

REFERAT FÜR GLEICHSTELLUNG DER LANDESHAUPTSTADT KIEL

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

über deren Tätigkeit vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2020

Herausgeberin:

Landeshauptstadt Kiel

Adresse: Pressereferat, Postfach

1152, 24099 Kiel, **Redaktion:**

Die Gleichstellungsbeauftragte

der Landeshauptstadt Kiel,

Helga Rausch (verantwortlich),

Dr. Anne Bachmann, Madeleine

Schmidt, E-Mail: [gleichstellung@](mailto:gleichstellung@kiel.de)

[kiel.de](mailto:gleichstellung@kiel.de), **Druck:** Rathausdruckerei,

Landeshauptstadt Kiel, **Auflage:**

20 Stück, Kiel 10/2021 **Hinweis:**

Vervielfältigung, Speicherung

und Nachdruck – auch auszugs-

weise – ist ohne Genehmigung

der Herausgeberin oder der

Redaktion nicht gestattet.

1	Vorwort	3
2	Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung	5
2.1	Austausch.....	6
2.2	Geschlechtergerechte Personalentwicklung	6
2.3	Nachhaltige Entwicklungsziele	6
2.4	Gleichstellung in städtischen Gesellschaften	7
3	Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkung für Frauen	7
3.1	Grundsätze und Verfahren bei Straßenbenennungen und Historischen Stadtmarkierungen in Kiel	8
3.2	Einführung eines „Verhütungsmittelfonds“ für die Hilfe bedürftiger Kieler*innen in besonderen sozialen Notlagen	8
4	Mitwirkung bei Personalentscheidungen	9
4.1	Teilzeitbeschäftigung	9
4.2	Geschlechtergerechte Bezahlung/Eingruppierung.....	10
4.3	Personal- und Organisationsmaßnahmen	12
4.3.1	Personalmaßnahmen	13
4.3.2	Personalauswahlverfahren.....	13
4.3.3	Organisationsmaßnahmen	13
4.4	Frauen für Gleichstellungsaufgaben.....	14
5	Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt	15
5.1	Beschlüsse der Ratsversammlung zur Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere zur gendergerechten Kommunikation	15
5.2	Situation des Kieler Frauenhauses.....	17
6	Durchführung von Sprechstunden und Beratungen in allen Gleichstellungsfragen	17
6.1	Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung	18
6.2	Einwohner*innen Kiels	22
6.3	Beratungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie bis Ende 2020	26
7	Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden	27
7.1	Frauenbündnis Kiel	28

7.2	Junges Frauenbündnis Kiel	29
7.3	Filmvorführungen	31
7.3.1	Das Tagebuch der Anne Frank.....	31
7.3.2	Nur eine Frau	31
7.3.3	Die göttliche Ordnung	32
7.4	Frauen*, Familie und Erwerbsarbeit	32
7.5	Gegen Gewalt gegen Frauen*	33
7.5.1	Herbstfeier am Labyrinth im Volkspark	33
7.5.2	Internationaler Tag gegen Gewalt gegen Frauen*	34
7.6	Frauenfacheinrichtungen	36
7.7	Zusammenarbeit mit den Hochschulen.....	36
7.8	Überregional	36
8	Öffentlichkeitsarbeit und externe Tätigkeiten.....	37
8.1	Internationaler Frauen*tag – 8. März	38
8.2	Equal Pay Day.....	40
8.3	Sonstige Veranstaltungen und Aktionen	40
8.3.1	Fachtag „Was, wenn Täter Opfer sind?“	40
8.3.2	Stellungnahme zum Getränkeausschank bei der Schlepp- und Fährgesellschaft Kiel mbH (SFK):“Hafennutze“	41
8.3.3	Sonstige Veranstaltungen und Aktionen.....	41
9	Corona-Pandemie	41
10	Übersicht über Arbeitskreise, Arbeitsgruppen und Gremien	45
11	Resümee und Ausblick	46

1 Vorwort

2019 war geprägt von einigen wichtigen Daten für die Gleichstellung der Geschlechter: Wir feierten 70 Jahre Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und zugleich 25 Jahre die Erweiterung des Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Auf Landesebene wurde vor 25 Jahren das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst geschaffen. In Kiel konnte ebenfalls das Frauenbündnis Kiel, für das vom Referat für Gleichstellung die Geschäftsführung erfolgt, auf ein 25-jähriges Bestehen zurückblicken. Um mehr Sichtweisen der jüngeren Generation zu berücksichtigen, gründete sich 2019 das Junge Kieler Frauenbündnis.

Mit dem neuen Personenstandsrecht wurde am 01. Januar 2019 die sogenannte Dritte Option eingeführt. Neben dem Geschlecht „weiblich“ und „männlich“ ist es seitdem möglich, „divers“ als drittes Geschlecht zu benennen bzw. anzugeben.

Betrachtet man demnach die rechtliche Gleichstellung der Frau* könnte man meinen, es sei schon alles erreicht. Doch ein Blick auf die tatsächliche Gleichstellung zeigt, dass es weiterhin noch viel zu tun gibt. Dies führte das von Corona geprägte Jahr 2020 besonders vor Augen. Laut einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung verfestigte sich das traditionelle Rollenbild der Frau* und führte u.a. zu einem weiteren Rückstand der Frauen* bei der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit.¹ Die wissenschaftliche Direktorin des WSI, Professorin Dr. Bettina Kohlrausch, kommt zu der Schlussfolgerung: „In der Gesamtschau spricht vieles dafür, dass sich die bereits vor der Krise existierenden Ungleichheitsstrukturen in der Krise verschärfen und damit auch langfristig zu einer wachsenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führen könnten, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird“².

Gegensteuern: Daran arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Team. Es macht mit seiner täglichen Arbeit auf die vorgenannten Probleme aufmerksam. Denn auch wenn diese überregional scheinen, finden sie leider täglich direkt vor unseren Augen statt.

Hierfür liefert der vorliegende Bericht viele Beispiele.

Mit verschiedenen Kampagnen und Veranstaltungen, die in den Jahren 2019 und 2020 (mit-)organisiert wurden, konnte das Referat auf die jeweiligen Situationen der Frauen*

¹ www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-und-gleichstellung-31078.htm

² www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-und-gleichstellung-31078.htm

hinweisen. Beispielhaft seien die Veranstaltungen zum Internationalen Frauen*tag am 08. März, Filmvorführungen oder die Brötchentüten-Aktion zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen* zu nennen. Im Zuge der Überarbeitung unserer Homepage wurde eine neue Rubrik eingefügt, unter der sich Mädchen* und junge Frauen* informieren können.

Auch eine Vielzahl an Beratungen für interne Kolleg*innen sowie für die Kieler*innen prägten den Alltag im Gleichstellungsreferat. Auf all diese Punkte wird in den nachfolgenden Abschnitten dieses Tätigkeitsberichts eingegangen.

Sehr erfreulich ist es, dass die Stadtverwaltung 2020 erstmals eine vergütete Erzieher*innenausbildung (PiA) in den Kindertageseinrichtungen angeboten hat.

Doch auch im Referat für Gleichstellung selbst hat sich einiges getan:

Das Team berät nicht nur andere zur beruflichen Weiterentwicklung, sondern auch dort gab es personelle Veränderungen. Durch den Wechsel von Kolleginnen in andere Bereiche der Stadtverwaltung und den erfolgreichen Abschluss des Anerkennungsjahres der Sozialpädagogin war das Referat 2/3 des Jahres 2020 nur mit der Gleichstellungsbeauftragten und einer weiteren Mitarbeiterin besetzt. Zusammen konnte vieles bewirkt werden, aber einige Themen mussten natürlich geschoben werden- zumal auch noch die Corona-Pandemie alle vor besondere Herausforderungen stellte.

Besonders beschäftigt war das Referat auch mit der Durchführung von drei Auswahlverfahren für das Referat selbst, die Dank sehr guter Unterstützung aus dem Bereich Personalgewinnung des Personal- und Organisationsamtes erfolgreich durchgeführt werden konnten. Letztlich wird die zweite Referentinnenstelle ab 01. November 2021 endgültig wiederbesetzt sein, sodass vom Team neben der Einarbeitung der neuen Kolleginnen eine lange Vakanz dieser Stelle aufgefangen werden musste. In der Folge werden die Aufgabenbereiche wieder eindeutiger nach stadtinternen und stadtgesellschaftlichen Schwerpunkten gegliedert und die Ausbildungskapazitäten sowie Praktika- und Hospitationsangebote wieder ausgeweitet.

Kiel, im Oktober 2021



Helga Rausch
Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Kiel

Zwei Hinweise vorab:

In diesem Bericht ist das Gender-Sternchen* zur Ansprache aller Menschen unabhängig von binären Geschlechtsvorstellungen überall dort verwendet, wo es uns möglich ist. Basieren bestimmte Texte oder dargestellte Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf gesetzlichen Grundlagen, die sprachlich (noch) binär-geschlechtlich verfasst sind, wurde die alte, binäre Schreibweise übernommen.

Sofern in diesem Bericht Abbildungen nicht mit einem Quellenverweis versehen sind, stammen diese vom Referat für Gleichstellung.

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

*Frauenspezifische Belange in die Arbeit der Verwaltung und Selbstverwaltung einzubringen, ist eine der wichtigsten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Auf diese Weise kann sie auf mögliche geschlechtsspezifische Diskriminierung reagieren. Zur Erfüllung dieser gesetzlich vorgegebenen Aufgabe erhält sie Einladungen zu allen Sitzungen der Ausschüsse und der Ratsversammlung. Darüber hinaus sind aber auch Gespräche mit den Fraktionen, einzelnen Mitglieder der Ratsversammlung und Mitarbeiter*innen der Verwaltung und den Dezernatsleitungen hilfreich, um sowohl bei der Planung von Maßnahmen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu unterstützen, als auch bereits geplante Maßnahmen mit konstruktiver Kritik zu begleiten. Der Oberbürgermeister und die Gleichstellungsbeauftragte treffen sich zu einem monatlichen Jour Fixe, um sich über gleichstellungsrelevante Themen auszutauschen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Führungskräfteklausurtagungen teil.*

Seit Januar 2020 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an der Oberbürgermeisterkonferenz teil und erhält so einen breiten Einblick in Themenfelder der gesamten Stadtverwaltung.

2019 besuchten Mitarbeiter*innen verschiedene Ortsbeiratssitzungen um zu beobachten, ob sich bei der Beteiligung im Gremium und der Besucher*innen geschlechtsspezifische Besonderheiten herausstellen, denen man möglicherweise mit quotierten Redelisten o.ä. begegnen könnte. Durch die personellen Veränderungen konnte das Projekt leider nicht abgeschlossen werden.

2.1 Austausch

Mit den gleichstellungspolitischen Sprecher*innen und weiteren Fachsprecher*innen der Ratsfraktionen steht das Gleichstellungsreferat in einem konstruktiven Austausch.

2.2 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

In Anbetracht des sich beschleunigenden demographischen Wandels und dem damit einhergehenden zunehmenden Mangel an Fach- und Führungskräften bleibt eine gendersensible Personalentwicklung ein wesentliches Instrument Humanressourcen zu fördern und zu entwickeln. Außerdem ist die geschlechtergerechte Personalentwicklung Ausdruck einer zeitgemäßen und zukunftsfähigen Verwaltung.

In enger Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt, dem Dezernat III und dem Personalrat Innere Verwaltung arbeitet das Referat für Gleichstellung kontinuierlich daran, das strategische Querschnittsziel der Geschlechtergerechtigkeit in Konzepte und Maßnahmen der Personalentwicklung einzubringen und auf die Umsetzung hinzuwirken. Das Referat strebt an, diese Bemühungen zukünftig noch zu verstärken.

2.3 Nachhaltige Entwicklungsziele

Mit dem Motto „Für Kiel und die Welt: global denken, lokal durchstarten“³ hat sich die Landeshauptstadt Kiel zu der Agenda 2030 und den 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals = SDGs) bekannt. Eines der Ziele ist die Geschlechtergerechtigkeit, in dem alle Formen der Diskriminierung von Frauen* und Mädchen* beendet werden.⁴ Dies ist ein Querschnittsthema und betrifft somit alle SDGs. Das macht die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen eines Kurzinterviews im Mai 2020 deutlich. „Ich verfolge das Ziel, mehr als die Summe aller Teile von individuellen Bedürfnissen und Lösungen für die Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen und so ein fortschrittliches Kiel als Leuchtturm in die Welt strahlen zu lassen.“ Das Interview ist auf der Website der Landeshauptstadt Kiel nachzulesen.⁵

³ www.kiel.de/de/kiel_zukunft/nachhaltigkeitsziele/index.php

⁴ www.kiel.de/de/kiel_zukunft/nachhaltigkeitsziele/geschlechtergerechtigkeit.php

⁵ www.kiel.de/de/kiel_zukunft/nachhaltigkeitsziele/_archiv/helga_rausch.php

2.4 Gleichstellung in städtischen Gesellschaften

§ 1 Abs. 1a Gemeindeordnung regelt: „Gehören einer Gemeinde Anteile an einer Gesellschaft (§ 102), soll sie darauf hinwirken, dass die Gesellschaft Maßnahmen ergreift, die der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Die Maßnahmen sollen darauf ausgerichtet sein, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, Nachteile zu kompensieren, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren, Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern zu erreichen und eine paritätische Gremienbesetzung zu erzielen; über diese Maßnahmen und deren Wirksamkeit ist der zuständigen Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre unter Einbindung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu berichten.“

Der Eigenbetrieb Beteiligungen hat in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Selbstverwaltung in 2020 einen entsprechenden Bericht vorgelegt. Es zeigte sich, dass in vielen Gesellschaften schon Maßnahmen zum Erreichen der Geschlechtergerechtigkeit getroffen werden. Hier liegt der Schwerpunkt allerdings auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wurde deutlich, dass insbesondere auf allen Führungsebenen noch große Anstrengungen zum Erreichen der Gleichstellungsziele erforderlich sind. Hier gilt es unter Beteiligung von Vertreter*innen der Ratsversammlung, des Eigenbetriebs Beteiligung und der Gleichstellungsbeauftragten wirksame Instrumente zum Erreichen von mehr Frauen* in Führung zu entwickeln. Dies unterstrich Helga Rausch in der Sitzung des Hauptausschusses vom 02. Dezember 2020 mit den Worten: „Wir brauchen verbindliche und rechtssichere Regeln. Mit Appellen kommen wir nicht weiter.“

3 Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkung für Frauen

Verwaltungsvorlagen auf ihre möglichen Auswirkungen auf das Leben von Frauen zu prüfen, ist eine der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Vorlagen betreffen in der Regel Beschäftigte der Stadtverwaltung, bestimmte Gruppen innerhalb der Landeshauptstadt, aber mitunter auch alle Einwohnerinnen* Kiels. Daher ist die Einschätzung und Beurteilung, ob die Auswirkungen für Frauen* möglicherweise nachteilig sind, wichtig, um hier bereits vor der Beschlussfassung einzugreifen. Es besteht dann die Möglichkeit die Vorlage zuvor entsprechend zu überarbeiten, damit nachteilige Auswirkungen abzuwenden. Zu diesem Zweck ist die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Hauptsatzung der Landeshauptstadt Kiel festgelegt und soll so auch gewährleistet werden.*

Dort heißt es:

„Der Oberbürgermeister [...] sowie alle Ämter und Betriebe der Verwaltung haben 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.“

*Ein solches Vorgehen hat einerseits den Effekt, dass geschlechterdiskriminierende Folgen nach Möglichkeit verhindert werden können. Andererseits erfolgt eine Sensibilisierung des jeweiligen Fachamtes und so sukzessive der gesamten Verwaltung in Fragen der Gleichstellung, sodass auch die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter*innen verstärkt wird. Bei einem solchen Prozedere werden Vorlagen vorab abgestimmt. Stellungnahmen sind dann nicht erforderlich.*

3.1 Grundsätze und Verfahren bei Straßenbenennungen und Historischen Stadtmarkierungen in Kiel

Im Jahr 2018 bekräftigte die Ratsversammlung die Bitte des Bauausschusses, ein Konzept zur Benennung von Straßen und Plätzen nach Personen vorzulegen (Drs. 0723/2018 u. 0184/2018). Das Grundlagenkonzept wurde im Jahr 2019 beschlossen (Drs. 1015/2018). Als Referat für Gleichstellung begrüßten wir einerseits die vorgesehene Beteiligung im Bedarfsfall sowie die besondere Würdigung von Frauen* und Betroffenen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, solange diese bei Historischen Stadtmarkierungen unterrepräsentiert sind.

3.2 Einführung eines „Verhütungsmittelfonds“ für die Hilfe bedürftiger Kieler*innen in besonderen sozialen Notlagen

Insbesondere für Kieler Frauen*, die sich in wirtschaftlicher Not befinden sowie für die Kooperationspartner*innen des Referats für Gleichstellung, deren Fokus auf Schwangerschaftsberatungen liegt, war die Einrichtung des „Verhütungsmittelfonds“ im Jahr 2019 von großer Bedeutung.

Der Fonds soll eine sichere Familienplanung ermöglichen und so zur Stabilisierung der Lebenssituation von Kieler*innen beitragen. Dies ist umso wichtiger, da die gegenwärtige Rechtslage dies nicht umfassend gewährleistet.

4 Mitwirkung bei Personalentscheidungen

Die in der Hauptsatzung festgelegte Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalentscheidungen ergibt sich aus dem Gleichstellungsgesetz. Es bestimmt, dass die Gleichstellungsbeauftragte „bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf die Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken“ hat (§ 20 Abs. 1 GstG). Unter diesem Gesichtspunkt werden daher alle Maßnahmen des Personal- und Organisationsamtes geprüft. Chancengleichheit von Frauen und Männern* wird durch strukturelle Veränderung der Personalpolitik und durch den Abbau versteckter Formen von Diskriminierung erreicht. Zur Erreichung dieses Ziels müssen alle Verfahren und personalwirtschaftlichen Instrumente sowie die Organisationsstrukturen, in denen Personalpolitik umgesetzt wird, analysiert und bei Bedarf verändert werden.*

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Auch 2019 und 2020 bleibt die Thematik der Teilzeitbeschäftigung und das damit assoziierte Problem der Teilbarkeit von Stellen ein wichtiges Aufgabenfeld des Referats für Gleichstellung. Während es gute Gründe gibt, sowohl die Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen als auch Stellen weiterhin und prinzipiell als teilbar auszuschreiben (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder andere Sorgepflichten; höhere Flexibilität in der Alltagsgestaltung oder Öffnung des Bewerber*innenfeldes zur Attraktion eines größeren Pools an geeigneten Kandidat*innen), wird die Wahl der Teilzeitmöglichkeit in der Landeshauptstadt Kiel überwiegend von Frauen* wahrgenommen. Das verweist auf ein nach wie vor bestehendes systemisches oder strukturelles Ungleichgewicht. Während nur knapp 15% aller männlichen* Beschäftigten der Landeshauptstadt Kiel in Teilzeit arbeiten, tun dies etwas mehr als 57% aller weiblichen* Mitarbeitenden (Personal- und Organisationsbericht 2019-2020). In der Folge wird das strukturelle Problem fortgeschrieben, das da heißt: unbezahlte Sorgearbeit wird überwiegend von Frauen* geleistet und führt in eine stärkere finanzielle Abhängigkeit und in eine potenzielle Altersarmut. Außerdem verringern sich die Möglichkeiten des beruflichen Fortkommens und des Aufstiegs, da Teilzeitarbeit für viele immer noch suggeriert, dass an einer ‚Karriere‘ oder Übernahme von Führungsverantwortung kein Interesse besteht. Dies verstärkt eine Dynamik, die auch die Landeshauptstadt Kiel vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des damit einhergehenden zunehmenden Fach- und Führungskräftemangels nicht wollen oder gar befördern kann. Daher bleibt die Aufgabe weiterhin bestehen, neue Formen der Zusammenarbeit zu finden, Lohnerwerbs- und Sorgearbeit zusammen zu denken, über Modelle wie Führen im Tandem, Jobsharing oder agile, sich selbst organisierende Arbeits-

gruppen und Teams ohne notwendige dauerhaft präsente Führung und ihre jeweiligen Implikationen und Umsetzungsmöglichkeiten nachzudenken um dieses Problem zeitgemäß und an die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktdynamik angepasst zu bewältigen. Gleichzeitig arbeiten wir daran, Anreize zu entwickeln und in die strategischen Überlegungen einzubringen, die Frauen* dazu ermutigen, nicht aufgrund ihrer familiären Situation zurückzustecken und die Männer* darin unterstützen, mehr Sorgearbeit zu leisten wie z.B., dass bei bis zu 8-monatiger Auszeit wegen Elternschaft eine Garantie gegeben wird, dass man auf ihren*seinen vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren kann, wenn es denn gewünscht ist. Für das Referat für Gleichstellung bleibt also nach wie vor Einiges zu tun.

4.2 Geschlechtergerechte Bezahlung/Eingruppierung

Für gleiche und/oder gleichwertige Arbeit von Frauen* und Männern* muss gleiches Entgelt gezahlt werden, so der Entgeltgleichheitsgrundsatz, der bindendes Recht darstellt. Damit einher geht auch, dass unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten sind (i.e. § 3 Abs. 1 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern). Entscheidend für die Durchsetzung des Gleichheitsgrundsatzes ist u.a. die Diskriminierungsfreiheit von Verfahren der Arbeitsbewertung.

Um einen Eindruck oder Überblick zur geschlechtergerechten Bezahlung/Eingruppierung bei der Landeshauptstadt Kiel zu bekommen, haben wir die entsprechenden Kennzahlen aus dem Personal- und Organisationsbericht 2019-2020 herangezogen und für unsere Zielsetzung aufgearbeitet. Sämtliche Angaben in den folgenden Tabellen beziehen sich auf das Jahr 2019 (die Daten für das Jahr 2020 liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt leider noch nicht vor); eine substantielle Veränderung ist jedoch nicht zu erwarten.

Tabelle 1: Verteilung und Anteil von Männern* und Frauen* im Beamt*innenverhältnis in zusammengefassten Besoldungsgruppen in 2019

Besoldungsgruppen A	7 - 9	10 - 12	13 - 16
Anzahl Männer* (Beamte*)	307	133	57
Anzahl Frauen* (Beamtinnen*)	136	213	24
Anteil ♂ an Beamten*	61,8 %	26,8 %	11,5 %
Anteil ♀ an Beamtinnen*	36,5 %	57,1 %	6,4 %

$N_{\text{gesamt Männer}^*} = 497 / N_{\text{gesamt Frauen}^*} = 373$

Im Jahr 2019 waren in der Landeshauptstadt Kiel 870 Beschäftigte im Beamt*innenverhältnis tätig, darunter deutlich mehr Männer* als Frauen* (Tabelle 1). Interessant sind die Anteile von Männern* und Frauen* an der jeweiligen Gesamtanzahl von Beamten* und Beamtinnen*. Während in den Besoldungsgruppen A7-A9 der Anteil der Männer* an allen Beamten* fast doppelt so hoch ist, wie der Anteil der Frauen* an allen Beamtinnen*, dreht sich dieses Verhältnis in den Besoldungsgruppen A10-A12 nahezu um. Der Anteil der Frauen* an allen Beamtinnen* ist im gehobenen Dienst⁶ deutlich größer als der Anteil der Männer* an allen Beamten. Eine erneute Umkehrung findet sich dann abschließend im höheren Dienst in den Besoldungsgruppen A13-A16, in denen der Anteil der Männer* an allen Beamten wieder nahezu doppelt so hoch ist wie der Anteil der Frauen* an allen Beamtinnen*. Über die Ursachen dieser Verteilungen lässt sich nur spekulieren; hier wäre eine detailliertere und genauere Datengrundlage vonnöten, die u.a. Aspekte wie Individualziele, Beförderungsmöglichkeiten und -prozeduren, Eignungs-, Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen unter Kontrolle von Alter, Unterbrechungszeiten, Dauer der Organisations- und Besoldungsgruppenzugehörigkeit etc. enthält und berücksichtigt.

Tabelle 2: Verteilung und Anteil von Männern* und Frauen* im Angestelltenverhältnis (Tarifbeschäftigte) in zusammengefassten Entgeltgruppen in 2019

Entgeltgruppen EG	1 - 4	5 -9a	9b - 10	11 - 12	13 - 15
Anzahl Männer* (Tarifbeschäftigte)	585	698	137	153	64
Anzahl Frauen* (Tarifbeschäftigte)	263	805	225	129	68
Anteil ♂ an männlichen* Tarifbeschäftigten	35,7 %	42,6 %	8,4 %	9,3 %	3,9 %
Anteil ♀ an weiblichen* Tarifbeschäftigten	17,7 %	54,0 %	15,1 %	8,7 %	4,6 %

$N_{\text{gesamt Männer}^*} = 1637 / N_{\text{gesamt Frauen}^*} = 1490$

Ein etwas anderes Bild ergibt sich, wenn man die Tarifbeschäftigten im Angestelltenverhältnis der Landeshauptstadt Kiel betrachtet (Tabelle 2). Mit 3127 Personen stellen die Tarifbeschäftigten die größte Beschäftigtengruppe dar, wobei das Verhältnis von Männern* zu Frauen* ausgewogener ist, als in der Gruppe der Beamt*innen. Auffällig an den Verteilungen ist, dass, während sich in den oberen Entgeltgruppen EG11-EG15 der Anteil der Männer* an allen männlichen* Tarifbeschäftigten und der Anteil der Frauen* an allen weiblichen* Tarifbeschäftigten nur geringfügig voneinander unterscheiden, der Anteil der

⁶ Der Verständlichkeit halber werden hier noch die alten Bezeichnungen verwendet.

Männer* an allen männlichen Tarifbeschäftigten in den unteren Entgeltgruppen EG1-EG4 doppelt so hoch ist, wie der Anteil der Frauen* an allen weiblichen* Tarifbeschäftigten, während diese wiederum in den mittleren Entgeltgruppen EG5-EG10 deutlich überwiegen. Auch hier kann zu den Ursachen dieser Verteilungen keine Aussage getroffen werden, da Daten fehlen, die eine genauere Analyse ermöglichen.

Tabelle 3: Verteilung und Anteil von Männern* und Frauen* im Sozial- und Erziehungsdienst (Tarifbeschäftigte) in zusammengefassten SuE Entgeltgruppen in 2019

Entgeltgruppen SuE	2-4 Fg 3	7-8b	9-12	13-14	15-18
Anzahl Männer* (n Tarifbeschäftigte)	89	126	63	22	22
Anzahl Frauen* (n Tarifbeschäftigte)	301	458	199	81	146
Anteil ♂ an männlichen* Tarifbeschäftigten	27,6 %	39,1 %	19,6 %	6,8 %	6,8 %
Anteil ♀ an weiblichen* Tarifbeschäftigten	27,0 %	41,1 %	17,9 %	7,3 %	13,1 %

$N_{\text{gesamt Männer}^*} = 322 / N_{\text{gesamt Frauen}^*} = 1115$

Und schließlich wird anhand der Daten in Tabelle 3 ein bekanntes strukturelles Problem sichtbar, das nur gesellschaftlich und mit vereinten Kräften gelöst werden kann. Auch in der Landeshauptstadt Kiel sind im Sozial- und Erziehungsdienst knapp viermal so viele Frauen* beschäftigt wie Männer*, die sich jedoch in ähnlichen Verhältnissen auf die Entgeltgruppen aufteilen. Vor dem Hintergrund, dass die Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst klassischer Weise und traditionell weiblich konnotiert und besetzt sind, da sie der reproduktiven Arbeit zugeordnet werden, die herkömmlicher Weise und trotz Systemrelevanz schlechter bezahlt wird (=> die Entgeltgruppe S18 entspricht der Entgeltgruppe EG12), verwundert es nicht, dass auch in den oberen SuE Entgeltgruppen mehr Frauen* als Männer* vertreten sind.

4.3 Personal- und Organisationsmaßnahmen

Das Referat für Gleichstellung ist nach dem Gleichstellungsgesetz an allen Personal- und Organisationsmaßnahmen zu beteiligen. Dies gilt für alle Arbeitskreise und Arbeitsgruppen zum Thema Personal und Organisation, alle Personalauswahlverfahren sowie alle personalwirtschaftlichen Maßnahmen, die Beschäftigte der Inneren Verwaltung betreffen.

Bei Personalauswahlverfahren wird das Referat bei der Ausschreibung, der Vorauswahl und den Auswahlverfahren beteiligt. Die Teilnahme an letzteren wird im Einzelfall entschieden, wobei als Kriterium beispielsweise eine Rolle spielt, ob in der jeweiligen Entgeltgruppe Frauen unterrepräsentiert sind oder ob es sich um eine Führungsposition handelt. Gleiches gilt dafür, wenn die Teilnahme des Referats aus anderen Gründen erforderlich ist. Die Gleichstellungsbeauftragte muss alle personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen zur Zustimmung erhalten. Sind bei Einzelmaßnahmen durch Entscheidungen der Verwaltung, Strukturen oder organisatorische Veränderungen Frauen* – oder in Einzelfällen auch Männer* – persönlich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, wird das Referat ebenfalls tätig. Gibt es einen Dissens zu einer Maßnahme, kann dieser in der Regel durch Gespräche geklärt werden.*

4.3.1 Personalmaßnahmen

Die personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen, die dem Referat für Gleichstellung zur Zustimmung vorgelegt werden, betreffen das gesamte Spektrum personalrelevanter Vorgänge in der Stadtverwaltung (z.B. Ausschreibungstexte und Vorauswahlen, Be- und Entfristungen, Einstellungen und Kündigungen, Umsetzungen, Veränderungen von Arbeitsstundenanzahlen, Bildungs- und Sonderurlaube, Vertragsverlängerungen, Anträge auf Arbeit in flexiblen Arbeitsformen, Veränderungen von Entgelteingruppierungen, Beförderungen und Veränderungen von Stufenlaufzeiten, Ausbildungsangebote und Praktika), die innerhalb von 10 Arbeitstagen zu bearbeiten und zu entscheiden sind. Dies sind pro Kalenderjahr ca. 6000 Einzelmaßnahmen.

4.3.2 Personalauswahlverfahren

Die Teilnahme an Personalauswahlverfahren ist auch 2019 und – aufgrund der personellen Unterbesetzung in geringerem Umfang – 2020 ein wichtiges Betätigungsfeld gewesen. Hierbei liegt neben den oben genannten Kriterien stets das Augenmerk auf fairen und transparenten Verfahren, die jeder*jedem Bewerber*in die gleichen Chancen auf Einstellung gewähren und in der Beurteilung aktiv auf die Vermeidung von Verzerrungen der Eignung, Leistung und Befähigung der Kandidat*innen achten. Im letzten Viertel des Jahres 2020 haben wir damit begonnen, für Verfahren zur Auswahl von Fach- und Führungskräften gleichstellungsbezogene Fragen zu entwickeln, die den Bewerber*innen gestellt werden und in jedem Verfahren zukünftig zum Einsatz kommen sollen.

4.3.3 Organisationsmaßnahmen

Sowohl die Hauptsatzung der Landeshauptstadt Kiel als auch das Gleichstellungsgesetz bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte „bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen hinzuwirken hat.“ Dies umfasst neben strukturellen Veränderungen der Personalpolitik und der Prüfung von

Verwaltungsvorlagen auch den Abbau versteckter Formen von Diskriminierung z.B. im Beurteilungswesen. Hierzu gehört ebenso die Prüfung der Organisation (i.e. Struktur, Prozesse, Kultur und Verhalten) auf ihre Auswirkungen auf das Berufsleben von Frauen* und Männern*, um Veränderungen im Hinblick auf Chancengleichheit zu initiieren und umzusetzen.

2019 war das Referat in verschiedene Organisationsprozesse eingebunden, besonders erwähnt sei hier der umfassende Prozess im Bürger- und Ordnungsamt (@amt 24).

Im Jahr 2020 fielen in diesen Bereich z.B. die Begleitung des begonnenen Organisationsprozesses der Umstrukturierung/Neugestaltung des Personal- und Organisationsamtes, die Neuorganisation des Amtes für Schulen sowie die aufgrund einer Neubewertung von Stellen nach dem 2009er KGSt-Gutachten stattgefundene Höherbewertung der Tätigkeiten in den Abteilungen ‚Grundsicherung, wirtschaftliche Hilfen‘ und ‚Flüchtlinge und Spätaussiedler‘ des Amtes für Wohnen und Grundsicherung, die eine Kaskade an personalwirtschaftlichen Maßnahmen notwendig machte.

4.4 Frauen für Gleichstellungsaufgaben

Die „Frauen für Gleichstellungsaufgaben“ arbeiten in den Ämtern und Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Kiel mit eigenem Personalrat: im Grünflächenamt, im Abfallwirtschaftsbetrieb, im Amt für Brandschutz, Rettungsdienst, Katastrophen- und Zivilschutz, im Theater und im Städtischen Krankenhaus.

Um sich in einer Stadtverwaltung unserer Größe wirkungsvoll für die Gleichberechtigung einsetzen zu können, wurde bereits im Jahr 1995 im Frauenförderplan die Bestellung einer „Frau für Gleichstellungsaufgaben“ sowie einer Stellvertreterin festgelegt. Sie arbeiten eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Kiel zusammen. Monatlich treffen sich die „Frauen für Gleichstellungsaufgaben“ im Referat für Gleichstellung zu einem Arbeitskreistreffen, um aktuelle Themen zu bearbeiten.

In Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt findet einmal jährlich gemeinsam mit den Personalratsfrauen und der weiblichen Vertrauensperson der Schwerbehinderten eine zweitägige Fortbildung für die „Frauen für Gleichstellungsaufgaben“ statt.

Da eine Online-Fortbildung für die gewünschten Themen nicht zielführend gewesen wäre, musste diese gemeinsame Fortbildung in 2020 pandemiebedingt leider ausfallen.

Im Februar 2019 erarbeiteten die Frauen für Gleichstellung mit dem Team des Gleichstellungsreferats Ziele und Formen ihrer Zusammenarbeit.

Aktuell (Stand 31.12.2020) sind die Frauen für Gleichstellungsaufgaben wie folgt:

Ute Sielemann	Amt für Brandschutz, Rettungsdienst, Katastrophen- und Zivilschutz
Marina Zyzik	Amt für Brandschutz, Rettungsdienst, Katastrophen- und Zivilschutz
Petra Dodt	Theater Kiel AÖR
Bianca Dahlkemper	Theater Kiel AÖR
Carolin Hoffmann	Theater Kiel AÖR
Christel Haats	Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel
Marion Voß	Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel
Lea Brüggemann	Grünflächenamt
Birte Zädler	Grünflächenamt
Dagmar Harder	Städtisches Krankenhaus Kiel GmbH
Sylvia Dräger	Städtisches Krankenhaus Kiel GmbH

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

Es ist Aufgabe und zugleich ein Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten und ihres Teams, die Situation der Kielerinnen zu verbessern. Bündnisse und Partnerschaften mit Initiativen, Projekten, gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen sind dafür unerlässlich. Innerhalb dieses Netzwerkes kommen regelmäßig neue Themen auf, die innerhalb gemeinsamer Projekte weiterentwickelt werden. Dies ist nicht nur aus gleichstellungspolitischer Sicht heraus eine Selbstverständlichkeit, sondern auch als eine der Hauptaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in der Hauptsatzung festgeschrieben.*

5.1 Beschlüsse der Ratsversammlung zur Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere zur gendergerechten Kommunikation

Der Beschluss „Die Stadt Kiel und Gebäude fit machen für eine geschlechtliche Vielfalt“ (Drs. 0437/2018) war Mitte des Jahres 2018 ein politisches Statement der Landeshauptstadt für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu sorgen. Auszugsweise seien nachfolgende inhaltliche Punkte zu nennen:

- *Erhebung von personenbezogenen Daten im Hinblick auf das Geschlecht*
- *Stellenausschreibungen inklusiver und unter Berücksichtigung der geschlechtlichen Vielfalt zu verfassen*

- *Angebot von Fortbildungen um die Mitarbeiter*innen für den Umgang mit der geschlechtlichen Vielfalt zu sensibilisieren*
- *In den Gebäuden der Stadt sowie auch ihrer Unternehmen sollen Möglichkeiten der Toilettennutzung für diejenigen Menschen geschaffen werden, die sich nicht als Frau oder Mann identifizieren*

Darauf aufbauend folgte 2019 der Auftrag (Drs. 0202/2019) eine gendergerechte Sprache in der Verwaltung einzuführen, um die geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen. Diese hat das Ziel, dass alle Personen, unabhängig vom Geschlecht, mitgedacht und nicht nur mitgemeint werden.

Unter Beteiligung einer externen Agentur, diverser Ämter, Vertreter*innen der Ratsversammlung und Mitarbeiterinnen des Referats für Gleichstellung fanden 2019 eine große Auftaktveranstaltung sowie weitere Workshops statt. In diesen wurden die ämterspezifischen Bedarfe erarbeitet. Die Arbeitsgruppe „Gendergerechte Kommunikation“ in der ebenfalls das Referat für Gleichstellung maßgeblich mit einer Mitarbeiterin vertreten war, erarbeitete zusammen mit der Agentur eine Umsetzungsstrategie, ein Umsetzungskonzept sowie einen Leitfaden. Darüber hinaus wurde die Schreibanweisung in Teilen überarbeitet.

Im Juni 2020 beschloss die Selbstverwaltung die Strategie, das Konzept und den Leitfaden zur gendergerechten Kommunikation (Drs. 0440/2020). Die Umsetzungsphase startete am 1.7.2020. Bis zum geplanten Regelbetrieb im Jahr 2022 werden die Maßnahmen aus der Umsetzungsstrategie bezüglich ihrer Machbarkeit laufend durch die Ansprechperson für die gendergerechte Kommunikation und der Arbeitsgruppe evaluiert.

Das Einbeziehen der gesamten Verwaltung und Selbstverwaltung in die Konzepterstellung führte zu einer großen Akzeptanz der gendergerechten Kommunikation in unserer Verwaltung. Insgesamt wurde deutlich: Der Stadtverwaltung ist eine diskriminierungsfreie Ansprache aller Kieler*innen wichtig. Und: Das Ganze ist ein fortlaufender Entwicklungsprozess, zu dem auch Fehler gehören, die uns dann wieder weiterbringen.

Eine ehemalige Referentin des Gleichstellungsreferats, die als Vertreterin des Referats in der Arbeitsgruppe maßgeblich den Prozess der Entwicklung der gendergerechten Kommunikation mitgeprägt hat, ist nun im Dezernat III die stadtweite Ansprechperson für gendergerechte Kommunikation.

Als tägliche Ansprechpartner*innen in den Fachämtern wurden dort Ämter-Botschafter*innen, die sogenannten „Gender Stars“ benannt.

5.2 Situation des Kieler Frauenhauses

Mit Beschluss der Ratsversammlung vom 21. November 2019 (Drs. 0777/2019) wurde die Verwaltung beauftragt, auf städtischem Grund ein Haus in unmittelbarer Nachbarschaft zum jetzigen Frauenhaus zur Schaffung von Wohnraum für Menschen in schwierigen Situationen wie z.B. Frauen in Not zu errichten.

Seitens des Oberbürgermeisters und des Sozialdezernenten wurden 2019 und 2020 Verhandlungen mit dem Land für die Unterstützung des Erweiterungsbaus des Frauenhauses geführt und entsprechende Anträge gestellt.

An der endgültigen Absicherung zusätzlicher Plätze durch das Land Schleswig-Holstein wird von verschiedenen Akteur*innen mit Nachdruck gearbeitet.

6 Durchführung von Sprechstunden und Beratungen in allen Gleichstellungsfragen

Das Referat für Gleichstellung bietet entsprechend seines Auftrages gemäß der Hauptsatzung Sprechstunden und Beratungen in allen Gleichstellungsfragen an. Dadurch soll die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau vorangebracht werden. Die Beratungen und Sprechstunden stehen Menschen jeglichen Geschlechts offen, die sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert sehen.

Es zeigt sich, dass überwiegend Frauen von dem Angebot Gebrauch machen. Frauen* sind allein aufgrund ihrer Zuordnung zu dem Geschlecht „Frau“ von strukturellen Diskriminierungen betroffen. Männer* erfahren geschlechtsspezifische Diskriminierung vor allem in dem Moment, wenn sie mehr Verantwortung für Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder anderen familiären Aufgaben übernehmen oder ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, also auf vermeintlich „typisch weibliche“ Bereiche des Lebens fokussieren. Positive Veränderungen bezüglich der Gleichstellung können nur erreicht werden, wenn Verantwortung für bestimmte Aufgaben geschlechts- und karriereunabhängig gedacht wird.*

Beantragen Männer Elternzeit, Arbeit in flexiblen Arbeitsformen oder Teilzeit, stößt das in etlichen Fällen immer noch auf Ablehnung und Unverständnis bei Führungskräften und/oder Kolleg*innen. Da das Referat alle Menschen dabei unterstützen möchte, sich unabhängig von Geschlechterstereotypen zu entwickeln, werden männliche* Kollegen ausdrücklich dazu ermutigt, unser Beratungsangebot zu nutzen.*

*Die Beraterinnen sind als Mitarbeiterinnen des Referats weisungsunabhängig und zugleich gegenüber dem*der Arbeitgeber*in zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Beratungen sollen dazu beitragen, Mitarbeiter*innen in die Lage zu versetzen, sich selbst zu helfen. Ziel der Beratungen ist es, Anregungen und Orientierung zu bieten. Sie sind somit als Kurzzeitberatungen angelegt. Sollte die Komplexität einer Situation es nahelegen, kann die Beraterin mit Einwilligung des*der Ratsuchenden durch Gespräche oder andere Maßnahmen versuchen, Veränderungen bei der Dienststelle zu bewirken, oder aber eine Weitervermittlung an passende Stellen und Expert*innen anbieten. Das oberste Gebot jeder Beratung ist absolute Vertraulichkeit.*

Die unterschiedlichen Beratungsbedarfe rund um das Thema Gleichstellung deuten auf strukturelle Benachteiligungen, Diskriminierungen oder systembedingte Probleme auch in der Verwaltung und/oder der Landeshauptstadt Kiel hin. In einigen Beratungsgesprächen werden Themen von übergreifender Bedeutung sichtbar, die ein Handeln der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich machen. Die Analyse aller Beratungsgespräche dient dazu, Handlungsbedarfe für die Gleichstellungsarbeit schnell und direkt zu identifizieren.

6.1 Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung

Gleichstellung ist ein strategisches Querschnittsziel der Landeshauptstadt Kiel und entsprechend ein Querschnittsthema (siehe auch Abschnitt 2.3); daher verwundert es nicht, dass Beratungsanfragen und -anliegen sehr viele Lebens- und Arbeitsbereiche betreffen, die die meisten von uns teilen. Entsprechend gliedern sich die Beratungsanfragen von städtischen Mitarbeiter*innen der Jahre 2019 und 2020 in eine Vielzahl unterschiedlicher Segmente auf, die im Folgenden kurz dargestellt werden:

- **Konflikte am Arbeitsplatz:** Fragen oder Bedarf an Unterstützung bei konflikthafter Situationen mit Vorgesetzten, mit Kolleg*innen, in der Zusammenarbeit mit hierarchisch untergeordneten Kolleg*innen oder bei Mobbing im Arbeitskontext
- **Berufliche Weiterentwicklung:** Themen wie persönliche Unterstützung bei der Bewerbung oder einer Umsetzung, bei der Berufs- und Karriereplanung, bei der Auswahl von Fort- und Weiterbildungen, beim Führungshandeln, bei Bestrebungen zur Entfristung oder Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen, für die Vorbereitung von Auswahlverfahren oder im Zusammenhang mit der Rückkehr nach Beurlaubung oder Zeitrente
- **Probleme innerhalb der Verwaltung/Organisation:** Fragen oder Problemstellungen in der Arbeitsplatzgestaltung, zu Rückstands- und Überlastungsanzeigen, zu Einsatzmöglichkeiten nach der Ausbildung, zur Eingruppierung und/oder Bezah-

lung allgemein, zur Raum- und Arbeitsplatzsituation innerhalb der Stadtverwaltung

- **Arbeitszeitgestaltung:** Beratungs- und Unterstützungsanfragen bei neuer Arbeitszeitgestaltung und/oder Teilzeit, beim Wunsch nach Stundenaufstockung oder -reduzierung, bei der Beantragung von Arbeit in flexiblen Arbeitsformen, bei Konflikten im Zusammenhang mit Wünschen zur Arbeitszeitgestaltung (z.B. Teilzeittätigkeiten oder dem Leisten von Überstunden) oder zu Präsenzzeiten bzw. Homeoffice-/Telearbeitszeiten
- **Familie & Beruf:** Bei Informationsbedarf zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, bei Fragen zur Probe- oder Bewährungszeiten während der Elternzeit, zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit, zur Pflege von Familienangehörigen, zu spezifischen Fragen und Schwierigkeiten Alleinerziehender oder leistungsabhängigem Entgelt während der Elternzeit
- **Gesundheit, Gewalt und soziale Situation:** Unsicherheiten und Fragen bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Burnout mit den spezifischen Folgen auch finanzieller Art, gesundheitliche Beeinträchtigungen und Notwendigkeit der Umsetzung auf eine gesundheitsdienlichere Planstelle, zum Wiedereinstieg nach längerer Krankheit/Abwesenheit, bei Vorkommnissen von sexueller Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz, bei Überforderungen mit der gesamten Lebenssituation oder in Notlagen beim Stalking durch Kolleg*innen
- **Weiteres/Sonstiges:** Hierunter fallen diverse Themen/Fragen wie zu Vorkommnissen im Zusammenhang mit dem so genannten Love Scamming, Beratungsanfragen zur geschlechtergerechten Kommunikationsweise und zum Gleichstellungsgesetz oder Anfragen zur Kontaktherstellung mit dem Personal- und Organisationsamt zur Unterstützung bei spezifischen Detailfragen

2019

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 98 Beratungsgespräche geführt mit 63 Erst- bzw. Einzelberatungen und 35 Folgeberatungen, von denen 10 zu weiteren Themenfeldern führten. 95% dieser Anfragen kamen von Frauen*, die restlichen 5% von Männern*.

Die folgende Abbildung 1 zeigt die Verteilung der Beratungsfelder über alle durchgeführten Beratungen mit städtischen Mitarbeiter*innen.

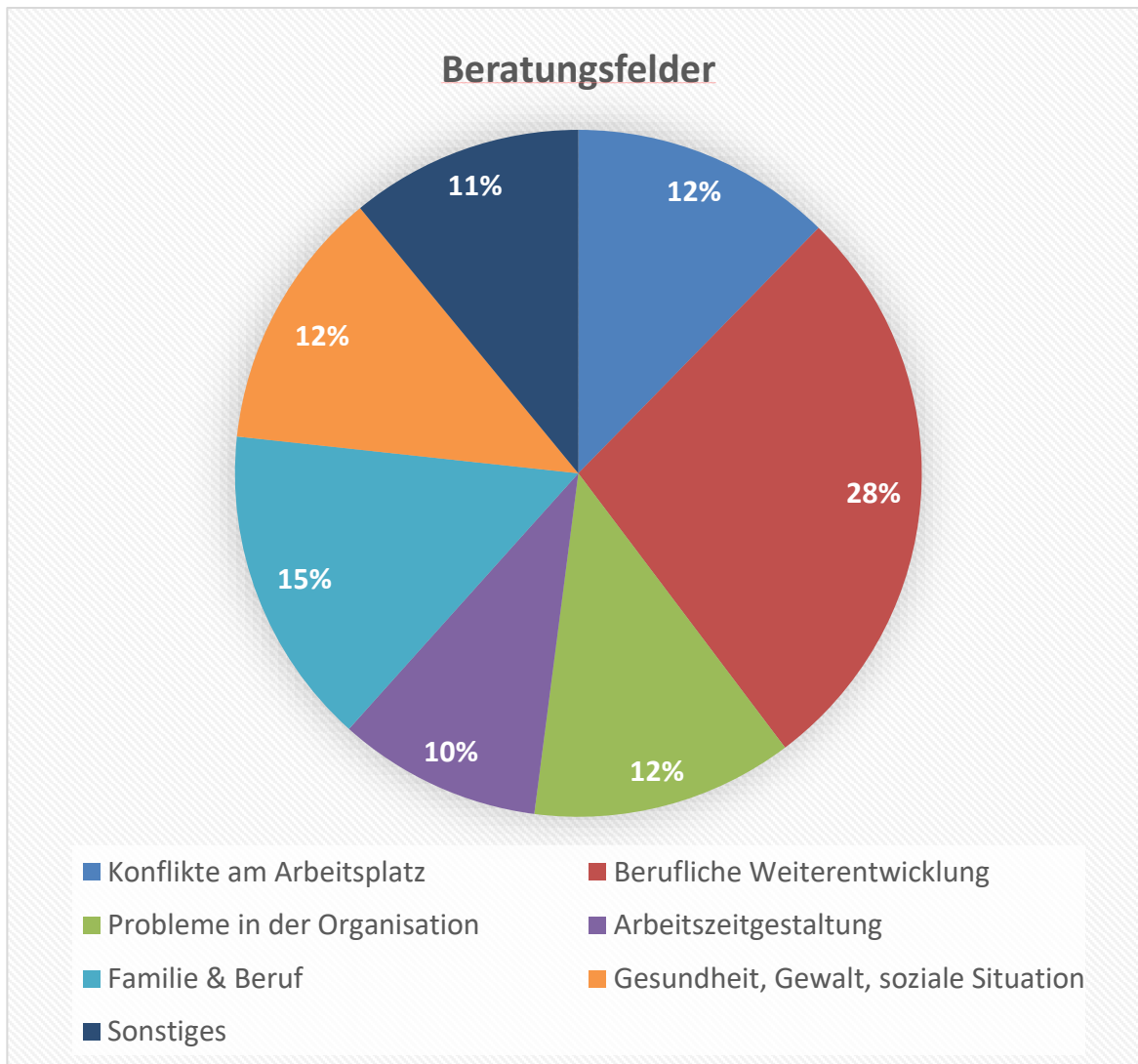


Abbildung 1: Beratung von städtischen Mitarbeiter*innen im Jahr 2019 nach Beratungsfeldern in %

Auffällig ist, dass sich nahezu ein Drittel aller Beratungsanfragen auf das Feld der beruflichen Weiterentwicklung konzentrierten, was möglicherweise auf ein weiteres strukturelles Problem hinweist, das Frauen* am beruflichen Fortkommen und der beruflichen Selbstverwirklichung hindert. Das zweitgrößte Beratungsfeld – Familie & Beruf sowie die Vereinbarkeit von beidem – vermag zudem einen Hinweis zu geben, warum gerade das berufliche Weiterentwickeln von Frauen* mit Schwierigkeiten verbunden ist. In beiden Bereichen eine genauere Ursachenfahndung zu betreiben um die Blockaden lösen zu können, bleibt nach wie vor eine herausfordernde Aufgabe und bedarf überdies einer besseren Datenlage. Gezielt Angebote zu entwickeln, die es Frauen* und Männern* mit Pflichten zu oder Bedürfnissen nach reproduktiver Arbeit ermöglichen, die opponierenden Wünsche und Bedarfe so zu integrieren, dass allen gedient ist, ist und bleibt dabei ein wesentliches Ziel der Arbeit des Gleichstellungsreferats.

2020

Aufgrund der personellen Unterbesetzung des Referats konnten im Jahr 2020 nur 53 Beratungsgespräche geführt werden, die sich auf 36 Erst- bzw. Einzelberatungen und 17

Folgeberatungen aufteilen. 29 Frauen* (81%) und 7 Männer* (19%) wandten sich vertrauensvoll an uns. Die Folgeberatungen hier berührten keine anderen als die ursprünglichen Beratungsfelder. Abbildung 2 zeigt die Verteilung aller durchgeführten Beratungen auf die genannten Bereiche.

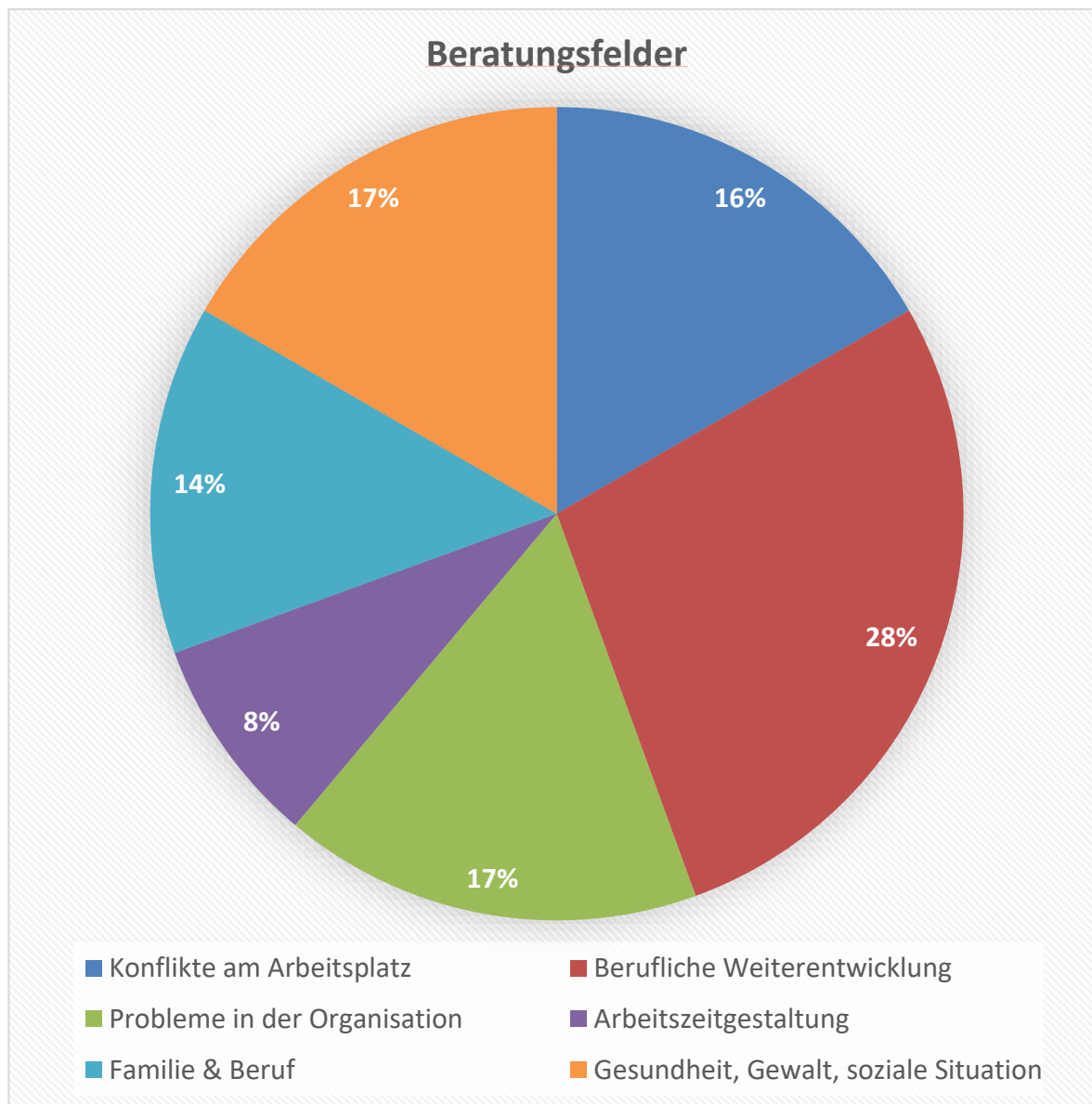


Abbildung 2: Beratung von städtischen Mitarbeiter*innen im Jahr 2020 nach Beratungsfeldern in %

Auch im Jahr 2020 bleiben Beratungsanliegen zur beruflichen Weiterentwicklung das Hauptthema, das vor allem Frauen* bewegt und tieferliegende, eher strukturelle Probleme, die offenbar auch in der Stadtverwaltung Kiels existieren und fortgeschrieben werden, mit Nachdruck in den Vordergrund rücken sollte. Weiterhin ist zu erkennen, dass sich die Problemlage in 2020 auch auf innerorganisatorische Angelegenheiten, diverse Konflikte am Arbeitsplatz selbst und hinsichtlich der persönlichen Gesundheit, in Bezug

auf Gewalterfahrungen und die jeweilige soziale Situation verschoben hat. Dies ist möglicherweise ein Indiz für die eher angespannten, mit Unsicherheit und wahrgenommenem Kontrollverlust aufgeladenen Erfahrungen, welche die Mehrzahl der Menschen während der Corona-Pandemie gemacht haben. Dauerhafter Stress erhöht die Konfliktneigung, senkt die Fähigkeit zur affektiven Selbst-Regulation, verstärkt Hilflosigkeitsgefühle und erzeugt somit mittelfristig Depressionen und/oder Aggressionen, die sich leicht auf den Arbeitsplatz und berufliche Situationen verschieben können. Mit unseren Beratungen haben wir hier vor allem Unterstützung zur persönlichen Bewältigung der jeweiligen Krisensituationen leisten können.

6.2 Einwohner*innen Kiels

Laut gesetzlichem Auftrag steht das Beratungsangebot des Referats für Gleichstellung auch den Einwohner*innen Kiels zur Verfügung, das wir gerne und ausdrücklich ausfüllen. Nicht überraschend ist, dass die Anfragen und Beratungsanliegen sich etwas anders verteilen und aufgliedern als diejenigen der städtischen Mitarbeiter*innen. Die Themenfelder, die von den Einwohner*innen Kiels angefragt werden, umfassen folgende Bereiche:

- **Probleme mit Ämtern und Behörden:** Dies betrifft Interaktionsschwierigkeiten mit städtischen Ämtern und anderen Stellen und Behörden, wie z.B. Krankenkassen oder dem Jobcenter
- **Vereinbarkeit von Familie & Beruf:** Ähnlich wie oben geht es hier um Fragen zum Mutterschutzgesetz oder zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz mit den entsprechenden Möglichkeiten und Implikationen, zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit, um berufliche Probleme durch Schwangerschaft und Elternzeit oder um Fragen zu KiTa-Plätzen und der Organisation von Kinderbetreuungszeiten
- **Familiäre Situationen:** Dieser Themenkomplex umfasst alle Fragen und Probleme von Alleinerziehenden (auch finanzieller Art), zu Trennungen und Scheidungen oder zu Umgangsrechten und -pflichten bei gemeinsamen Kindern
- **Berufliche Weiterentwicklung:** Auch dieses Thema findet sich hier, allerdings anders ausdifferenziert. Probleme am Arbeitsplatz und/oder mit der*dem* Arbeitgeber*in spielen ebenso eine Rolle wie sexuelle Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz, berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Fragen zur Entgeltgleichheit bei privaten Arbeitgeber*innen sowie im öffentlichen Dienst außerhalb der Landeshauptstadt Kiel, allgemeine arbeitsrechtliche Fragen, Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit, Beratungsbedarfe zum Prostituiertenschutzgesetz und auch Mobbing am Arbeitsplatz

- **Wohnsituation:** Beratungsbedarfe hier drehen sich um Wohngeld, um Mietobergrenzen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites und Zwölftes Buch, um Unterstützung bei der Wohnungssuche, um Phobien und Ängste im öffentlichen Raum und auch um drohende oder tatsächliche Obdachlosigkeit
- **Finanzielle Situationen:** Beratungsanliegen in diesem Bereich betreffen vor allem Probleme mit der Altersversorgung oder Rente (i.e. Geringfügigkeit und Altersarmut), Fragen zur Erwerbsminderungsrente, zur Grundsicherung, zu Schulden oder zu alltäglichen finanziellen Problemen im Rahmen von tatsächlicher Armut
- **Beratung zur Frauenpolitik, zum Gleichstellungsgesetz und zu den Aufgaben des Referats:** Dieser Bereich betrifft eher gesellschaftliche und politische Fragen z.B. Nachfragen zu Möglichkeiten politischen Engagements oder zum Aufgabengebiet des Referats
- **Gesundheit, Gewalt und soziale Situation:** Beratungsanfragen hier betreffen Fragen nach Hilfestellungen bei der Suche nach sozialen Kontakten oder nach therapeutischer Unterstützung und Selbsthilfegruppen, bei Problemen oder Überforderungen mit der gesamten Lebenssituation, Bitten um Unterstützung für Gespräche in privaten Konfliktsituationen, Erleben von Rassismus und Umgang mit Intersektionalität, in Fällen häuslicher und/oder psychischer und/oder sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung und allgemeinem Sexismus
- **Geschlechtervielfalt und Gendern:** Beratungen in diesem Bereich beinhalten Fragen zum Geschlechtseintrag, zur geschlechtergerechten Schreib- und Kommunikationsweise und zum Umgang mit verschiedenen geschlechtlichen Identitäten

2019

Im Jahr 2019 haben wir insgesamt 48 Beratungsgespräche mit Einwohner*innen Kiels geführt, von denen 42 Erst- bzw. Einzelberatungen waren und 6 Folgegespräche, die zum Teil neue Themenbereiche berührten. Zu den Beratungssuchenden zählten 34 Frauen*, sieben Männer* und eine divers identifizierte Person.

Abbildung 3 zeigt die Verteilung aller durchgeführten Beratungen und macht ersichtlich, dass in 2019 Kommunikations- und Interaktionsschwierigkeiten mit Ämtern und Behörden den größten Beratungsbedarf ausmachen, was einigermaßen überraschend ist. Hier fühlten sich die Beratungssuchenden nicht ausreichend informiert, ungerecht und respektlos behandelt, missverstanden und alleingelassen. Dies impliziert einen Auftrag, nicht nur für die städtischen Ämter und Behörden, sondern gesamtgesellschaftlich, mit allen Menschen wertschätzend, zugewandt und unterstützend zu interagieren um den Gemeinschaftsgedanken und das gesellschaftliche Miteinander zu stärken und zu fördern.

Der zweite große Themenbereich, in dem Beratungen nachgefragt wurden, betrifft – wie auch schon bei den städtischen Mitarbeiter*innen – die berufliche Weiterentwicklung. Allerdings stehen hier eher Fragen der sozialen Gerechtigkeit und der Gleichbehandlung, der Diskriminierungsfreiheit und Probleme mit sexualisierten und sexistischen Vorkommnissen im Vordergrund. Auch dies muss betroffen machen.

Der dritte große Bereich umfasst schließlich Fragen und Probleme rund um die familiäre Situation der jeweiligen Beratungssuchenden. Überwiegend Frauen* wandten sich an uns für weiterführende Informationen zu spezifischen Lebenslagen und zur Unterstützung bei der Bewältigung kritischer familienbezogener Veränderungsphasen.

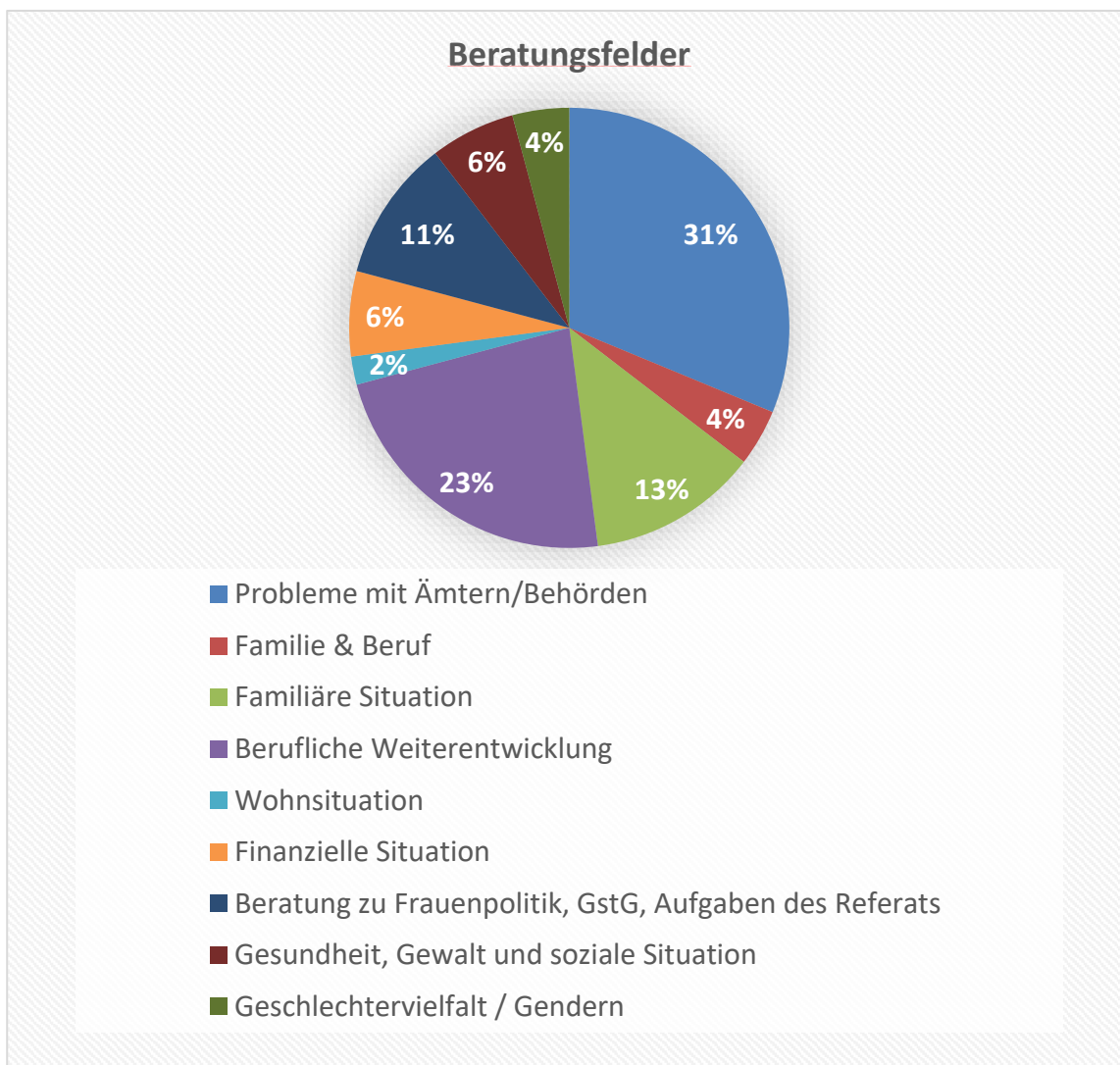


Abbildung 3: Beratung von Einwohner*innen Kiels im Jahr 2019 nach Beratungsfeldern in %

Einen besonderen Beratungsfall des Themenbereichs Gesundheit, Gewalt und soziale Situation betraf den Umgang mit Love Scamming: Love Scamming beschreibt eine Betrugsmasche von Täter*innen, die ihre Opfer in Sozialen Medien kontaktieren, um zu diesen eine emotionale Beziehung aufzubauen und schließlich finanzielle Mittel zu erschleichen. Um ihr Ziel zu erreichen, gehen sie in drei Phasen vor: Anschreiben (meistens auf Englisch), intensiver Beziehungsaufbau und zuletzt vorgetäuschte tragische Vorfälle, um die finanziellen Mittel zu erhalten.

Im Rahmen eines Artikels für den Binnenblick haben wir auf dieses Thema aufmerksam gemacht und mögliche Lösungswege, wie Kontaktabbruch, keine finanzielle Hilfe leisten, sämtlichen Schriftverkehr sichern und eine Strafanzeige stellen, aufgezeigt.

2020

Wie bereits im Zusammenhang mit den Beratungen der städtischen Mitarbeiter*innen beschrieben, sind im Jahr 2020 aufgrund der personellen Unterbesetzung des Referats auch mit den Einwohner*innen Kiels deutlich weniger Beratungen als üblich durchgeführt worden.

14 Frauen* und zwei Männer* wandten sich mit ihren Anliegen an uns, die in 19 Beratungsgespräche mündeten, von denen 16 Erst- bzw. Einzelberatungen waren und drei Folgeberatungen. Außerdem scheint die Corona-Pandemie in ihren Auswirkungen auf die Beratungsanliegen einen starken Einfluss gehabt zu haben.

Die nachfolgende Abbildung 4 zeigt die Verteilung aller durchgeführten Beratungen auf eine im Vergleich zum Vorjahr stark eingeschränkte Bandbreite an Beratungsfeldern. Anliegen der beruflichen Weiterentwicklung standen mit 38% an vorderster Stelle, die sich eher um Probleme am Arbeitsplatz, Gerechtigkeitsfragen und zunehmenden Sexismus im Arbeitskontext drehten. Dies könnte ein Indiz für die eher angespanntere Situation durch die Corona-Pandemie sein, die sich in schärferen Auseinandersetzungen in weiteren Lebensbereichen ausdrückte.

Für diese Interpretation spricht ebenfalls, dass mit einem Viertel der Beratungsanliegen Gesundheit, Gewalt und soziale Situationen angeführt wurden. Das dritte große Beratungsfeld komplementiert diese Beobachtungen, da spezifisch nach frauenpolitischen Maßnahmen, Aufgaben des Referats und assoziierten Möglichkeiten der Unterstützung nachgesucht wurde, die im Jahr zuvor in deutlich geringerem Ausmaß angefragt waren.

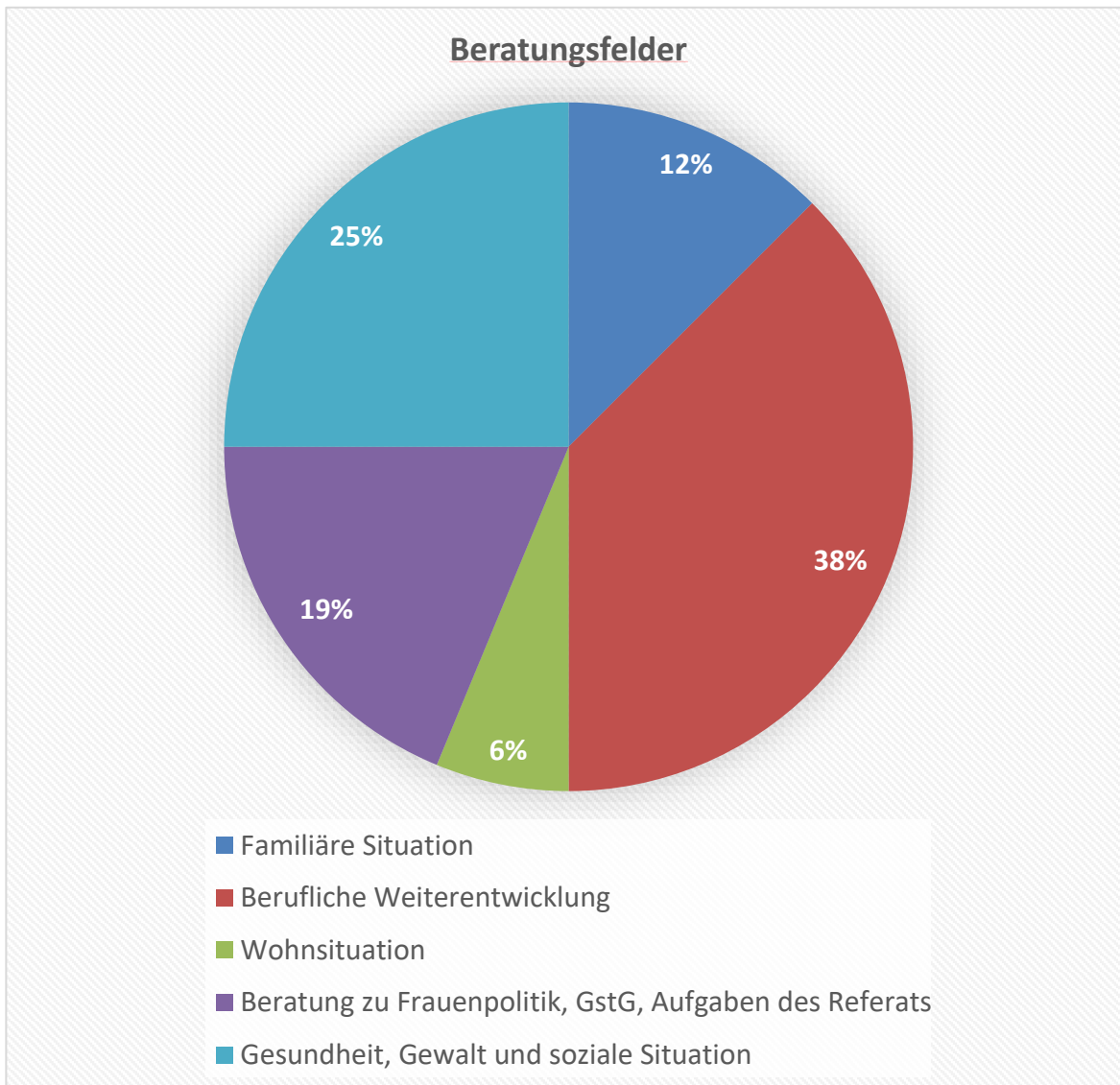


Abbildung 4: Beratung von Einwohner*innen Kiels im Jahr 2020 nach Beratungsfeldern in %

6.3 Beratungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie bis Ende 2020

Auch, wenn sich in den vorherigen Analysen der Beratungsanliegen die Corona-Pandemie nur indirekt zeigte, gab es im Jahr 2020 auch Beratungsanfragen, die ganz spezifisch die besondere Situation thematisierten unter denen die Menschen litten und die Bewältigungsnotwendigkeiten erzeugten. Im Zusammenhang mit der Pandemie haben uns ausschließlich Frauen* nach Beratungen angefragt, was ein weiteres Indiz dafür ist, dass insbesondere Frauen* aufgrund ihrer häufigeren Mehrfachbelastungen durch produktive und reproduktive Arbeit, ungünstigere Arbeits- und Rahmenbedingungen von den Auswirkungen der Pandemie betroffen waren.

Abbildung 5 zeigt die Anzahl und Verteilung der Beratungsanliegen im Jahr 2020, die sich direkt auf die Corona-Pandemie beziehen, von städtischen Mitarbeiterinnen* und Einwohnerinnen* Kiels. Es sind 25 Einzelberatungen durchgeführt worden. Die Daten sprechen für sich:

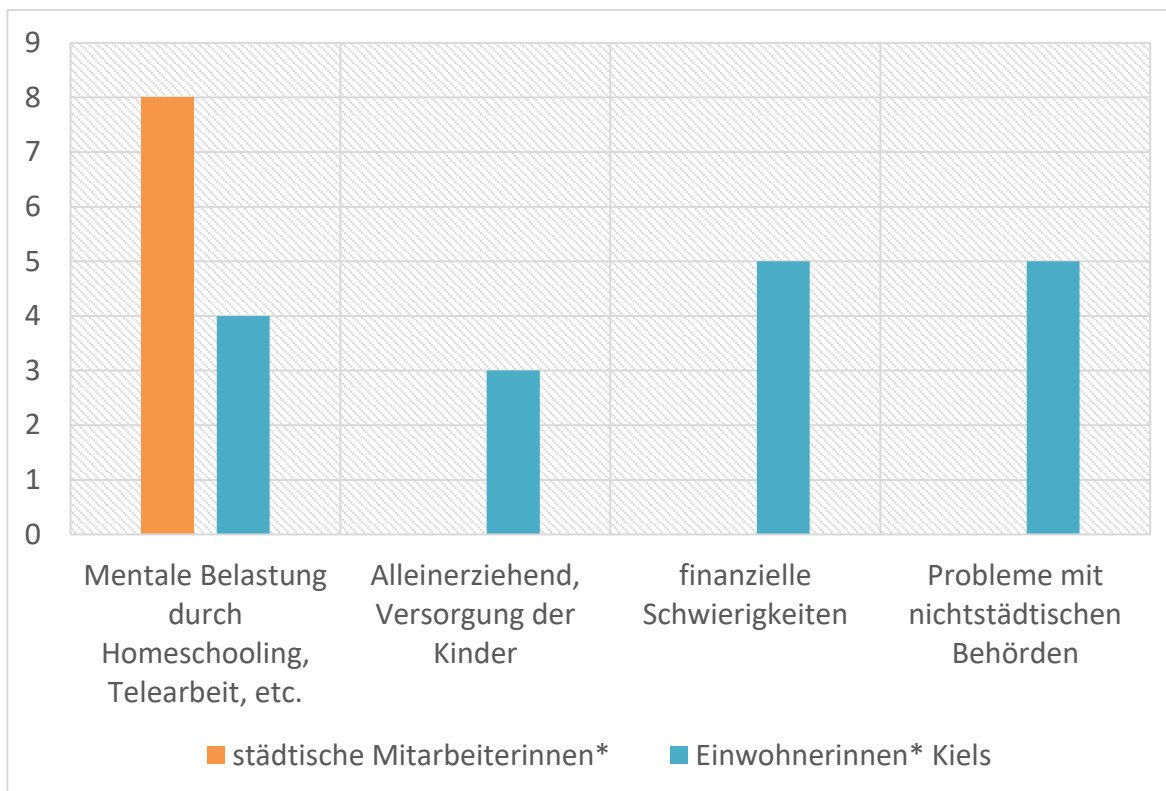


Abbildung 5: Anzahl von Beratungen im direkten Zusammenhang mit der Corona-Pandemie bis Ende 2020 von städtischen Mitarbeiterinnen* und Einwohnerinnen* Kiels

7 Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden

*Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet gemäß Auftrag der Hauptsatzung mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden zusammen. Sie und ihr Team sind Teil eines engen Netzwerkes von Frauen*facheinrichtungen, verschiedenen Institutionen und Einzelpersonen in Kiel. Das Referat versucht in dieser Funktion, Möglichkeiten zum Austausch zu schaffen, die zur weiteren Kontaktaufnahme und Vernetzung untereinander motivieren.*

Als Teil des Netzwerks und Playerin in diesem Geflecht erkennen die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team strukturelle Defizite und individuelle Benachteiligungen und Diskriminierungen, mit denen Frauen im täglichen Leben konfrontiert sind, sehr schnell und ungefiltert. Handlungsempfehlungen können auf diese Weise unmittelbar entwickelt werden.*

Die Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden ist eng verbunden mit der unter Gliederungspunkt 5 dargestellten Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in Kiel. Beide Aufgaben werden daher gemeinsam hier behandelt.

7.1 Frauenbündnis Kiel

*Das Frauenbündnis Kiel besteht seit über 25 Jahren und ist ein Netzwerk aus Kieler Frauen*facheinrichtungen, -organisationen und interessierten Einzelfrauen*. Alle Kielerinnen* ebenso wie alle Frauen*organisationen und -beratungsstellen können Teil des Bündnisses werden, sofern sie dessen Ziele mittragen. Das Frauenbündnis Kiel führt jährliche Vollversammlungen durch, die in zwei Teile gegliedert sind: Im öffentlichen Teil werden aktuelle, für das Frauenbündnis relevante Themen in den Blick genommen. Der nichtöffentliche Teil dient als „eigentliche“ Vollversammlung, in der u.a. Anträge formuliert und diskutiert werden. Zusätzlich wählt die Versammlung im nichtöffentlichen Teil alle zwei Jahre Sprecherinnen*, die das Bündnis nach außen vertreten.*

Die Geschäftsführung obliegt dem Referat für Gleichstellung. Das Referat koordiniert Treffen, unterstützt bei Planungen, Protokollen und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Auch bei den vom Frauenbündnis beschlossenen Veranstaltungen ist es beteiligt und hilft, diese durchzuführen.

2019

Im Jahr 2019 gab es allen Grund zum Feiern. Das Kieler Frauenbündnis feierte sein 25 - jähriges Bestehen. Die Jubiläumsfeier des Frauenbündnisses Kiel fand am 05. September statt. Mit einer Mottowand „Was ist deine Erinnerung an das Jahr 1994?“ wurde über das Erreichte, die heutigen Herausforderungen und zukünftige Themen gesprochen. In verschiedenen Reden des Oberbürgermeisters sowie der Sprecherinnen wurde die Entstehung des Bündnisses, welches seinen Ursprung in dem für den 08. März 1994 ausgerufen deutschlandweiten Frauenstreiktag fand, beleuchtet. Aus einem Arbeitskreis wurde eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Vernetzung. Eine der ersten Aktionen war der Protest gegen die Abschaffung des Frauennachttaxis. Im Jahr 2019 waren u.a. die Gewalt gegen Frauen* sowie die Erhaltung der Finanzierung für Kieler Frauenprojekte Thema.

Im nichtöffentlichen Teil wählte das Frauenbündnis Kiel Amal Allouch, Shamsia Azar, Brigitte Frodermann, Canan Canli, Imke Deistler, Marion Joppien, Ingrid Lietzow und Özlem Ünsal zu seinen Sprecherinnen für die kommenden zwei Jahre.

2020

Im Jahr 2020 prägte Corona auch die Vollversammlung des Frauenbündnis Kiel, sodass diese am 24. September nur in einem kleinen Rahmen stattfand. Dabei wurden auch die neuen Referentinnen des Referats für Gleichstellung begrüßt. Mögliche weitere Veranstaltungen, wie beispielsweise zur Istanbul-Konvention wurden für das Jahr 2021 anvisiert.

Das Frauenbündnis hatte bisher keine eigenen Mittel um Veranstaltungen, Werbung u.ä. durchzuführen. Mit den Haushaltsbeschlüssen im Dezember 2020 wurde eine jährliche institutionelle Förderung ab 2021 beschlossen (6.500,- € für das Frauenbündnis und 500,- € für das Junge Frauenbündnis).

7.2 Junges Frauenbündnis Kiel⁷

*Das Junge Frauenbündnis gründete sich am 25. Februar 2019 und besteht aus einer Gruppe junger Kieler*innen. Es beschäftigt sich mit politischen und vor allem sozialen Themen rund um die Gleichberechtigung aus Sicht junger Menschen. Sie setzen sich gegen die Stereotypisierung von Berufen, Lohnungleichheit, Gewalt in Beziehungen oder Ungerechtigkeiten und Diskriminierung in Bezug auf Herkunft und Religion ein. In regelmäßigen Treffen und Veranstaltungen finden, Vorträge, Fragerunden oder Podiumsdiskussionen statt.*

2019

„Die Welt ist nicht so rosarot, wie wir sie uns vorgestellt haben“⁸ mit diesen Worten gründeten Amal Allouch und Flora Basel das Junge Frauenbündnis. Unterstützt wurden sie dabei von der Bürgermeisterin Renate Treutel und den Sprecherinnen des Kieler Frauenbündnisses.

„Das Engagement, das diese jungen Frauen* zeigen, ist vorbildlich und sollte viele Nachahmerinnen finden – denn gerade in der aktuellen Zeit mit weltpolitischen Umbrüchen und strengem Gegenwind durch politische Akteur*innen, die frauen- und gleichstellungsspezifische Anliegen und Aufgaben für überholt halten oder sogar abwerten, sind schlaue und starke junge Frauen*, die den Mut haben sich gesellschaftlich für die Rechte der Frauen* einzusetzen besonders wichtig“, so Helga Rausch in ihrem Grußwort.

In ihrem Gründungsjahr hat das Junge Frauenbündnis zu verschiedenen Veranstaltungen geladen. Mit Blick auf die Europawahl 2019 organisierte es am 17. April ein World-Café mit Politiker*innen verschiedener Parteien, wie Madina Assaeva oder Delara Burkhardt.

⁷ Das Junge Frauenbündnis Kiel wird sich demnächst in das Junge Feministische Bündnis umbenennen.

⁸ Artikel „Die Welt ist nicht rosarot“, Kieler Nachrichten vom 20.02.2019

Am 19. Juni fand die Veranstaltung WOMEN* AT WORK statt, bei der Frauen* über ihre Erfahrungen in stereotypisierten Berufen berichteten. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand das Statement „Jeder Mensch, egal welchen Geschlechts, sollte ohne Angst vor Vorurteilen sich für einen Beruf interessieren und ihn auch ausüben können.“

2020

Anlässlich des Internationalen Frauen*tags organisierte das Junge Frauenbündnis gemeinsam mit dem AWO Bürgerzentrum Räucherei und der Anlaufstelle Nachbarschaft Gaarden ein vielseitiges Programm mit Redebeiträgen, Tanz und Musik. Katharina Wulff vom Landesverband Frauenberatung Schleswig-Holstein (LFSH) hielt einen Vortrag zur „Politischen Zeitenwende – Warum Alle die Istanbul-Konvention kennen sollten.“ Daraufhin folgte ein Poetry Slam mit Schüler*innen der Schauspielschule.

Darüber hinaus fanden über das Jahr hinweg verschiedene Insta-Lives mit Politiker*innen, Organisationen sowie Künstler*innen statt. Beispielhaft seien die Online-Veranstaltung zum Thema „Gewalt gegen Frauen – der allgegenwärtige Alltag“ sowie ein Austausch mit Delara Burkhardt, Mitglied des Europäischen Parlaments, zu nennen.



Abbildung 6: Gründungsfeier Junges Frauenbündnis

7.3 Filmvorführungen

Im Jahr 2019 veranstaltete bzw. beteiligte sich das Referat für Gleichstellung an verschiedenen Filmvorführungen. In 2020 konnten coronabedingt leider keine Filmveranstaltungen stattfinden.

7.3.1 Das Tagebuch der Anne Frank

Als Teil des offiziellen Rahmenprogramms zur Ausstellung „Deine Anne. Ein Mädchen schreibt Geschichte“ luden der LandesFrauenRat SH, das Junge Frauenbündnis sowie das Referat für Gleichstellung Mädchen* und Frauen* am 14. September zu einem gemeinsamen Kinobesuch im Studio-Filmtheater am Dreiecksplatz ein.

Der Film „Das Tagebuch der Anne Frank“ behandelt die Geschichte der Familie Frank, die vor den NS-Verbrechen flüchtete und ein Versteck in einem Amsterdamer Hinterhaus fand. Mit der Filmvorführung wurde Mädchen* und Frauen* ein Raum geboten, um sich gemeinsam mit ihren persönlichen Lieblingsmenschen mit dieser Geschichte auseinanderzusetzen. Mit dem Rahmenprogramm war es uns wichtig, die Stärke der jungen Anne Frank zu würdigen. Trotz des NS-Terrors hörte sie nicht auf zu träumen und zu hoffen. Für Anne Frank war ihr Tagebuch „Kitty“ ihr Lieblingsmensch.



Abbildung 7: Flyer zur Filmvorführung

Der Film lehrt uns insbesondere, in Zeiten aufkeimenden Rechtspopulismus zusammenzuhalten, Freund*innen und Verbündete zu gewinnen und gemeinsam gegen rechte Stimmungsmache aufzustehen und für die erkämpften Mädchen*- und Frauen*rechte einzutreten.

7.3.2 Nur eine Frau

Im November begleitete die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der SchulKinoWoche in Schleswig-Holstein die Filmvorführung „Nur eine Frau“. Der Film erzählt die Geschichte von Hatun Sürücü, die mit ihrem selbstbestimmten Leben (Befreiung aus einer Zwangs-

heirat, Erlernen eines Berufs, Ablegen des Kopftuchs) aus Sicht ihrer Familie dieser schadet und im Jahr 2005 Opfer eines sog. Ehrenmordes wird. In der sich anschließenden Filmdiskussion fand ein Austausch mit den Schüler*innen im Alter von 18 – 20 Jahren statt.

Hier wurde deutlich, dass der Kampf der Hauptprotagonistin für ein selbstbestimmtes Leben für viele Mädchen* und Frauen*, die sich gegen Gewalt und männliche Kontrolle zur Wehr setzen und für ihre Selbstbestimmung kämpfen müssen, Realität ist.

7.3.3 Die göttliche Ordnung

Im Dezember lud das Referat für Gleichstellung ihre Kooperationspartner*innen zur Filmvorführung „Die göttliche Ordnung“ ein. Der Film spielt in den 70er Jahren in einem Dorf im Appenzellerland in der Schweiz. Als die Hauptdarstellerin Nora in Teilzeit arbeiten möchte, wird ihr dies, unter Verweis auf das geltende Recht, seitens ihres Mannes untersagt. Geprägt von verschiedenen Schicksalen erkennt sie die fehlende Gleichberechtigung der Frauen*. Sie beginnt für das Frauenwahlrecht zu kämpfen und ruft in diesem Zuge zu einem Streik auf.

7.4 Frauen*, Familie und Erwerbsarbeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist trotz gesellschaftlicher Fortschritte noch immer ein Balanceakt, mit dem in der Regel vor allem Frauen zu tun haben.*

*Besonders schwierig ist die Situation, wenn sich Familienarbeit nicht mit einem*einer Partner*in geteilt wird, sondern es sich um eine sogenannte Ein-Eltern-Familie oder auch Alleinerziehende handelt. Um auf die speziellen Bedürfnisse dieser Gruppe zu fokussieren, gibt es das Forum Alleinerziehende, das sich aus Beratungsstellen, Facheinrichtungen und städtischen Stellen zusammensetzt, die bei verschiedenen Aspekten mit alleinerziehenden Müttern* und Vätern* zusammenarbeiten.*

2019

Die Lenkungsgruppe des „Forums Alleinerziehende“ ist im Jahr 2019 fünf Mal zusammengekommen. Dabei wurden die Themen der Kinderarmut sowie der Kinder- und Jugendarbeit analysiert. Des Weiteren wurden zukünftige Veranstaltungen geplant. Die Organisation der Sitzungen und der Veranstaltungen oblag dabei den Lenkungsgruppenteilnehmer*innen. Das Referat für Gleichstellung pflegt den Verteiler und verschickt Informationen sowie Einladungen.

2020

Coronabedingt fand 2020 nur punktuell ein Austausch zu speziellen Fragestellungen zwischen einzelnen Akteur*innen statt.

7.5 Gegen Gewalt gegen Frauen*

Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter. Insbesondere zu Beginn der Pandemiezeiten sind die Hilfeanrufe beim bundesweiten Hilfetelefon um ca. 25 % gestiegen.*

Ein Grund mehr für die Fachfrauen sich zum Arbeitskreis „Gegen Gewalt gegen Frauen“ regelmäßig im Referat für Gleichstellung zu einem Austausch zu treffen. Zusätzlich plant der Arbeitskreis Aktionen und Veranstaltungen, um das Thema Gewalt in den Köpfen der Menschen in Kiel präsenter zu machen und so die Menschen dafür zu sensibilisieren, was um sie herum passiert.

Zwei Aktionen, die in jedem Jahr stattfinden, sind die Herbstfeier am Labyrinth im Volkspark und „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ am Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen im CITTI-Park.*

Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung aller Akteur*innen beschloss der Arbeitskreis im Oktober 2020, zukünftig nicht mehr alle zwei Monate in dieser Zusammensetzung zu tagen. Geplant werden zukünftig vom Referat für Gleichstellung unter Einbeziehung weiterer Institutionen zwei Vernetzungstreffen pro Jahr. Bei aktuellen Anlässen und zur Organisation der jährlichen Brötchentüten-Aktion und Labyrinthfeiern erfolgt die Koordination grundsätzlich per Mail.

7.5.1 Herbstfeier am Labyrinth im Volkspark

2019

Kräfte sammeln für den Herbst und symbolisch mit der Vergangenheit abschließen: Dies war der Hintergrund der Labyrinthfeier im Jahr 2019, welche am 23. September stattfand. Mit Blumen, Gedichten und einem anschließenden Picknick wurde der Sommer verabschiedet und zugleich der Herbst, in seinen neuen Farben und Kräften, begrüßt. Begleitet wurde die Veranstaltung von Elisabeth Christa Markert, Pastorin i.R.. Die Veranstaltung diente dem Gedenken aller Mädchen* und Frauen*, die Gewalt erlebt haben oder von dieser bedroht sind.

2020

Im Jahr 2020 hätten wir das 15-jährige Jubiläum des Mahnmals für gewaltbetroffene Mädchen* und Frauen* begehen können. Dies war coronabedingt leider nicht möglich.

7.5.2 Internationaler Tag gegen Gewalt gegen Frauen*

7.5.2.1 Gewalt kommt nicht in die Tüte

Bei der Aktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ werden traditionell im Kieler CITTI-Park Hunderte von der Bäckerei Steiskal gespendete Brötchen verteilt. Auf den Tüten sind neben dem Motto der Aktion außerdem Adressen und Telefonnummern von Beratungs- und Anlaufstellen gedruckt, an die Betroffene mit Gewalterfahrung sich wenden können.

Die Zahlen des Hilfetelefons gegen Gewalt an Frauen⁹ verdeutlichen, dass es weiterhin wichtig ist uns jährlich an der Aktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ zu beteiligen und auf die Hilfsangebote hinzuweisen sowie für das Thema zu sensibilisieren. Im Jahr 2019 fand die Aktion wieder am 25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen*, statt. Die Veranstaltung wurde erneut vom Oberbürgermeister eröffnet. In seinem Grußwort machte er auf die aktuelle Situation der von gewaltbetroffenen Frauen* aufmerksam. Obwohl nur 20 % der Frauen*, die Gewalt erfahren, die Unterstützungsangebote nutzen, mussten 150 Frauen* und Kinder in Kiel aus Platzmangel an andere Frauenhäuser verwiesen werden.

Um Abhilfe zu schaffen, sind mehr Frauenhausplätze erforderlich (siehe auch 5.2). Im Rahmen der Brötchentüten-Aktion sind wir erneut mit vielen Menschen, Passant*innen sowie den Angestellten des CITTI-Parks ins Gespräch gekommen.

2020

Im Jahr 2020 konnte coronabedingt leider keine Verteilung der Aktionstüten erfolgen. Dies bedauerten wir sehr, da für viele Frauen* die Gewalt im Alltag nicht ausfiel – ganz im Gegenteil! Durch die Beschränkungen in der Pandemie fand mehr Gewalt im Verborgenen statt. Umso wichtiger war es für uns, dass die Frauen* trotzdem über das Hilfetelefon informiert wurden. Im Aktionszeitraum vom 23. November bis zum 28. November wurde daher mit ca. 320.000 Aktionstüten in rund 275 Verkaufsstellen der beteiligten Handwerksbäckereien in Schleswig-Holstein über das Beratungsangebot informiert.

⁹ www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/zahlen-und-fakten.html

7.5.2.2 Flaggenaktion

Anlässlich des Internationalen Tags gegen Gewalt gegen Frauen* hisste die Landeshauptstadt Kiel jährlich die Flaggen der NGO Terre des Femmes. Mit diesen soll auf die Forderung „frei leben ohne Gewalt“ aufmerksam gemacht werden. Im Jahr 2019 stand die Flaggenaktion unter dem Motto „#Sexistunbezahlbar: Für eine Welt ohne Prostitution!“

Terre des Femmes stellte auf diese Weise jede Form der Sexarbeit / Prostitution mit Gewalt gleich. Diese Botschaft konnten die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team in dieser Form nicht teilen!

Insbesondere durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Beratungsstellen ist dem Referat bewusst, dass Sexarbeit / Prostitution verschiedene Facetten hat. So gibt es prekäre und abhängige Arbeitsbedingungen, Mietwucher und andere Probleme, unter denen meistens Frauen* leiden. Zugleich gibt es sehr gut bezahlte und selbstständige Sexarbeiter*innen, die ausschließlich unter der mangelnden Akzeptanz und Stigmatisierung des Berufs leiden.

„Wir als Referat für Gleichstellung wollen Frauen* empowern – nicht bevormunden. Wir wollen sie ermächtigen – nicht kleinhalten. Wir wollen mit ihnen reden – nicht für sie entscheiden“, so die Gleichstellungsbeauftragte, Helga Rausch.

Vor diesem Hintergrund entwarf das Referat 2019 eine eigene Flagge, die in Bezug auf das Mahnmal im Volkspark (Labyrinth) steht. Sie zeigt das Kieler Labyrinth mit den Worten „Kiel sagt NEIN zu Gewalt gegen Frauen*“ und steht für die Solidarität mit allen von Gewalt betroffenen Frauen* und Mädchen*.

Diese Auffassung wurde in einer Pressemitteilung und einem Artikel im Binnenblick publiziert.



Abbildung 8: Flagge gegen Gewalt gegen Frauen*, Foto: LH Kiel / Bodo Quante

7.5.2.3 Orange the World

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm 2019 und 2020 an den Aktionen „Orange the World“ des Zonta Clubs Kiel teil. 2020 strahlte der Seehafen den Neubau am Ostseekai orange an.

7.6 Frauenfacheinrichtungen

In 2020 wurde deutlich, dass die aktuelle Versorgungssituation durch IHRISS – Treffpunkt und Beratung für Frauen* mit und ohne Psychiatrieerfahrung – mit den vorhandenen Mitteln nicht aufrechterhalten werden könnte.

Durch Intervention der Gleichstellungsbeauftragten und des Frauenbündnisses Kiel wurde bei den Haushaltsberatungen im Dezember 2020 auf Antrag der Kooperation eine jährliche institutionelle Förderung von 35.000,- € ab 2021 beschlossen. Damit ist vorerst die niedrigschwellige, unbürokratische und zeitnahe Mindestberatung psychiatrisch erkrankter Frauen* sichergestellt.

7.7 Zusammenarbeit mit den Hochschulen

Die Gleichstellungsbeauftragte steht in einem regelmäßigen Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der Christian-Albrechts-Universität (CAU), der Fachhochschule Kiel (FH) und des UKSH in Kiel. Punktuell arbeitet sie mit den Kolleginnen zusammen, um Aktionen oder Initiativen anzustoßen oder durchzuführen.

Eine Referentin der Gleichstellungsbeauftragten gestaltete 2019 im Bereich Gender und Diversity der CAU eine Lehrveranstaltung zu Aufgaben und Arbeitsweise der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

7.8 Überregional

Die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind in Schleswig-Holstein in einer Landesarbeitsgemeinschaft (LAG), auf Bundesebene in einer Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) organisiert. An den Arbeitstreffen beider Arbeitsgemeinschaften nimmt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig teil.

Das Referat für Gleichstellung ist außerdem mit der Arbeitsgruppe Gender Equality der Union of the Baltic Cities vernetzt.

2019

Die Vollversammlung der LAG im Januar befasste sich im öffentlichen Teil mit der Frage der Erfordernisse an eine Umsetzung der Istanbul-Konvention in den Kommunen.

Im Juni 2019 fand eine Vollversammlung der LAG im Kieler Rathaus statt. Im öffentlichen Teil der Versammlung setzte sich Professorin Dr. Melanie Groß von der FH Kiel in einem Impulsreferat mit der Frage „Was bedeutet die 3.Option für kommunale Gleichstellungsarbeit?“ auseinander. Ein Grußwort der Landeshauptstadt Kiel überbrachte Stadtrat Christian Zierau.

Die öffentliche Vollversammlung am 05. November in Rendsburg hatte die „Digitalisierung in der Verwaltung, im Beruf und Alltag“ unter dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit im Fokus.

2020

Im Jahr 2020 befassten sich die Vollversammlungen mit internen Themen und den Folgen der Corona-Pandemie.

Die letzte Versammlung in Präsenz fand im Januar in Preetz statt. Angesichts der sich abzeichnenden Personalsituation im Referat in 2020 gab die Gleichstellungsbeauftragte in der Sitzung vorerst ihre Funktion als eine der Sprecherinnen der LAG ab. Die weiteren drei Sitzungen der LAG wurden online durchgeführt.

8 Öffentlichkeitsarbeit und externe Tätigkeiten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat zur Sicherung ihrer Unabhängigkeit das Recht, eine inhaltlich eigenständige Öffentlichkeitsarbeit zu machen. Dies ist in der Hauptsatzung geregelt. Ihre Öffentlichkeitsarbeit richtet sie grundsätzlich nach den Vorgaben des Kiel-Layout aus.

*Die Veröffentlichungen werden dennoch in der Regel mit dem Pressereferat abgestimmt, um von der Kompetenz der Kolleg*innen zu profitieren. Diese Zusammenarbeit ist stets unterstützend kollegial und konstruktiv.*

8.1 Internationaler Frauen*tag – 8. März

Gemeinsam mit den Kooperationspartner*innen des Arbeitskreises 8. März veranstalteten wir einen Fachtag zum Thema „Rechtspopulismus und Antifeminismus“ im Gewerkschaftshaus. Ziel des Fachtages war es, sich mit Strategien rechter Gruppen auseinanderzusetzen und schlagkräftige Gegenstrategien zu entwickeln. „Wir alle beobachten den Aufstieg von Rechtspopulist*innen in ganz Europa mit einer Gefühlslage zwischen Skepsis und Furcht. Während die unterschiedlichen Parteien und Strömungen in ihren diskriminierenden Schwerpunkten stark variieren, ist ihnen allen eines gemein: Ein stark reaktionäres Weltbild. Insbesondere mit Blick auf Frauen*rechte gibt diese Entwicklung Anlass zur Sorge [...]. Deshalb hat der Arbeitskreis beschlossen an dem heutigen Internationalen Frauen*tag einen Fachtag mit dem Thema „Rechtspopulismus und Antifeminismus“ anzubieten. Wir sind besorgt, aber nicht wehrlos. Mit dem Fachtag wollen wir Empowerment stärken,“ so Helga Rausch in ihrer Begrüßungsrede.



Abbildung 9: Fachtag "Rechtspopulismus und Antifeminismus"

Gemeinsam mit unseren Kooperationspartner*innen organisierten wir für den Abend eine „Feministische Tanzparty“. Für die richtige Beschallung sorgte DJane B.Penny. Mit diesen zwei unterschiedlichen Veranstaltungen sollten die zwei Seiten einer gesellschaftlichen Medaille – Kämpfen und Feiern – sichtbar werden.



Abbildung 10: Teilnahme vieler Fachtagsbesucher*innen am weltweit für 12 h aufgerufenem Sitzstreik in der Leigienstr.

Nachmittags ging es mit dem Women's March durch Kiel für viele Teilnehmer*innen weiter.

2020

Als eine der letzten Präsenz-Veranstaltungen vor Beginn der Corona-Pandemie konnte das Referat für Gleichstellung 2020 den Internationalen Frauen*tag feiern. Im Mittelpunkt standen Auf- und Ausführungen von Künstlerinnen aus verschiedenen Bereichen. Unter dem Titel „Kulturgewitter“ widmete sich die Veranstaltung der Chancengleichheit für Frauen* im Kunst- und Medienbereich sowie der Frage: sind sie gleichberechtigte Haupt- oder nur Nebendarsteller*innen im Kulturbetrieb und erhalten die gleiche Anerkennung und Wertschätzung wie ihre männlichen Kollegen? Zu Gast waren u.a. die Bildhauerin und Aktionskünstlerin Tina Schwichtenberg, die 1. Ballettmeisterin am Theater Kiel, Heather Jurgensen, die Kulturwissenschaftlerin Nikola Nölle, die Illustratorinnen Selina Gurny und Tine Pape, die



Abbildung 11: Teilnehmer*innen der Veranstaltung "Kulturgewitter"

Klavierspielerin Vera von Reibnitz, die Poetry Slammerin Anneke Schwarck, die Filmemacherin Quinka Stoehr sowie das Schads Ensemble und Tänzerinnen von „Celtic Dance“. Durch den Tag führte Kerstin von Stürmer als Moderatorin.

Hervorragende künstlerische Darbietungen sowie politische Einordnungen und Forderungen machten den Tag rund.

8.2 Equal Pay Day

„Frauen beim Gehalt benachteiligt“¹⁰ mit dieser Überschrift machten die Kieler Nachrichten am 19. März auf den Equal Pay Day aufmerksam. Der Equal Pay Day ist ein internationaler Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern*. Symbolisch soll dieser die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern markieren.*

Sowohl 2019 als auch 2020 wurde vom Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. in Zusammenarbeit mit BPW (Verband der Business and Professional Women) und der Gleichstellungsbeauftragten ein Online-Coaching organisiert.

2020 übernahm die Gleichstellungsministerin des Landes Schleswig-Holstein, Frau Sabine Sütterlin-Waack, die Schirmherrschaft und hielt zur Eröffnung der Online-Veranstaltung ein Grußwort.

8.3 Sonstige Veranstaltungen und Aktionen

8.3.1 Fachtag „Was, wenn Täter Opfer sind?“

Im Januar 2019 veranstaltete das Referat für Gleichstellung in Kooperation mit der Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein den Fachtag „Was, wenn Täter Opfer sind?“.

Das vielfältige Programm bestand aus verschiedenen Vorträgen. Hervorzuheben ist dabei der Impulsvortrag von Kazim Erdoğan. Er ist Autor, Psychologe und Gründer der ersten Selbsthilfegruppe für türkischstämmige Männer sowie Vorsitzender des Vereins „Aufbruch Neukölln“. Im Anschluss folgte in Gruppen ein Austausch zum Thema: Gibt es Möglichkeiten der Vorbeugung von Gewalt? Dabei standen spezifische gewaltbeeinflussende Faktoren, wie die Auslegung von Religion, Traditionen sowie die Begriffe „Ehre“ und „Schande“ im Fokus.

Hintergrund für die Entwicklung des Fachtags war das Ziel, dass sich Männer öffentlich gegen Männergewalt positionieren und präventive Maßnahmen entwickelt werden können.

¹⁰ Artikel „Frauen beim Gehalt benachteiligt“, Kieler Nachrichten vom 19. März 2019

8.3.2 Stellungnahme zum Getränkeausschank bei der Schlepp- und Fährgesellschaft Kiel mbH (SFK): „Hafennutte“

Im Herbst 2020 wurde in den Sozialen Medien über den Likörausschank „Hafennutte“ an Bord der Kieler Fähren diskutiert.

Dass der Begriff „Nutte“ sexistische Stereotypen bedient und zugleich frauenfeindlich ist, verdeutlichte die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Stellungnahme. Nach erfolgter Kritik wurde das Getränk seitens der SFK und des externen Kioskbetreibers aus dem Sortiment genommen.

8.3.3 Sonstige Veranstaltungen und Aktionen

Im Folgenden sehen Sie eine Auswahl von weiteren Aktionen und Veranstaltungen, die die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt oder besucht hat:

Januar 2019 und 2020: Die Gleichstellungsbeauftragte nahm wie in den Vorjahren auch am Frauenfrühstück der Gleichstellungspolitischen Sprecherin der SPD-Ratsfraktion teil.

Mai 2019: Teilnahme an der Festveranstaltung „100 Jahre Frauen im Sozialverband“.

Juni 2019: Die Gleichstellungsbeauftragte gestaltete eine Informationsveranstaltung zu „Geschlechtergerechtigkeit“ für Bundesfreiwilligendienstleistende im Bildungszentrum Kiel des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

August 2019: Informationsveranstaltung für Frauen in der SPD über die Aufgaben und Arbeitsweise der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Oktober 2019: Teilnahme an der Veranstaltung „30 Jahre Mädchenhaus“.

Dezember 2019: Teilnahme am Festakt des Gleichstellungsministeriums zu 25 Jahre Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein.

9 Corona-Pandemie

Wie bereits im Vorwort dargelegt, hat sich die strukturelle Geschlechterungleichheit in der Corona-Pandemie deutlich gezeigt und noch verschärft. Längst überholt geglaubte Geschlechterrollen wurden wieder aktiviert und es wird deutlich, wie sehr tradierte Geschlechterrollen nach wie vor in unserer Gesellschaft verwurzelt sind.

Und auch für die breite Öffentlichkeit wurde sichtbar: Systemrelevante Arbeit von Frauen* wird in der Regel schlechter bezahlt oder unbezahlt geleistet. 75 % aller Beschäftigten in Krankenhäusern, Pflegeheimen, Kitas, Sozialeinrichtungen sowie im Einzelhandel und in der Reinigungsbranche sind weiblich.

Häufig erhalten sie für ihre wichtige Arbeit weniger Wertschätzung. Mit der schlechteren Bezahlung und häufigeren Beschäftigung in Minijobs ist für viele Frauen* der Weg in die Altersarmut vorprogrammiert. Von diesen prekären Bedingungen sind insbesondere auch Migrantinnen* betroffen.

Außerdem zeigen die Erfahrungen der Pandemie: Je geringer eine Tätigkeit entlohnt wird, desto seltener ist Homeoffice möglich.

In den meisten Fällen übernehmen Frauen*, ob alleinerziehend oder mit Partner*in, neben dem Job noch die Erziehung und Hausarbeit sowie das Homeschooling für die Kinder und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Diese permanente Mehrbelastung führt häufig zu nachhaltigen gesundheitlichen Folgen wie Burnout, und führt zu Effekten, die nicht nur die Menschen belasten, sondern langfristig auch das Gesundheitssystem. Homeoffice und gleichzeitige Kinderbetreuung funktioniert nicht!

Es wurden von staatlichen Stellen wichtige Hilfspakete auf den Weg gebracht. Allerdings zeigt sich auch hier, wie wichtig es wäre, dass die Gleichstellung der Geschlechter endlich überall als Querschnittsthema etabliert wird.

Profitieren konnten Frauen* beispielsweise von der Förderung kleiner Unternehmen, da sie einen großen Teil der Soloselbstständigen ausmachen. Für Alleinerziehende wurde der steuerliche Freibetrag befristet auf zwei Jahre erhöht und es wurden zusätzliche Mittel in den Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagsbetreuung in Grundschulen bereitgestellt.

Allerdings wurde die Chance vertan, geschlechterpolitische Defizite strukturell und nachhaltig zu verändern und beispielsweise politische Lehren aus dem Personalmangel im Pflegebereich zu ziehen.

Und auch beim Kurzarbeitergeld gab es keine geschlechtergerechte Anpassung. Viele Frauen* haben die Steuerklasse V. Da das Kurzarbeitergeld nach dem Nettogehalt berechnet wird, haben Frauen* hier das Nachsehen.

Alle gleichstellungsrelevanten Herausforderungen der Pandemie aufzuführen würde diesen Bericht sprengen. Beispielhaft seien nachfolgend einige weitere Aspekte für die besondere Auswirkung der Pandemie auf Frauen* genannt:

Eine große Herausforderung gab es für die Ein-Eltern-Familien. Der Wegfall der staatlichen Kinderbetreuung war ein sehr großer Einschnitt. Und durch Kontaktbeschränkungen fiel das Netzwerk, das sich viele Alleinerziehende aufgebaut haben, oftmals komplett weg.

In der Pandemie sind viele Minijobs weggefallen. Frauen* stellen mit 61 % (Stand 2019, siehe WSI Gender Daten Portal) den höchsten Anteil an ausschließlich geringfügig Beschäftigten und sind somit besonders vom Wegfall der Minijobs betroffen.

Prekär wurde die Situation in vielen Fällen für Sexarbeiter*innen, da sie keine Einkünfte und zum Teil keine Unterkunft mehr hatten und die Krankenversicherung nicht gesichert war. Hier konnte in vielen Fällen durch die gute Vernetzung von Beratungsstellen, Jobcenter, Polizei und weiteren Behörden unterstützt werden.

Durch Kontaktbeschränkungen erhöhte sich das Risiko von häuslicher Gewalt. Es ist davon auszugehen, dass die Situation in Partnerschaften mit bereits vorhandenen gewalttätigen Strukturen unter diesen Bedingungen nochmals eskaliert ist und an Brutalität zugenommen hat. In der prekären Situation und aus Angst vor möglicher Infizierung scheuten sich viele Opfer, aus der gewaltgeprägten Situation auszubrechen. Die oft ständige Anwesenheit des*der Partner*in erschwerte oder verhinderte zudem, Hilfe zu suchen. In den Beratungsstellen gab es zu Beginn des Lockdowns zunächst weniger Anfragen von gewaltbetroffenen Frauen* als üblich. Mit den ersten Lockerungen der Maßnahmen zur Pandemieeindämmung erhöhten sich die Anfragen allerdings signifikant.

Mit zahlreichen Öffentlichkeitskampagnen ist im Zuge der Corona-Pandemie das gesellschaftliche Bewusstsein für die Thematik häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt gewachsen. Auch die Pandemie hat nochmals deutlich gemacht, wie wichtig die Arbeit von Frauenhäusern und Frauenberatungsstellen ist. Diese müssen unbedingt nachhaltig abgesichert werden!

Mit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention sehen wir Bund und Land in der Pflicht entsprechende verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Weiter ist es wichtig, dass angesichts der ohnehin finanziell angespannten Lage der Einrichtungen für die Arbeit in der Pandemielage eine punktuelle finanzielle Unterstützung zur Beschaffung datensicherer Videokonferenzsysteme und zur Einhaltung verlässlicher Hygienekonzepte (Schutzbekleidung, Reinigung und Desinfektion etc.) gewährt wird.

Seitens des Landes wurden in der Pandemie kurzfristig vorübergehend die Mittel für die Frauenhäuser und die Frauenberatungsstellen erhöht.

So ziehen sich die Themenfelder durch alle Lebensbereiche- sowohl innerhalb unserer Verwaltung als auch in der Stadtgesellschaft (siehe auch Beratungen im Zusammenhang mit Corona unter 6.3).

In der Stadtverwaltung wurden von der Dienststelle in Zusammenarbeit mit unserem Referat, den Personalräten und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten pragmatische Lösungen erarbeitet. Selbst in Bereichen, in denen es vorher undenkbar war auch nur zeitweise im Homeoffice zu arbeiten, wurde dies nun in Vollzeit möglich. Und auch Führungskräfte in Spitzenpositionen konnten im Homeoffice tätig sein. Wir hoffen, dass sich hiervon vieles in die „Nach-Corona-Zeit“ retten lässt.

Einerseits erleichtern die flexible Arbeitsformen die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und insgesamt dem Privatleben, andererseits besteht auch die Gefahr einer Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben. In der Pandemie wurde auch deutlich, wie wichtig soziale Kontakte am Arbeitsplatz sind, und in manchen Kontexten fehlte für gute Lösungen der persönliche Austausch. Hier bedarf es für Arbeitszufriedenheit und gute Arbeitsleistung einer guten Balance.

Für alle diejenigen, deren Tätigkeit kein Homeoffice ermöglichte (z.B. in den Kitas, Schulen, im Bürger*innenkontakt, im öffentlichen Raum), wurde nach Regelungen für bestmögliche Arbeitsbedingungen gesucht.

Es gab einige Bereiche in unserer Verwaltung, die besonders belastet waren durch die Bewältigung der Pandemie. Besonders erwähnen möchten wir an dieser Stelle die Kolleg*innen des Amtes für Gesundheit, die sich häufig auch noch dafür rechtfertigen mussten, dass sie ihre originären Aufgaben nicht oder nur noch teilweise wahrnehmen konnten (z.B. amtsärztliche Untersuchungen, Belehrung von Beschäftigten im Lebensmittelgewerbe, Beratung und Untersuchung von Sexarbeiter*innen), was wiederum für andere Folgen hatte.

Vor einer besonderen Herausforderung standen Eltern, die Kinder betreuen mussten. Hier war es für städtische Mitarbeiter*innen eine Erleichterung, dass im ersten Lockdown die Arbeitszeit als erfüllt angesehen wurde, wenn durch die Betreuung von Kindern nicht ganz die volle tägliche Arbeitszeit erfüllt werden konnte.

Auch die Ausweitung des Gleitzeitrahmens war für einige Beschäftigte unterstützend.

In einem Sonder-Arbeitsschutzausschuss-Corona wurden und werden die Maßnahmen regelmäßig angepasst.

10 Übersicht über Arbeitskreise, Arbeitsgruppen und Gremien

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Referentinnen nehmen regelmäßig an folgenden Gremien der Selbstverwaltung teil:

- Ratsversammlung
- Hauptausschuss
- Innen- und Umweltausschuss
- Weitere Fachausschüsse themenbezogen

An folgenden Beiräten, Arbeitskreisen und -gruppen waren die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Referentinnen beteiligt:

Intern

- Jour Fixe OB
- OBK
- Jour Fixe Büroleiterin OB
- Jour Fixe Personaldezernent
- Austausch mit dem Sozialdezernenten
- Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien
- Arbeitsgruppe DV über die Arbeit in flexiblen Arbeitsformen
- Arbeitsgruppe DV über den Umgang mit Gewaltvorgängen
- Arbeitskreis Frauen für Gleichstellungsaufgaben
- Arbeitskreis Personalratsfrauen
- Expertenrunde Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Führungskräfteklausuren
- Kieler Kommission für Berufsbildung, Beschäftigung und Wirtschaft
- Ki:Go Board
- PerspektivenInKiel (PiK)
- Redaktionsbeirat Binnenblick
- Runder Tisch zur Haushaltskonsolidierung
- Sonder-Arbeitsschutzausschuss-Corona
- Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement

Extern

- Beirat Jobcenter
- Kommission der Frauenbeauftragten beim Deutschen Städtetag
- Regelmäßiger Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der kreisfreien Städte
- Verwaltungsausschuss Agentur für Arbeit
- Vollversammlungen der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holstein
- Efre-Begleitausschuss, Wirtschaftsministerium Schleswig-Holstein
- Runder Tisch Sexarbeit, Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Vorstand der Stiftung Jugend in Kiel.

Die Gleichstellungsbeauftragte/das Referat für Gleichstellung hat die Geschäftsführung/Leitung folgender Gremien und Arbeitskreise (AK) inne:

- Frauenbündnis Kiel
- Arbeitskreis 8. März

11 Resümee und Ausblick

Der Tätigkeitsbericht über die Jahre 2019 und 2020 umfasst ein vielfältiges und breites Spektrum an Aufgabenfeldern, Aktivitäten, Kampagnen und Bemühungen in allen möglichen Lebens- und Arbeitsbereichen, die einmal mehr verdeutlichen, wie sehr die Gleichstellung von Frauen* und Männern* ein echtes gesamtgesellschaftliches Querschnittsziel und -thema ist.

Für die beiden Jahre 2019 und 2020 lässt sich zusammenfassen, dass gemeinsam bereits Einiges erreicht wurde, es auch immer wieder Gründe zur Freude und zum Feiern gab und dass die Aufgaben nach wie vor weder weniger noch leichter werden.

Aufgrund der verbesserten personellen Besetzung des Referats für Gleichstellung konnten im Jahr 2021 verstärkt Projekte und Themen in den Fokus und die Bearbeitung genommen werden, die es kontinuierlich weiterzuentwickeln und in Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteur*innen in der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft umzusetzen gilt.

Außerdem freuen wir uns, dass mit dem Beginn des Kindergartenjahres 2021/2022 ein städtisches Betriebs-KiTa Angebot gestartet ist, dessen Entwicklung wir gespannt begleiten.

Im Tätigkeitsbericht zum Jahr 2021, das ebenfalls über weite Strecken durch die Corona-Pandemie beeinflusst war, werden wir unter anderem über folgende Schwerpunkte berichten:

- Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt (insbesondere den Abteilungen Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Personalgewinnung) und dem Personaldezernenten zu den Themenbereichen: Geschlechtergerechte Personalauswahl, Personal- bzw. Karriereentwicklung, Vermittlung von Genderkompetenzen in Fort- und Weiterbildungen, gendersensible Führungskultur, eine überzeugende inklusive Organisations- bzw. Verwaltungskultur sowie zur Landeshauptstadt Kiel als attraktive Arbeitgeberin

Daneben beschäftigen uns auch über das Jahr 2021 hinaus weitere wichtige Aufgaben und Themen, wie beispielsweise:

- Aktivitäten zur Vernetzung, Stärkung und zum Empowerment von Frauen* in der (Kommunal-) Politik
- die weitere und intensivierte Umsetzung der Istanbul-Konvention
- die Folgen der Corona-Pandemie
- die Gestaltung einer geschlechtergerechten Digitalisierung
- Mitwirkung an einer geschlechtergerechten Stadtentwicklung (Gender Planning)
- u.v.m.

Unsere Gesellschaft befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch, der wie selten zuvor Möglichkeiten bereithält, unser aller Zukunft gerechter und gewinnbringend zu gestalten. Die Zeiten gendern sich und wann, wenn nicht jetzt, bietet sich uns die Chance, die gleichwertige Behandlung der Geschlechter auf allen Ebenen des menschlichen Miteinanders voranzutreiben und zu unserer gemeinsamen Sache zu machen. Ergreifen wir sie!