/2
Frauenpolitische Aktivitäten / Projekte	1
Information zu dienstl. Regelungen (Sonderurlaub, VBL)	7
Berufsplanung, Fortbildung	6
Anfrage nach Beratungsstellen für spez. Problematik	2
GstG, FFP, Institution Frauenbeauftragte, frauenspezifische Themen	9
Mutterschutzgesetz, Elternzeitgesetz	2
Wiedereinstieg nach Familienphase	2
Kinderbetreuung	1
Arbeitsrechtliche Fragen	8
Teilzeit/Arbeitszeitgestaltung	4
Teleheimarbeit	1
Mobbing	1
Weiterleitung an zuständige / geeignete Einrichtung	2
Bedarf an juristischer Beratung	1

¹ Incl. Mehrfachnennungen

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

³ Incl. Mehrfachnennungen

6.2 Einwohnerinnen Kiels

Einen Schwerpunkt bilden jedes Jahr wieder Probleme mit anderen Behörden.

Beratungen extern	Anz.¹
Erstgespräche Frauen / Männer	59/2
dazu Wiederholungskontakte ²	16
Probleme mit städtischen Ämtern	2
Probleme mit anderen Behörden	4
Probleme mit Ausbildung und Ausbildungsvergütung	
Arbeitssuche / Existenzgründung / Berufsplanung	21
Probleme am Arbeitsplatz / mit dem Arbeitgeber	5
berufl. Probleme durch Schwangerschaft / Elternzeit	2
Wiedereinstieg nach der Familienphase	4
Probleme bei der Kinderbetreuung	
Probleme als Alleinerziehende	1
Probleme mit Umgangsrecht / -pflicht	
Finanz. Unterstützungsmöglichkeiten	5
Probleme mit Altersversorgung, Rente	
Veränderung der Wohnsituation	2
Störung in persönlichen Beziehungen	2
Trennung / Scheidung	1
Suche nach sozialen Kontakten	
Suche nach therapeut. Unterstützung / Selbsthilfegruppen	5
Überforderung mit der gesamten Lebenssituation	1
Unterstützendes Gespräch in Konfliktsituation	12
Gewalt im häuslichen Bereich	1
Diskriminierung aufgrund v. Geschlecht / sex. Belästigung	1
Gesundheitliche Probleme	1
Schulden	
Bedarf an juristischer Beratung	3
Beratung zu Frauenpolitik, GStG, FFP, Aufg. des Referats	4

¹ Incl. Mehrfachnennungen

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

Kurzberatungen extern	Anz.¹
Frauen / Männer	39/3
Probleme mit anderen Institutionen / Behörden	5
Trennung / Scheidung	1
Erziehungsfragen / Kinderbetreuung / Kindschaftsrecht	3
Arbeitssuche, Existenzgründung, Selbstständigkeit	2
Wiedereinstieg nach der Familienphase	3
Weiterbildung	1
Praktikum in Fraueneinrichtungen	
Anfragen nach Beratungsstellen für spez. Problematik / Fraueneinrichtungen in Kiel	2
Probleme am Arbeitsplatz / mit dem Arbeitgeber	6
Arbeitsrechtliche Fragen	6
Mutterschutz / Elternzeit	1
Probleme als Alleinerziehende	4
Probleme als Migrantin	
Probleme als Frau mit Behinderung	4
Wohnungslosigkeit	1
Probleme mit Altersversorgung	
Schulden	
Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten	4
Frauenpolitische Aktivitäten / Projekte	6
Information zur Einrichtung Frauenbeauftragte, GstG, FFP	5
ÖPNV, Frauennachtfahrten	1
Stadtplanung, Wohnprojekte o.ä., Agenda 21	3
Diskriminierung, diskriminierende Werbung	
Sexuelle Gewalt	1
Anforderung von Info-Material	132
Bedarf an juristischer Beratung	2
Weiterleitung an zuständige / geeignete Einrichtung	12

¹ Incl. Mehrfachnennungen

7 Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden

Eine weitere Aufgaben, die die Hauptsatzung der Frauenbeauftragten zuweist, ist schließlich die *Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden*. Das Referat für Frauen versteht sich als Teil eines Netzwerkes aus Kieler Frauen und Frauenorganisationen. Es fördert Kontakte und den Austausch von Erfahrungen und Informationen. Durch diese Zusammenarbeit und Vernetzung gehen ihm aus allen Gruppen der Bevölkerung Informationen über strukturelle Defizite oder individuelle Benachteiligungen von Frauen zu, die es zur Erfüllung seines Auftrages benötigt.¹ Diese Aufgabe ist, wie in Kap. 5 ausgeführt, nicht zu trennen von der Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen. Beide Aufgaben werden daher gemeinsam in diesem Kapitel behandelt.

7.1 Frauen, Familie und Erwerbsarbeit

Die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigen immer noch die Erwerbstätigkeit von Frauen. Wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten und teilweise nicht der Lebenssituation entsprechender Arbeitszeiten müssen Frauen häufig auf ihren Arbeitsplatz verzichten und haben anschließend Probleme bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt.

Die Frauenbeauftragte fordert seit Jahren den Ausbau der Kinderbetreuung, die Ausweitung des Rechtsanspruches auf Ganztagsplätze auch für Unter-Dreijährige, das kostenlose erste Kindergartenjahr, verlässliche Betreuung in den Schulferien sowohl in Kindertagesstätten und Krippen als auch in Schulen, wie es in anderen Ländern Europas üblich ist. Dies schließt ein qualitativ hochwertiges bezahlbares Betreuungsangebot ein, mit angemessener Bezahlung und sozialer Absicherung der Beschäftigten in den Einrichtungen.

Weiter ist erforderlich der Ausbau der Ganztagschule ohne Qualitätsabsenkung sowie der flächendeckende Ausbau der verlässlichen Grundschule. Das Referat für Frauen wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass der Ausbau beschleunigt wird. Diese Entwicklung ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die Bildung und Integration von Kindern mit Migrationshintergrund sowie für die Bekämpfung von Kinderarmut absolut notwendig.

- **Forum Alleinerziehende.** Das Forum entwickelte ein Faltblatt, um seine Arbeit besser der Öffentlichkeit vorstellen zu können. Die dritte Veranstaltung der Reihe "Armut in einem reichen Land" fand unter dem Titel "Frauen Arbeit Armut" im September 2009 statt.² Das Forum beschäftigte sich in einer Veranstaltung, zu der auch die jugendpolitischen SprecherInnen der Ratsfraktionen sowie ExpertInnen eingeladen waren, mit den Auswirkungen der sozialen Staffelung der Gebühren für Kindertagesbetreuung. BezieherInnen von ALG II (auch anteilig) zahlen keine Betreuungsgebühr; Familien, die knapp über dem

¹ Weiteres vgl. Tätigkeitsbericht 2008, S. 29

² Vgl. unten Abschnitt 8.1

ALG-II-Bedarf liegen, müssen in der Regel zahlen. Viele Kinder aus diesen einkommenschwachen und oft bildungsfernen Familien gehen daher nicht in die Kindertagesstätte, obwohl dieses Umfeld für ihre geistige, körperliche und soziale Entwicklung notwendig wäre. Auch wird mit dieser Gebührenpraxis die Aufnahme einer Erwerbsarbeit praktisch "bestraft", da diesen Familien weniger Geld verbleibt als ALG-II-BezieherInnen. Das Forum forderte daher von der Stadtverwaltung, die Gebühren gemäß Einkommensgrenze nach § 85 SGB XII (doppelter Eckregelsatz) zu berechnen bzw. bei Erwerbstätigkeit einen anrechnungsfreien Zuverdienst zu berücksichtigen, damit auch diese Familien in den Genuss der Gebührenfreiheit kommen und ihre Kinder in die Kita schicken. Endziel ist die grundsätzliche Befreiung aller Kinder von Gebühren für Krippen-, Elementar- und Hortbereich in Kiel.

Ein weiteres Thema des Forums war die kostenlose Abgabe von Verhütungsmitteln an ALG-II-BezieherInnen entsprechend einem gerade in Flensburg laufenden Modellversuch. Dies ist heute eine freiwillige Aufgabe und kann auf Antrag genehmigt werden. Die Frauenbeauftragte verfolgt für 2010 die Übernahme des Flensburger Modellprojekts weiter.

- **Workshops für alleinerziehende Frauen: "Expertinnen in eigener Sache".** Die Frauenbeauftragte, die Geschäftsführerin des Mehrgenerationenhauses und die Geschäftsführerin des Verbandes alleinerziehender Mütter und Väter boten 2009 zwei Workshops für alleinerziehende Frauen im ALG-II-Bezug an. Die zwölf teilnehmenden Frauen zeigten sich hoch motiviert, von staatlichen Transferleistungen unabhängig zu werden. Sie erarbeiteten Antworten auf drei Fragen: Wie sehe ich meine derzeitige Situation bezogen auf eine Erwerbstätigkeit? Was will ich beruflich erreichen? sowie Was benötige ich dafür an Unterstützung?

Auch aus diesen Veranstaltungen ergab sich, dass viele dieser Frauen, wenn sie nicht auf ALG II angewiesen sein wollen, mit Erwerbstätigkeit kein Einkommen erwarten können, das ihren Lebensunterhalt und den ihrer Kinder sichert. Zum Teil wird die höhere Summe aus der Erwerbsarbeit ausgeglichen durch höhere Kosten, z. B. für Kinderbetreuung, so dass auch dann das Einkommen von der ARGE aufgestockt werden muss. Zudem fühlten sich viele Frauen von ihrer Integrationsfachkraft bei der ARGE in ihrer individuellen Lebenssituation nicht ausreichend unterstützt. Auch Fortbildungsangebote sahen sie nicht in jedem Fall individuell auf ihren Ausbildungsstand und ihren Bedarf zugeschnitten. Ein Beispiel: Eine Erzieherin ohne Berufspraxis braucht mindestens sechs Monate Praktikum, um von potenziellen Arbeitgebern akzeptiert zu werden; die ARGE bietet maximal vierwöchige Praktika.

Dies muss sich nach Ansicht der Beteiligten ändern. Zudem müssten die tatsächlichen Lebenshaltungskosten ermittelt werden, nicht ein auf statistischen Erhebungen beruhender Wert, der oft nicht das enthält, wofür Alleinerziehende ihre knappen Mittel ausgeben müssen.

Die Veranstalterinnen werden die Workshops auswerten, einen Folge-Workshop anbieten und die Ergebnisse an die ARGE weiterleiten.

- **Zielgruppenspezifisches Projekt für junge alleinerziehende Mütter.** Für Mütter unter 20 Jahren bieten sowohl das Mehrgenerationenhaus/Vineta-Zentrum Gaarden als auch der Frauentreff/Eß-o-Eß Mettenhof ein Projekt an, das die spezifische Lebenssituation dieser jungen Frauen berücksichtigt, indem es Möglichkeiten zur Teilzeit, Kinderbetreuung und spezielle Fördermaßnahmen beinhaltet.

7.2 Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen¹

2009 wurde zu einer grundsätzlich anderen Arbeitsweise des Arbeitskreises übergegangen. Da mittlerweile, zum Teil auf Grund gesetzlicher Vorgaben, Strukturen existieren, die zu überflüssiger paralleler Arbeit führen würden², wurde der Arbeitskreis gestrafft, die Treffen verkleinert und zu einem Fachaustausch zwischen ExpertInnen umstrukturiert sowie der Verteiler vorwiegend zur elektronischen Kommunikation, Information und Vernetzung sowie zur Organisation mindestens einer jährlichen Veranstaltung zum 25. November genutzt.

• **Labyrinth-Projekt**³.

Die vierteljährlichen Rituale und die Beteiligung am Gaardener Brunnenfest geben dem Arbeitskreis Labyrinth weiterhin Stabilität, die sich positiv auf die Beteiligung auswirkt. Am Ritual am 21. Dezember nahmen einige neue Frauen teil; dabei wurde der Bündnisfrau Eva Dockerill und der unter anderem für den Notruf aktiven Anwältin Echte Granz gedacht, die beide Ende des Jahres verstarben.

Wer darüber hinaus das Labyrinth wie und wie weit nutzt, kann nicht detailliert verfolgt werden.

Die Frauenbeauftragte hat angeregt, dass sie das Labyrinth im Rahmen einer der regulären Schulungsveranstaltungen für die ehrenamtlichen Stadtführerinnen und -führer vorstellt; sie erhalten bei Bedarf für ihre Gruppen das Faltblatt.

Es ist geplant, das Labyrinth künftig stärker in die Veranstaltungen um den Internationalen Tage gegen Gewalt an Frauen (25. November) einzubinden.

- **Aktion "Gewalt kommt nicht in die Tüte"**. Auch 2009 beteiligte sich die Frauenbeauftragte an dieser Aktion zum Internationalen Tag "Nein zu Gewalt an Frauen". Die Organisation lag bei den Kieler Frauen-Fachberatungsstellen, die Stadtpräsidentin nahm teil. Wegen der Offenheit der Bahnhofsleitung und des großen Aufkommens an Publikum findet die Aktion wieder im Kieler Hauptbahnhof statt. Sie eröffnet neue Wege, um die Opfer häuslicher Gewalt zu erreichen und auf die Frauen-Fachberatungsstellen aufmerksam zu machen.

- **Häusliche Gewalt**: Die Rechtsmedizinerin Frau Dr. Schlenger gehört künftig dem Expertinnenkreis an. Sie berichtete über ein Modellprojekt des Bundesfrauenministeriums, das ÄrztInnen auf freiwilliger Basis darin schult, frühzeitig Anzeichen häuslicher Gewalt bei PatientInnen zu erkennen, und sie zertifiziert. In Kiel nehmen bisher 20 ÄrztInnen teil.

7.3 Arbeitsgruppe Prostitution⁴

Die Broschüre "Ratgeber für Prostituierte" wurde 2009 in zwölf Sprachen gedruckt, über die Seiten des Referats für Frauen ins Internet gestellt und außerdem der Polizei zum internen Gebrauch für ihr Intranet überlassen. Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte präsentierte den Ratgeber vom 8. – 15. Juli als "Broschüre der Woche" auf ihrer Internetseite und im Online-Newsletter und machte ihn damit deutschlandweit bekannt.

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2003, S. 21

² Z. B. KiK, Lokales Bündnis Kinderschutz

³ Vgl. Tätigkeitsbericht 2003, S. 22, Tätigkeitsbericht 2004, S. 24 f.

⁴ Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 29 f.

Nach der Veröffentlichung erhielt das Referat für Frauen Anfragen aus einer Reihe von Städten, u. a. Heidelberg, Bremen und Hamburg. Ihnen wurde ermöglicht, den Text mit eigenen Adressen unter Angabe der UrheberInnen für eine eigene Veröffentlichung zu nutzen.

Als nächstes setzt sich der Arbeitskreis mit dem Thema Lebens- und Arbeitsbedingungen von Prostituierten in Kiel auseinander.

7.4 Frauen und Gesundheit

Ein frauengerechtes Gesundheitswesen zeichnet sich dadurch aus, dass es die geschlechtsspezifischen Interessen und Bedarfe von Frauen in allen Lebensbereichen – sozial, politisch und ökologisch – berücksichtigt. Frauen sind sowohl Versicherte und Patientinnen als auch Beschäftigte im Gesundheitswesen.

Frauen tragen andere gesundheitliche Risiken als Männer. Allerdings wurden sie in diesen Bedürfnissen und in ihrem Wissen bisher meist nicht ernst genommen. Noch immer sind sie vielfältigen Benachteiligungen ausgesetzt - sie sind häufiger Opfer von Gewalt, sie sind häufiger sozial benachteiligt, sie werden im Beruf immer noch schlechter bezahlt. Letztlich ist aber Frauengesundheit davon abhängig, wie eine Gesellschaft den Lebensraum von Frauen definiert. Die Runden Tische dienen dem Ziel, wenigstens in Teilbereichen eine Neudefinition zu erreichen.

- **Arbeitskreis Frauen und Gesundheit.** Der Arbeitskreis besteht seit 2001 und versteht sich als Vernetzungsort für kommunale Aktivitäten im Bereich Frauen und Gesundheit. Er besteht aus Frauenfachberatungsstellen, allgemeinen Beratungsstellen und öffentlichem Gesundheitsdienst. Der Arbeitskreis diskutiert fachübergreifend zu Gesundheitsfragen und deren Auswirkungen auf Frauen und entwickelt aus diesen interdisziplinären Diskussionen Schwerpunktthemen z. B. für den kommunalen Runden Tisch.

- **6. Runder Tisch zur Frauen- und Mädchengesundheit.** Er fand in diesem Jahr am 30. September statt. Veranstalterinnen waren neben der Kieler Frauenbeauftragten das Amt für Gesundheit der Landeshauptstadt Kiel, die pro familia-Beratungsstelle Kiel, der Frauentreff/Eß-o-Eß und das Frauenwerk Altholstein. Thema des Runden Tisches war die HPV-Impfung gegen Viren, die nach dauerhafter Infektion die Entstehung von Gebärmutterhalskrebs begünstigen.

Auslöser für diese Themenwahl war die Empfehlung der Ständigen Impfkommission (STIKO), dass 12- bis 17jährige Mädchen sich auf jeden Fall impfen lassen sollen. Der Runde Tisch sieht hier noch erheblichen Aufklärungs- und Informationsbedarf, für den die Veranstaltung nur einen Einstieg darstellte.

Die Krankenkassen übernehmen in dieser Altersgruppe die Kosten für die Impfung, doch Fachgesellschaften und WissenschaftlerInnen äußerten zunehmend öffentliche Kritik an der Einführung, Vermarktung und Gestaltung des Impfprogramms gegen die HP-Viren. Die Werbung schien bei vielen jungen Mädchen den Eindruck zu erwecken, sie seien durch die Impfung vollständig gegen Krebs geschützt. Häufig blieben wichtige sachliche Informationen auf der Strecke. Bei den Jugendlichen, ihren Eltern oder Lehrkräften stellten die Kooperationspartnerinnen Verunsicherung dazu fest, ob etwa Früherkennungsmaßnahmen noch notwendig sind.

Frau Dr. Anke Steckelberg und Frau Margret Heider gaben in ihren Referaten einen Überblick zur aktuellen Datenlage und lieferten Antworten auf die zentralen Fragen: Was nützt die Impfung? Welchen Schutz gibt sie? Welche Nebenwirkungen hat sie?

Kenntnisse junger Mädchen über HP-Viren und die Impfung wurden durch einen Kurzfilm und durch die Ergebnisse einer Umfrage an Kieler Schulen beleuchtet.

Anschließend diskutierten die Referentinnen mit Yonca Gebhardt (pro familia), Doris Scharrel (niedergelassene Frauenärztin), Klaus Fedder (Barmer Ersatzkasse) und Volker Clasen (Techniker-Krankenkasse) über Inhalte und Kriterien einer unabhängigen Beratung. Die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Anregungen einzubringen, nutzte das Publikum lebhaft. Mehr als 100 Interessierte waren gekommen.

Ein ungewöhnlicher Aspekt ergab sich in diesem Jahr daraus, dass sich die Firma Sanofi, Herstellerin eines HP-Impfstoffes, für die Veranstaltung interessierte und im persönlichen Besuch eines Repräsentanten bemüht war, die Frauenbeauftragte vom Nutzen der Impfung zu überzeugen.

7.5 Frauenbündnis Kiel

Das Frauenbündnis, in dem Kieler Frauenorganisationen und Einzelfrauen vernetzt sind, bestand 2009 fünfzehn Jahre. Es setzt sich für die Förderung und Gleichstellung von Frauen ein, wendet sich gegen Sexismus, Rassismus und Gewalt gegen Frauen, dient der Bündelung frauenpolitischer Kräfte und wirkt innerhalb der Kieler Frauen-Infrastruktur als Multiplikatorin. Dazu beteiligt es sich an politischen Initiativen sowie an gemeinsamen Aktionen und Veranstaltungen in diesen Bereichen. Es war in der Vorbereitung der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag ebenso vertreten wie z. B. zur "Brötchentütenaktion" am 25. November oder zu anderen für Frauen wichtigen Veranstaltungen.

Die Vernetzung läuft auf Grund des steigenden Arbeitsdrucks auch im Frauenbereich gegenwärtig in erster Linie über gegenseitige Informationen per Telefon oder E-Mail.

Das Frauenbündnis Kiel steht allen Kieler Frauen und Frauenorganisationen, die seine Ziele mittragen, zur Mitarbeit offen.

7.6 Frauen-Facheinrichtungen

Eine Perspektive, die alle Fachberatungsstellen betrifft, ist die in Aussicht genommene Ausschreibung von Leistungen in Bereichen, die die Fachberatungsstellen abdecken. Bei der Vergabe stehen erfahrungsgemäß die Kosten im Vordergrund, nicht die Grundlagen, die eine Einrichtung mitbringt, etwa Parteilichkeit für Frauen, Beratungserfahrung und Fachwissen. Damit nicht durch die rein kostenorientierte Sichtweise Standards gesenkt und Leistungen für Frauen erheblich verschlechtert werden, wird es für die Frauen-Fachberatungseinrichtungen unerlässlich sein, sich zu (re)politisieren.

Die Frauen-Infrastruktur in Kiel ist durch die Einführung der Zuwendungsverträge zur Zeit finanziell abgesichert und in ihrer Arbeit stabilisiert.

- **Mehrgenerationenhaus Gaarden.** Seit 2009 hat das "Vineta-Zentrum", wie es alternativ heißt, eine hauptamtliche Geschäftsführung, weil deut-

lich geworden ist, dass reine Ehrenamtlichkeit für ein Projekt dieses Umfanges nicht ausreicht. Die Frauen-Fachberatungsstellen haben ihre Angebote im Haus weiter ausgebaut. Mit der Frauenbeauftragten wurde die Zusammenarbeit des Hauses in Bezug auf Alleinerziehende intensiviert, unter anderem durch die Veranstaltungsreihe "Armut in einem reichen Land" und einen gemeinsam von der Frauenbeauftragten, dem MGH und dem Landesverband alleinerziehender Mütter und Väter angebotenen Workshop für allein erziehende ALG-II-Bezieherinnen. Als "Expertinnen in eigener Sache" konnten diese dort ihre Situation reflektieren, ihre beruflichen Ziele definieren und die dafür benötigte Unterstützung umreißen. Zehn Frauen nahmen das Angebot wahr. Ein weiteres Projekt wird für Mütter unter 20 Jahren angeboten.¹

- **Notruf, Frauenhausberatungsstelle Die Lerche.** Beide Einrichtungen bezogen 2009 neue, für ihre Aufgaben besser geeignete Räumlichkeiten in der Kieler Innenstadt. Der Notruf und die Petze sind jetzt an der Dänischen Straße zu erreichen, die Lerche im Howe-Haus am Europaplatz.

7.7 Zusammenarbeit mit den Hochschulen

- **Anerkennungspraktikum.** Bis September 2009 war eine Sozialpädagogin im Anerkennungsjahr von der Fachhochschule Lüneburg als Anerkennungspraktikantin im Referat für Frauen tätig. Auf Grund der geänderten Prüfungsordnung gibt es an der Fachhochschule Kiel kein Anerkennungsjahr nach altem Muster mehr. Die Stelle ist zur Zeit nicht besetzt.
- **Blockpraktikum.** 2009 absolvierten zwei Studentinnen aus dem Fachbereich 'Soziale Arbeit und Gesundheit' der Fachhochschule Kiel ein Praktikum im Referat für Frauen.
- **Gleichstellungsbeauftragte.** Mit den Gleichstellungsbeauftragten der Christian-Albrechts-Universität und der Fachhochschule Kiel steht die Frauenbeauftragte in ständigem inhaltlichem Austausch. Zur Zeit wird gemeinsam mit dem Arbeitskreis Internationaler Frauentag eine Veranstaltung für 2010 vorbereitet.

7.8 Weitere Kooperationen

- **Internationaler Frauentag 2009.** Auf Einladung der Türkischen Gemeinde Schleswig-Holstein e.V. im Rahmen ihrer juristisch-sozialpädagogisch-kulturellen Veranstaltungsreihe sprach die Frauenbeauftragte am 8. März über Geschichte und Bedeutung des Internationalen Frauentages.
- **2. Kieler FrauenFilmWochen.** Die Frauenbeauftragte unterstützte dieses Projekt auch 2009. Die Filmreihe fand weit über Erwarten guten Zuspruch. Es wurden vorwiegend aktuelle Filme über das Leben von Mädchen und jungen Frauen aus sehr unterschiedlichen Kulturen gezeigt, aber auch Klassiker wie die Dokumentation über Pina Bausch von 1983 oder Helke Sanders Werk von 2003 über Kriegsvergewaltigungen am Ende des 2. Weltkrieges, "BeFreier und BeFreite". Nach Mitteilung des Kommunalen Kinos war die Reihe wieder gut besucht und soll 2010 fortgesetzt werden.

7.9 Überregional

- **KGSt.** Seit 2008 gehört die Kieler Frauenbeauftragte dem Gutachterausschuss für Personalmanagement der KGSt an. In diesem Rahmen wurden u. a. die Themen Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für kommunale Arbeitgeberinnen, Demografiemanagement und Personalmana-

¹ Vgl. oben S. 18

gument, auch interkulturell, bearbeitet. Sie schlugen sich unter anderem als Veranstaltungen im Fortbildungsprogramm der KGSt nieder.

- **Deutscher Städtetag.** Im Frauen- und Gleichstellungsausschuss wurden 2009 die Auswirkungen des AGG diskutiert, darüber hinaus die nationale Integrationsplanung der Bundesregierung, Zwangsheirat, Frauen – insbesondere Alleinerziehende – im SGB-II-Leistungsbezug, Unterhaltspflicht in Frauenhäusern, Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr sowie die HPV-Impfung.
- **Frauenbüro Lübeck.** Zum zwanzigjährigen Bestehen des Frauenbüros Lübeck sprach die Kieler Frauenbeauftragte ein Grußwort. Mit der Kollegin in Lübeck findet seit langem ein regelmäßiger enger Austausch statt.

8 Öffentlichkeitsarbeit

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

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

8.1 Armut in einem reichen Land

Am stärksten von wirtschaftlicher Unterversorgung betroffen sind in unserer Gesellschaft Alleinerziehende, von denen 90 Prozent Frauen sind, und ihre Kinder. Daher entschied das "Forums Alleinerziehende", sie in den Mittelpunkt einer Veranstaltungsreihe unter dem Motto "Armut in einem reichen Land" zu stellen.¹

Zur dritten Veranstaltung "Frauen Arbeit Armut" am 10. September 2009 lud die Frauenbeauftragte zusammen mit dem Verband für alleinerziehende Mütter und Väter, der DGB-Region Kern, dem Frauenwerk Altholstein, dem KDA, der Stadtteilgenossenschaft Gaarden und dem Nordelbischen Männerforum ein. Sie fand wieder in der Nikolaikirche statt. Im Mittelpunkt stand das Anliegen, der Armut Alleinerziehender und ihrer Kinder auf gesetzlicher Ebene zu begegnen (Auswirkungen von Bundesgesetzen auf die Kommunen, atypische Arbeitsverhältnisse, Niedriglöhne u. a.). Kernfragen waren: Welches Einkommen brauchen Alleinerziehende? Sind Mindestlöhne eine Lösung?

Ingrid Sehrbrock, stellvertretende Vorsitzende des DGB, und Dr. Karen Jährling vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg/Essen, referierten zum Thema Niedriglohnsektor und Mindestlöhne. Beide machten deutlich, dass davon in erster Linie Frauen betroffen sind. Frau Jährling thematisierte die Auswirkungen atypischer Arbeitsverhältnisse auf die Altersversorgung und wies darauf hin, dass demnächst eine ganze Generation von Altersarmut betroffen sein wird. Frau Sehrbrock forderte die Einführung von Mindestlöhnen und trat für die sofortige Rückkehr zur Begrenzung von Minijobs auf 15 Stunden pro Woche ein. Damit könne die Umwandlung von Vollzeitstellen in geringfügige Beschäftigung gestoppt werden.

Die Podiumsdiskussion bestritten die Direktkandidaten und -kandidatinnen für die Bundestagswahl im Wahlkreis Kiel, Hans-Peter Bartels (SPD), Sebastian Blumenthal (FDP), Cornelia Möhring (Die Linke), Lutz Oschmann (Bündnis 90/Die Grünen) und Michaela Pries (CDU). Sie bezogen sich im wesentlichen auf die Wahlprogramme ihrer Parteien.

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2008, S. 36 f.

8.2 Internationaler Frauentag – 8. März 2008

"frauen macht karriere" lautete der Titel der diesjährigen Veranstaltung zum Internationalen Frauentag, zu der die Frauenbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragten der Kieler Hochschulen und der Arbeitskreis Internationaler Frauentag am 10. März ins Wissenschaftszentrum der Universität einluden.

Ist Frau zu sein in Deutschland ein Karrierehindernis? Wo liegen die Ursachen? Und wie können sie beseitigt werden? Diese drei Fragen stellten die Veranstalterinnen ins Zentrum der Tagung.

Nach Grußworten von Hausherrin Dr. Inge Schröder und Oberbürgermeisterin Angelika Volquartz las die Wiener Autorin Sibylle Hamann unter großem Beifall aus ihrem Buch "Weißbuch Frauen – Schwarzbuch Männer. Warum wir einen neuen Geschlechtervertrag brauchen". Sie demonstrierte Strategien der Verteidigung der männlichen Macht im Führungsbereich, von denen immer noch die Seilschaft die wirksamste ist, und zeigte, dass Frauen im Mittelbau stark sind, ihrer Karriereleiter jedoch die oberen Sprossen meist fehlen. Sie forderte Frauen auf, mehr eigene Seilschaften zu bilden und sich gegenseitig zu stützen. Prof. Dr. Uta Klein von der Fachhochschule Kiel schickte einen Blick über die Grenzen, entwarf ein "Gruppenbild mit Damen: Politische Teilhabe von Frauen in Europa" und kam für Deutschland zu ähnlichen Ergebnissen.

Nachmittags wurden in vier parallelen Foren die Themen diskutiert: "Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft?" mit Hannelore Buls, Leiterin des Bereiches Frauen- und Gleichstellungspolitik bei verdi, als Expertin, "Wissenschaftskarrieren von Frauen und Männern" mit Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans von der CAU Kiel, "Geschlecht und Differenz in Organisationen und Verwaltungen" mit Dr. Birgit Riegraf, Universität Bielefeld, und "Karrieren und Barrieren für Frauen in der Politik" mit der ehemaligen Ministerpräsidentin Heide Simonis.

In allen Foren wurde deutlich, dass Frauen Karriere nicht grundsätzlich oder für sich selbst ablehnen, sondern dass weiterhin die Strukturen (fehlende Kinderbetreuung, fehlende Ganztagschulen), aber auch funktionierende Männerbünde und die sprichwörtliche 'gläserne Decke' dafür sorgen, dass Berufstätigkeit und Karriere für Frauen auch heute keine Selbstverständlichkeit darstellen.

8.3 Aktive Vaterschaft und Unternehmenskultur

Ergänzend zum Internationalen Frauentag fand am 24. März, von 9 Uhr bis 17 Uhr der Fachtag "Aktive Vaterschaft und Unternehmenskultur – Wege aus dem Vereinbarkeitsdilemma" ebenfalls im Wissenschaftszentrum Kiel statt. Ziel der VeranstalterInnen war es, die Diskussion über die Rolle und Hürden für Männer, die mehr Erziehungsverantwortung übernehmen möchten, vor allem in den Unternehmen weiter zu aktivieren, und Maßnahmen anzuregen, die geeignet sind, in Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Männer werden immer noch in erster Linie über ihre Vollerwerbstätigkeit definiert und gesehen. Entsprechend hoch liegen die tat-

sächlichen und vor allem die mentalen Hürden für Männer, die in Elternzeit gehen oder Teilzeit arbeiten wollen. Dabei möchten immer mehr Väter ihre Erziehungsverantwortung gegenüber ihren Kindern bewusst wahrnehmen. Sie benötigen – ebenso wie Mütter – eine Unternehmenskultur, die ihren Wunsch unterstützt, die sie ermutigt und gezielt fördert. Besonders für das Arbeitszeitdilemma müssen Lösungen angeboten werden. Von dieser neuen Unternehmenskultur profitieren auch die Arbeitgeber, weil sie die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten fördern und sie langfristig an ihr Unternehmen binden können.

Die Frauenbeauftragte führte diesen Fachtag in Zusammenarbeit mit dem Nordelbischen Männerforum, der Gleichstellungsbeauftragten der HSH Nordbank, dem Familienservice der CAU Kiel und dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt durch.

Nach Grußworten von Hausherrin Dr. Inge Schröder und Oberbürgermeisterin Angelika Volquartz sprach Dr. Peter Döge, Berlin, über "Aktive Vaterschaft und Unternehmenskultur". Der Flensburger Schriftsteller und Politiker Robert Habeck las aus seinem Buch "Verwirrte Väter. Oder: Wann ist der Mann ein Mann?" Dr. Christiane Klenner von der Hans-Böckler-Stiftung wies "Wege aus dem Arbeitszeitdilemma", und Dr. Stefan Brüggemann, Personalleiter der HSH Nordbank gab zusammen mit einem aktiven Vater anhand eines Praxisbeispiels Einblick in die Erfahrungen von Betroffenen und von Verantwortlichen aus Unternehmen.

Am Nachmittag teilten sich TeilnehmerInnen in vier Foren: "Aktive Väter in der Wirtschaft. Bildung und Personalentwicklung für Väter in der Elternzeit" mit Andrea Kawall und Jan Wulf-Schnabel vom Projekt vaeterprojekt.de der Fachhochschule Kiel, "Aktive Vaterschaft in Wissenschaft und Forschung" mit Prof. Dr. Martin Quaas und Bert Schinkel-Momsen von der CAU Kiel, "Aktive Vaterschaft betrieblich fördern – eine Herausforderung an die Zukunft" mit Sabine Krummel-Mihajlovic von der Firma Stryker Osteosynthesis aus Schönkirchen sowie "Zwischen Meeting und Masern. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer" mit Matthias Lindner von der Gewerkschaft verdi.

Auch in dieser Veranstaltung kamen die TeilnehmerInnen zu dem Ergebnis, dass Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit innerhalb der bekannten Strukturen für beide Geschlechter nach wie vor ein Dilemma sei. Die Forderung nach Reduzierung der Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden als ideales Maß und entsprechende Anpassung der Sozialsysteme wurde breit unterstützt.

8.4 Ausstellung "Mammas"

Durch die Unterstützung der Frauenbeauftragten gelang es, die Wanderausstellung zum Kunstprojekt "Mammas" zur Förderung der Brustkrebsforschung, die in Kooperation mit der Kassenärztlichen Vereinigung Schleswig-Holstein entstanden ist, im Oktober 2009 im Kieler Rathaus zu präsentieren. Im Zentrum der Ausstellung stehen Abformungen von Oberkörpern von gesunden und erkrankten Frauen verschiedenen Alters, die zum Thema Brustkrebs interpretiert wurden. Beteiligt waren vierzehn Künstlerinnen und Künstler

aus Schleswig-Holstein: Dr. Wolfgang Barchasch, Britta Busch, Barbara Engel, Ute-Elisabeth Herwig, Renate Holz, Editha Lennartz-Finger, Dr. Jörn Pankow, Anne Pieschl, Birgit Prochnow, Gisela Siegel, Antje Wilkening, Nine Wunderlich, Uwe Wolf und Mesao Wrede. Die Skulpturen sollen zusammen mit weiteren Exponaten und vielfältigen Informationen zur Brustgesundheit zur künstlerischen und sachlichen Auseinandersetzung und zum offenen Umgang mit der Krankheit einladen.

Die Eröffnung am 7. Oktober im Beisein der Stadtpräsidentin war gut besucht. In ihrer Begrüßung begründete die Frauenbeauftragte ihr Engagement: " Zum einen ist es uns kommunalen Frauenbeauftragten wichtig, Künstlerinnen die Möglichkeit zur öffentlichen Präsentation ihrer Arbeiten zu geben. [Ein anderer] Schwerpunkt unserer Arbeit liegt auf der Gesundheit von Frauen und Mädchen. [...] Daher ist es mir ein Anliegen, mit der Unterstützung dieses Kunstprojekts gleichzeitig auch die Brustkrebsforschung zu fördern. Wenige Krankheiten sind ja für Frauen so sehr mit Ängsten besetzt wie Brustkrebs, [weil] kein Organ enger mit unserer Weiblichkeit, mit unserer Erkennbarkeit als Frau und mit unserer persönlichen Körpererfahrung verbunden ist als die Brust." Nach der Eröffnung in Kiel, wo sie bis zum 21. Oktober im Rathaus und im Mammazentrum der Universitätsfrauenklinik gezeigt wurde, ging die Ausstellung noch in mehrere andere schleswig-holsteinische Städte.

Am 12. Dezember wurden die Werke in Bad Segeberg versteigert; die Hälfte des Erlöses spendeten die Künstlerinnen und Künstler der Brustkrebsforschung.

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

Auch 2009 wurde das Buch "Geht nicht gibt's nicht ... 24 Portraits herausragender Frauen aus der Kieler Stadtgeschichte" von Nicole Schultheiß weiter nachgefragt. So hält die Eingliederungshilfe der Stadtverwaltung jetzt Exemplare für interessierte BesucherInnen bereit. Von den 5.000 Exemplaren der Auflage waren Ende 2009 noch 700 übrig.

- Die Frauenbeauftragte regte an, dass sie die Möglichkeit erhält, das Buch im Rahmen einer Schulungsveranstaltung für die ehrenamtlichen Stadtführerinnen und -führer vorzustellen; diese erhalten bei Bedarf Exemplare für ihre Gruppen.
- 2009 wurde damit begonnen, die einzelnen Elemente des Buches in den Internetauftritt des Referats für Frauen einzubinden. Dabei werden die nach der Veröffentlichung eingegangenen Hinweise und Korrekturen eingearbeitet. Das Buch wird etwa ab Juni 2010 im Internet einsehbar sein.
- Nicht zuletzt auf Grund des Buches wurde die Frauenbeauftragte um Unterstützung für die Benennung eines Kieler Platzes nach einer Frau mit Beziehung zur Christian-Albrechts-Universität gebeten. Sie machte entsprechende Vorschläge und stellte den Mitgliedern des Ortsbeirates Exemplare des Buches zur Verfügung. Ein Vorschlag zur Benennung "Alexandraplatz" lag bereits vor und wurde vom Ortsbeirat positiv beurteilt. Die Sängerin Alexandra (1942 – 1969) wuchs von 1945 – 1961 unter ihrem Mädchennamen Doris Treitz am Knooper Weg in Kiel auf. Das Refe-

¹ Vgl. Tätigkeitsbericht 2007, S. 35 ff.

rat für Frauen unterstützte diese Namensgebung aktiv. Der Platz – eine Grünfläche zwischen Knoop Weg, Olshausen- und Franckestraße – trägt seit Mai 2009 den Namen "Alexandraplatz".

- Das Referat für Frauen bot im Rahmen der Vorbereitung des Jubiläums "100 Jahre Rathaus" 2011 der Arbeitsgruppe die Ausstellung und das Buch zur Verwendung an.
- Das Referat für Frauen wird mittlerweile selbstverständlich in die Straßenbenennungen einbezogen; andererseits erleichtert das Buch der Verwaltung, passende Kandidatinnen zu finden. So wurde eine weitere Straße im Neubaugebiet Steenbek nach Emma Sorgenfrei benannt, die auch porträtiert ist. Auch den Vorschlag, eine Straße nach der Lyrikerin Elisabeth von Ulmann, besser bekannt als Elisabeth Meyer-Runge, zu benennen, über den 2010 entschieden wird, unterstützte das Referat für Frauen.

8.6 Neuauflage "Wegweiser für Frauen durch Kiel"

Im Laufe des Jahres wurde die 7. Auflage des Wegweisers vorbereitet. Zum dritten Mal arbeitet das Referat für Frauen dazu mit der Firma inixmedia GmbH Marketing und Medienberatung zusammen, die das 100 Seiten starke Nachschlagewerk aus Anzeigenerlösen finanziert. Daher kann es auch weiterhin kostenlos abgegeben werden. Die Neuauflage ist für Frühjahr 2010 geplant.

Nach einer Vereinbarung mit der Frauenbeauftragten achtet inixmedia darauf, dass die Werbung zum Wegweiser passt, dass also vor allem von Frauen geleitete Unternehmen, selbstständige Frauen oder Angebote, die für Frauen interessant sind, aufgenommen werden. Dieses Ziel konnte bisher erreicht werden.

8.7 Internet

Die Internetseiten des Referats für Frauen werden mit Unterstützung der Online-Redaktion regelmäßig gepflegt. Ende 2009 wurden auch die Seiten zum Labyrinth dort integriert und können jetzt direkt gepflegt werden.

Verstärkt melden sich Menschen aus anderen Städten auf Grund einer Suche im Internet mit konkreten Anliegen beim Referat für Frauen, etwa mit Informationsbedarf zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst oder zur Dienstvereinbarung Telearbeit sowie zur Übernahme der Prostitutionsbroschüre.

Auf die Anfrage einer Kollegin zu Gegenmaßnahmen gegen sexistische Werbung teilte das Referat für Frauen mit: "Wir geben den Frauen die Adresse vom Deutschen Werberat, damit sie sich selbst dorthin wenden können. Wir sehen dies als erfolgversprechender, als wenn es eine Institution tut, von der ohnehin jeder Entsprechendes erwartet. Wir informieren außerdem das Frauenbündnis Kiel, das dann ggf. [...] ein Schreiben schickt und/oder seine Mitglieder auffordert, auch einzeln zu schreiben. Wo es wirksam sein könnte, wenden wir uns auch an die Presse." (eMail 21.07.09)

8.8 Geschlechtergerechte Sprache

Das Referat für Frauen erhält immer wieder Beschwerden einzelner Frauen über männlich geprägte Sprache – in städtischen Veröffentlichungen, aber z. B. auch in der Presse. Die Frauenbeauftragte schuf eine Grundlage, um Politik und Verwaltung von der Notwendigkeit des Handelns zu überzeugen. Die Sprachwissenschaftlerin Dr. Friederike Braun erstellte in ihrem Auftrag ein unabhängiges Gutachten zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache in der Stadtverwaltung. Sie kam zu dem Schluss, dass es eine Rückentwicklung gibt: Die Schreibanweisung, die ganz klar festlegt, dass und wie geschlechtergerechte Sprache zu verwenden ist, findet in einem großen Teil der Formulare oder Veröffentlichungen der Stadt keine dem entsprechende Berücksichtigung. Dieses Gutachten wird 2010 als Broschüre herausgegeben. Außerdem wurde eine erste Schulungsmaßnahme zunächst für die Frauen für Gleichstellungsaufgaben der Stadt sowie Kolleginnen aus Personalrat und -amt angeboten. Sie soll 2010 fortgeführt werden.

9 Übersicht über Arbeitskreise, Arbeitsgruppen und Gremien

Die Frauenbeauftragte nimmt regelmäßig an folgenden Gremien der Selbstverwaltung teil:

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

Die Teilnahme an allen anderen Ausschüssen entscheidet sie themenbezogen.

An folgenden Arbeitskreisen und -gruppen war die Frauenbeauftragte bzw. das Referat für Frauen über die im Text bereits genannten hinaus 2009 beteiligt:

Intern

- OB-Konferenz
- *Jour fixe* jeweils mit dem Personaldezernenten, mit dem Kämmerer und Kulturdezernenten und mit dem Sozialdezernenten
- regelmäßige Gespräche mit den Frauen des Personalrats Innere Verwaltung und der Vertreterin der Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Stadtverwaltung
- Arbeitsgruppe Zukunftsorientierte Personalarbeit
- Steuerungsgruppe Projekte
- Betriebliche Kommission LOE
- Koordinierungsrunde Soziale Stadt
- Forum für Migrantinnen und Migranten
- Trägerversammlung und Beirat der ARGE

Extern

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

10 Zusammenfassung der Forderungen und Anregungen

Zur besseren Übersicht sind nachstehend einige im Bericht vorge-tragenen Kernforderungen zusammengefasst.

Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Be-trieben und Behörden

- Verbesserung der Bedarfsgerechtigkeit der Kinderbetreuung
- Ganztagschulen
- Flexibilisierung der Öffnungszeiten, stärkere Anpassung an die beruflichen Erfordernisse
- Verbesserung der Angebote und Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Information und Sensibilisierung Qualifizierung von Männern für den bereich häuslicher Betreuungs- und Pflegeaufgaben
- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote außerhalb der üblichen Öffnungszeiten, flexible Nutzung der Betreuungszeit
- Aufbau von pädagogisch geschulten Pflegediensten zur Entlas-tung bei Krankheit, Krankenhausaufenthalt oder Kur
- Preiswertes Wohnen für Alleinerziehende

Mitwirkung bei Personalentscheidungen

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Führungspositionen mit Fa-milienaufgaben
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und in Gremien
- Erhöhung des Anteils von Vätern, die Elternzeit oder Teilzeit in Anspruch nehmen.

« « « « « « « « « «

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, den Personalräten, allen Mitgliedern der Ratsversammlung und allen anderen, die unsere Arbeit im Jahr 2009 konstruktiv-kritisch begleitet haben.