Kiel. Sailing. City.

REFERAT FÜR GLEICHSTELLUNG DER LANDESHAUPTSTADT KIEL

Bericht der Gleichstellungs-beauftragten

über deren Tätigkeit vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017

kiel.de

30 Jahre Referat für Gleichstellung in Kiel

Herausgeberin:

Landeshauptstadt Kiel

Adresse: Andreas-Gayk-Straße 31, 24103 Kiel, Referat für Gleichstellung, **Tel:** 0431 901-2056, **E-Mail:** referat.gleichstellung@kiel.de, **Redaktion:** Helga Rausch (verantwortlich), Christiane A. Buhl, Caty Köster, **Druck:** Rathausdruckerei, Landeshauptstadt Kiel, **Auflage:** 50 Stück, Kiel 08/2018 **Hinweis:** Vervielfältigung, Speicherung und Nachdruck – auch auszugsweise – ist ohne schriftliche Genehmigung der Herausgeberin und der Redaktion nicht gestattet.

Inhalt

1 Vorwort 3

2 Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Ratsversammlung und der Verwaltung 5

3 Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkung für Frauen ... 6

4 Mitwirkung bei Personalentscheidungen 6

4.1 Teilzeitbeschäftigung 7

4.2 Frauenförder- und Gleichstellungsplan 7

4.3 Geschlechtergerechte Bezahlung/Eingruppierung 7

4.4 Gesamtstrategie 8

4.5 Personal- und Organisationsmaßnahmen 8

4.6 Frauen für Gleichstellungsaufgaben 9

5 Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt 10

6 Durchführung von Sprechstunden und Beratungen in allen Gleichstellungsfragen 10

6.1 Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung 11

6.2 Einwohner*innen Kiels 12

7 Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden 14

7.1 Frauen, Familie und Erwerbsarbeit 14

7.2 Arbeitskreis Gegen Gewalt gegen Frauen 15

7.3 Arbeitskreis Prostitution 16

7.4 Frauenbündnis Kiel 16

7.5 Frauenfacheinrichtungen 17

7.6 Zusammenarbeit mit den Hochschulen 17

7.7 Überregional 18

7.8 Unternehmerinnentag 18

8 Öffentlichkeitsarbeit und externe Tätigkeiten 18

8.1 Workshop-Reihe Frauen in die Kommunalpolitik 19

8.2 Internationaler Frauentag – 8. März 2017 19

8.3 Equal Pay Day 2017 20

8.4 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen 21

8.5 Städteforum zur Kieler Woche 22

8.6 30 Jahre Referat für Gleichstellung 24

8.7 Sonstige Veranstaltungen und Aktionen 26
9 Übersicht über Arbeitskreise, Arbeitsgruppen und Gremien 26
10 Resümee und Ausblick 28
11 Anlage 30

Anlage I: Folien Kieler Modell

1 Vorwort

2017 war ein ereignisreiches Jahr für unser Referat. Die Stelle der Referentin für Öffentlichkeitsarbeit wurde neu und unbefristet besetzt. Unsere Kollegin, die ihr Anerkennungsjahr in Teilzeit bei uns ab dem 1. Januar 2016 absolviert hatte, verlässt nach abgeschlossener Ausbildung das Referat zum 31. Dezember 2017. Als Team haben wir außerdem beschlossen, eine Team-Supervision zu beginnen, die uns das kommende Jahr über weiter beschäftigen wird.
Aber auch für das Referat als Einrichtung war das Jahr 2017 wichtig, denn es stand ein besonderes Jubiläum an: 30 Jahre Referat für Gleichstellung der Landeshauptstadt Kiel. Um dieses angemessen zu begehen, haben mein Team und ich uns dazu entschlossen, das gesamte Jahr auf unseren Geburtstag aufmerksam zu machen. Mit der thematischen Ausrichtung des Internationalen Städteforums zur Kieler Woche, dem Tag der Offenen Tür, einem Überraschungsauftritt in der Ratsversammlung und unserem Jubiläumsempfang haben wir als Referat unsere Arbeit und Inhalte zu vier großen Gelegenheiten präsentieren und in Szene setzen können. Den hieran beteiligten Personen gilt mein Dank und der des gesamten Teams. Die Veranstaltungen und Aktionen stießen allesamt auf ein positives mediales Echo und auch die Teilnehmer*innen zeigten sich begeistert. Zu diesen Veranstaltungen und Aktionen finden Sie detailliertere Ausführungen in meinem Tätigkeitsbericht.
Diese ganzen Veranstaltungen konnten nur durch den besonderen Einsatz des gesamten Teams und der großartigen gegenseitigen Unterstützung so hervorragend durchgeführt werden. Hierfür spreche ich meinem Team einen großen Dank aus.
Innerhalb der Stadtverwaltung ergab sich im Laufe des Jahres eine völlig neue Situation. Durch die Wahl Doris Grondkes zur Stadtbaurätin am 16. März in der Ratsversammlung hatten wir ab dem 1. Juni erstmalig zwei Frauen gleichzeitig an den Spitzen der Dezernate. Mit Hinblick auf diese Entwicklung ist für mich ganz klar, dass kein Weg daran vorbeiführt, für den Oberbürgermeister eine weibliche Vertretung als Bürgermeisterin auszuwählen. Die Auswahl an kompetenten Frauen war auf dieser Ebene nie größer!
Doch auch ein Blick über die Kieler Förde hinaus zeigt, dass die vergangenen 12 Monate noch wichtig für die Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit weltweit sein werden. Ein Mann, der Frauen gegenüber sexualisierte Gewalt ausübt („Grab'em by the pussies"), wurde Präsident eines der mächtigsten Staaten der Welt. Frauen* und ihre Verbündete sind als Reaktion darauf überall auf dem Globus für ihre Rechte in sogenannten Women's Marches auf die Straße gegangen. In Schweden kam nach dem „Nein heißt Nein" nun ein „Ja heißt Ja" im Sexualstrafrecht. Mit Bibiana Steinhaus durfte das erste Mal eine Frau ein deutsches Bundesligaspiel pfeifen. Am 1. Juli trat das sogenannte Prostituiertenschutzgesetz in Deutschland in Kraft. Das Bundesverfassungsgericht stellte die Notwendigkeit einer dritten Option für den Eintrag im Geburtenregister fest. Island beschloss ein Gesetz, nachdem der Gender Pay Gap nicht mehr existieren dürfe und Männer und Frauen nunmehr gesetzlich das Gleiche verdienen müssen. Der norwegische Fußballverband entschied, die Frauennationalelf zukünftig genauso hoch entlohnen zu wollen, wie die männliche. Und zum Ende des Jahres schaffte es

eine Bewegung, ein uraltes und leider alltägliches Problem in den Fokus der weltweiten Medien zu rücken: #metoo.
Ich könnte die Liste endlos fortsetzen, doch auch so wird schon etwas Wichtiges deutlich: Wir befinden uns in einer Zeit des Auf- und des Umbruchs. Vieles, was noch vor wenigen Jahren undenkbar war, liegt heute im Bereich des Möglichen – sowohl im Positiven als auch im Negativen. Es ist eine aufregende und unvorhersehbare Zeit für unser Thema der Gleichstellung. Ein Austausch und eine engere Kooperation insbesondere mit unseren skandinavischen Partner*innen wäre für unseren Bereich bei einem Blick auf meine Aufzählung weiter oben sehr fruchtbar und erhellend sein. Schon allein das sorgt bei mir und meinem Team für eine außerordentlich starke Motivation, weiter am Ball zu bleiben.

Helga Rausch
Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Kiel

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

Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Auftrag, frauenspezifische Belange in die Arbeit der Verwaltung und der Selbstverwaltung einzubringen. Sie reagiert so auf mögliche geschlechtsspezifische Diskriminierungen. Damit sie diesen Auftrag erfüllen kann, erhält sie Einladungen zu allen Sitzungen der Ausschüsse und der Ratsversammlung. Zusätzlich führt sie Gespräche mit den Fraktionen, einzelnen Mitgliedern der Ratsversammlung und Mitarbeiter*innen der Verwaltung, um die Ausbildung eines Gespür für Geschlechtergerechtigkeit zu unterstützen, bei entstehenden Maßnahmen zu beraten, aber auch bereits geplante Maßnahmen konstruktiv-kritisch zu begleiten oder für deren Veränderung zu sorgen. Auch der Austausch mit dem Oberbürgermeister findet regelmäßig statt. Die Gleichstellungsbeauftragte und er treffen sich hierfür zu einem monatlichen Jour Fixe, in dem gleichstellungsrelevante Themen von beiden Seiten angesprochen werden.

Um zu gewährleisten, dass die Gleichstellungsbeauftragte in allen Themenfeldern frühzeitig eingebunden, wäre ihre Teilnahme an der wöchentlichen Oberbürgermeisterkonferenz (OBK) sinnvoll. Der Oberbürgermeister und die Gleichstellungsbeauftragte sind hierzu im Gespräch. Unabhängig von dieser grundlegenden Entscheidung, erfolgt eine Einbindung zu diesen Terminen zu Sonderthemen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Führungskräfteklausurtagungen teil.

Um allen Geschlechtern die Möglichkeit zu geben, gleichermaßen auf Entscheidungen einzuwirken und an den Entscheidungsprozessen teilzuhaben, ist eine gleichberechtigte Repräsentation in der Selbstverwaltung notwendig. In der Stadt Kiel ist ein wichtiger Baustein für diese Mitbestimmung die Besetzung von Positionen in Aufsichtsräten und ähnlichen Gremien. Nach wie vor ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten, Werkausschüssen und Verwaltungsräten nicht zufriedenstellend. Nach der Entscheidung des Verwaltungsgerichts 2016 bezüglich des §15 Gleichstellungsgesetz (GstG), die im Berufungsverfahren durch das Oberverwaltungsgericht Schleswig am 6. Dezember 2017 bestätigt wurde, gibt es nun endgültig Rechtssicherheit. Ab der nächsten Wahlperiode sind für die von der Stadt zu besetzenden Plätze in den Gremien zur Hälfte Frauen zu entsenden.

Bisher wurde der geringe Frauenanteil bei den Mitgliedern, die aus der Ratsversammlung und der Verwaltung entsandt wurden, in der Regel mit der Unterrepräsentanz von Frauen in den entsendenden Gremien erklärt. Bei den Ratsmandaten gibt es seit der Kommunalwahl 2013 einen starken Überschuss an männlichen Ratsmitgliedern, was die Gleichstellungsbeauftragte seit ihrem ersten Bericht kritisiert hat. Das Urteil gibt den Parteien einen weiteren guten Grund dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer paritätisch in ihren Fraktionen vertreten sind.

3 Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkung für Frauen

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe Verwaltungsvorlagen daraufhin zu prüfen, ob diese Auswirkungen auf das Leben von Frauen haben. Da diese Vorlagen in der Regel größere Gruppen betreffen, wie Beschäftigte der Stadtverwaltung, bestimmte Gruppen innerhalb der Landeshauptstadt oder und durchaus auch alle Einwohner*innen Kiels, ist eine solche Beurteilung äußerst wichtig, um Auswirkungen, die nur ein Geschlecht betreffen oder aber eines der Geschlechter benachteiligen, entgegenwirken zu können. Die Vorlage kann auf diese Weise vor der Beschlussfassung überarbeitet werden, so dass keine negativen Auswirkungen zu erwarten sind. Hierfür ist die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, wie im Gleichstellungsgesetz festgelegt, notwendig und wird über dieses gewährleistet. Es heißt dort:

> „Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte [hierbei] so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können.“[1]

Dieses Vorgehen führt nicht nur dazu, dass geschlechtsdiskriminierende Folgen möglichst abgewendet werden, sondern bringt auch eine weitere Sensibilisierung des jeweiligen Fachamtes beziehungsweise der Verwaltung im Bereich der Gleichstellung mit sich. Die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter*innen wird so verstärkt.
Durch dieses Vorgehen können Vorlagen in der Regel bereits vorab abgestimmt werden, so dass in diesen Fällen keine Stellungnahmen erforderlich sind.

4 Mitwirkung bei Personalentscheidungen

Die in der Hauptsatzung festgelegte Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalentscheidungen ergibt sich aus dem Gleichstellungsgesetz (GstG) des Landes Schleswig-Holstein. 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 entsprechenden Maßnahmen des Personal- und Organisationsamtes geprüft.
Chancengleichheit von Frauen und Männern wird durch strukturelle Veränderung der Personalpolitik und den Abbau versteckter Formen von Diskriminierung erreicht. Für dieses Ziel müssen alle Verfahren und personalwirtschaftlichen Instrumente sowie die Organisations-

[1] §19 Abs. 2 GstG

strukturen, in denen Personalpolitik umgesetzt wird, analysiert und bei Bedarf verändert werden.
Da die Verwaltungskultur und die Einstellungen der Mitarbeitenden oft bewusst oder unbewusst von Geschlechterstereotypen geprägt sind, die sich in der personalpolitischen Praxis wiederspiegeln, sind Fortbildungen und jegliche Prozesse notwendig, die für eine Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung geeignet sind. Daher setzten wir uns für entsprechende Fortbildungsangebote ein, deren Teilnahme für Führungskräfte obligatorisch sein muss.

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Auch im Jahr 2017 war das Thema Teilzeitbeschäftigung ein wesentlicher Schwerpunkt der Arbeit des Referats für Gleichstellung. Wie bereits in den Vorjahren erörtert, werden insbesondere in den höheren Entgeltgruppen (ab A11/ EG 10) weiterhin viele Stellen nichtteilbar ausgeschrieben. Teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen sind dadurch in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beeinträchtigt. Der Anteil an geteilten Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung ist weiterhin gering. Während andere Verwaltungen – so z.B.: die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt München – Handlungshilfen und Fortbildungen zur Teilbarkeit von Führungspositionen anbieten, gibt es bei der Landeshauptstadt Kiel bislang keine aktive Förderung für die Teilbarkeit von Führungspositionen.
Um das Augenmerk stärker auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte innerhalb der Stadtverwaltung zu richten, hat das Referat für Gleichstellung dieses Thema bei seinem Tag der offenen Tür am 12. Juli 2017 in den Fokus genommen. Mehr dazu unter 8.6.

4.2 Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Im Jahr 2017 wurde der Frauenförder- und Gleichstellungsplan von der Dienststelle unter intensiver Mitarbeit meines Referats fertiggestellt und am 12. Dezember 2017 im Innen- und Umweltausschuss beraten und zur Beschlussfassung in die Ratsversammlung am 18. Januar 2018 überwiesen.

4.3 Geschlechtergerechte Bezahlung/Eingruppierung

Im Jahr 2016 hatten die Ratsfraktionen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und SSW beantragt, die Durchführung des Instruments „eg-check“ in der Stadtverwaltung zu prüfen (Drs. 0627/2016). Hierzu hat in den Jahren 2016 und 2017 ein intensiver Austausch des Referats für Gleichstellung mit dem Personal- und Organisationsamt stattgefunden. Im Jahr 2017 konnte ein Einvernehmen darüber erzielt werden, dass in den unteren Lohngruppen (Entgeltgruppen 1 bis 4) ein eg-check durchgeführt wird, um sowohl den Tarifvertrag als auch die konkrete Eingruppierungspraxis auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu untersuchen. Für die Durchführung des „eg-check“ soll eine externe Untersuchung hinzugezogen werden (Drs. 1018/2017).

Neu eingestellte Raumpfleger*innen wurden von der Dienststelle in die EG 1 eingruppiert. Bis dahin waren alle Reinigungskräfte nach der EG 2 eingruppiert. Diese Eingruppierung haben das Referat für Gleichstellung und der Personalrat Innere Verwaltung von Beginn an abgelehnt und ihr bei keiner der Einstellungen zugestimmt.
Hierüber konnte zunächst über einen längeren Zeitraum keine Einigung mit der Dienststelle herbeigeführt werden. In 2017 haben das Referat für Gleichstellung und der Personalrat der Inneren Verwaltung zahlreiche Gespräche zu dem Thema geführt. Unter anderem ist die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Vorsitzenden des Personalrats Innere Verwaltung am 27.9. einer Einladung der SPD-Fraktion zu einem Fachgespräch „Gebäudereinigung – Ein sauberes Rathaus ist mehr wert | Mehrwert“ gefolgt. Dort wurde über die Arbeitsbedingungen der Raumpfleger*innen und eine angemessene Entlohnung für diese Arbeit diskutiert, die nicht zuletzt auch zur Werterhaltung der städtischen Immobilien beiträgt.
Nach Verhandlungen auf mehreren Ebenen konnte schließlich eine Einigung mit der Dienststelle erzielt werden. Es besteht nun Einvernehmen darüber, dass bei den bei der Stadt angestellten Raumpfleger*innen Tätigkeitsmerkmale vorliegen, die eine Eingruppierung in die EG 2 rechtfertigen. Insofern werden auch alle neu eingestellten Reinigungskräfte in die EG 2 eingruppiert. Bereits in der EG 1 eingestellte Kolleg*innen werden rückwirkend zum Einstellungstag in die EG 2 eingruppiert und haben entsprechende Nachzahlungen erhalten.
Durch diesen Erfolg konnte ein Schritt zu einer geschlechtergerechteren Bezahlung in den unteren Entgeltgruppen erreicht werden.

4.4 Gesamtstrategie

Nach einer Führungskräfteklausur im Februar 2017 befindet die Gesamtstrategie sich nun in der Umsetzungsphase. Die Themen, die in den beiden Personalarbeitsgruppen erarbeitet wurden werden nun in themenbezogenen Einzelarbeitsgruppen, an denen auch das Referat für Gleichstellung beteiligt ist, weiterentwickelt. Ein besonderes Augenmerk werden wir auf das im Rahmen der Gesamtstrategie zu entwickelnde strategische Raummanagement legen. Die Teilbarkeit von Stellen darf nicht an fehlenden Arbeitsplätzen scheitern.

4.5 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 dem Einstellungsgespräch 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. Auch im Jahr 2017 gab es ein hohes Aufkommen an Personalauswahlverfahren, das einen großen Anteil an Arbeitszeit des Referats für Gleichstellung beansprucht hat.
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. Nur in Ausnahmefällen waren 2017 offizielle Stellungnahmen notwendig.

4.6 Frauen für Gleichstellungsaufgaben

Die „Frauen für Gleichstellungsaufgaben“ (FfG) arbeiten in den Ämtern und Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Kiel mit eigenem Personalrat: im Grünflächenamt, im Abfallwirtschaftsbetrieb, bei der Feuerwehr, 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 stellvertretenden Vertrauensfrau der Schwerbehinderten eine zweitägige Fortbildung für die „Frauen für Gleichstellungsaufgaben“ statt.
Aktuell sind die Frauen für Gleichstellungsaufgaben wie folgt:

Ute Sielemann	Feuerwehr
Marina Zyzik	Feuerwehr
Petra Dodt	Theater Kiel AöR
Bianca Dahlkemper	Theater Kiel AöR
Carolin Hoffmann	Theater Kiel AöR
Christel Haats	Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel
Senguel Hermesmann	Abfallwirtschaftsbetrieb Kiel
Sabine Stolina	Grünflächenamt
Birte Zädler	Grünflächenamt
Dagmar Harder	Städtisches Krankenhaus Kiel GmbH
Silvia Dräger	Städtisches Krankenhaus Kiel GmbH

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

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team arbeiten daran, die Situation der Kielerinnen zu verbessern. Hierfür geht das Referat für Gleichstellung Bündnisse und Partnerschaften mit Initiativen, Projekten, gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen ein. Aus diesen Kooperationen ergeben sich kontinuierlich neue Themen, die in gemeinsamen Initiativen, mit den Kooperationspartnerinnen münden. Diese Mitarbeit zur Verbesserung der Situation von Frauen in Kiel ist nicht nur als Teil der Gleichstellungsarbeit selbstverständlich, sondern außerdem in der Hauptsatzung festgeschrieben. Diese Kooperationen und Synergien in der Zusammenarbeit mit Externen werden ausführlich unter Gliederungspunkt 7 beschrieben.

6 Durchführung von Sprechstunden und Beratungen in allen Gleichstellungsfragen

Der Auftrag, Sprechstunden und Beratungen in allen Gleichstellungsfragen anzubieten, ist in der Hauptsatzung festgeschrieben und dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann. Auch wenn die Sprechstunden Menschen jeden Geschlechts offenstehen, die geschlechtsspezifische Diskriminierung erfahren, nehmen jedoch in der Regel eher Frauen das Angebot wahr. Dies liegt daran, dass Frauen bereits durch ihr Geschlecht, ihr „Frausein“, von strukturellen Diskriminierungen betroffen sind.
Werden Männer aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, dann deshalb, weil sie aus tradierten Geschlechterrollen ausbrechen und gesellschaftlich oftmals als „unmännlich“ wahrgenommene Entscheidungen treffen oder Dinge tun. Klassische Beispiele hierfür sind Arbeitszeitreduzierungen, um Angehörige zu pflegen oder der Wunsch mehr Verantwortung in der Kindererziehung zu übernehmen. Seit einigen Jahren beobachtet das Referat bei Männern einen Trend, der oftmals auf Unverständnis und Ablehnung bei Führungskräften und/oder Kolleg*innen stößt. Um Männer dabei zu unterstützen, sich abseits von „toxischer Maskulinität“ ebenfalls frei entfalten zu können, ermutigt das Referat sie ausdrücklich dazu, das Beratungsangebot zu nutzen.
Die Beraterinnen sind als Mitarbeiterinnen des Referats weisungsunabhängig und zugleich gegenüber dem*der Arbeitgeber*in zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das oberste Gebot jeder Beratung ist absolute Vertraulichkeit. Die Beratungen selbst sind Kurzzeitberatungen, die dazu beitragen sollen, die Mitarbeiter*innen in die Lage zu versetzen, sich selbst zu helfen, indem Anregungen und Orientierung geboten wird. Wenn der*die Ratsuchende es möchte, kann die Beraterin durch Gespräche oder andere Maßnahmen versuchen Veränderungen bei der Dienststelle zu bewirken. Bei komplexeren Situationen bietet die Beraterin eine Wei-

tervermittlung an passende Stellen und Expert*innen an. Interne Beratungen von Mitarbeiter*innen der Verwaltung und externe von Kieler*innen unterscheiden sich vor allem in den angesprochenen Themen deutlich. Für die internen Beratungen ist in der Regel die Referentin für Personal und Organisation zuständig, die externen Gespräche übernimmt die Sozialpädagogin im Anerkennungsjahr.
Durch die Beratungsgespräche hat das Referat für Gleichstellung stets das Ohr am Puls der Gleichstellung in der Verwaltung und der Stadt Kiel, da strukturelle Benachteiligungen, Diskriminierungen oder systembedingte Probleme in den Gesprächen deutlich werden. Die Analyse der Beratungstätigkeit dient dazu Handlungsbedarfe zu identifizieren.

6.1 Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung

Beratungen gesamt (Frauen/Männer)	**76/5**
Erstgespräche	50/5
dazu Wiederholungskontakte	26/0
Konflikte am Arbeitsplatz	
- Konflikte mit dem/der direkte/n Vorgesetzen	8
- Konflikte mit Kolleginnen oder Kollegen	4
- Konflikte in der Zusammenarbeit mit Untergebenen	
Berufliche Weiterentwicklung	
- Unterstützung bei Bewerbung/Umsetzung	17
- Berufsplanung, Fortbildung	3
- Unterstützung von Führungskräften	1
- Befristet Beschäftigte (Verlängerung, Entfristung)	3
- Fachliche Beratung (FFP, Auswahlverfahren usw.)	-
- Rückkehr nach Beurlaubung oder Zeitrente	3
Probleme innerhalb der Organisation	
- Organisatorische Problemstellung in der Arbeitsplatzgestaltung	-
- Beratung zu Rückstands- und Überlastungsanzeigen	1
- Einsatz nach der Ausbildung	-
- Eingruppierung/Bezahlung allgemein	10
- Raumsituation bei der Stadt	1
Arbeitszeitgestaltung	
- Beratung/Unterstützung bei neuer Arbeitszeitgestaltung und Teilzeit	3

- Beratung/Unterstützung bei Beantragung von Telearbeit	-
- Konflikte um Arbeitszeitgestaltung/Teilzeit	7
- Konflikte um Präsenzzeiten/Telearbeit	2
Familie & Beruf	
- Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld	7
- Wiedereinstieg nach der Familienphase	1
- Pflege von Familienangehörigen	2
- Probleme Alleinerziehender	3
Gesundheit, Gewalt und soziale Situation	
- Gesundheitliche Beeinträchtigungen/Burnout	-
- Wiedereinstieg nach längerer Krankheit	-
- Sexuelle Belästigung	1
- Überforderung mit der gesamten Lebenssituation	-
Rechtliche Fragestellungen	
- Information zu arbeitsrechtlichen Fragen	-
- Bedarf an umfassender rechtlicher Beratung	-

6.2 Einwohner*innen Kiels

Beratungen gesamt (Frauen/Männer)	**41/4**
Erstgespräche	31/2
dazu Wiederholungskontakte	10/2
Probleme mit Ämtern und Behörden	
- Probleme mit städtischen Ämtern	1
- Probleme mit anderen Behörden	-
Vereinbarkeit von Familie & Beruf	
- Mutterschutzgesetz /Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz	3
- Wiedereinstieg nach Familienphase	1
- Berufliche Probleme durch Schwangerschaft/Elternzeit	-
- KiTa-Platz/Betreuungszeiten	3
Familiäre Situation	
- Probleme als Alleinerziehende	1

- Trennung/Scheidung	2
- Probleme mit Umgangsrecht/-pflicht	-
Berufliche Weiterentwicklung	
- Probleme am Arbeitsplatz/mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber	1
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	-
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	5
- Entgeltgleichheit (private AG und öffentlicher Dienst außer LH Kiel)	-
- Arbeitsrechtliche Fragen allgemein	-
- Teilzeitausbildung	1
- Beratungsbedarf zum neuen Prostituiertenschutzgesetz	2
Wohnsituation	
- Wohngeld	1
- Mietobergrenzen SGB II/SGB XII	-
- Wohnungssuche	1
- Angst im öffentlichen Raum	1
Finanzielle Situation	
- Probleme mit der Altersversorgung, Rente	-
- Erwerbsminderungsrente	1
- Grundsicherung	1
- Schulden	-
Beratung zu Frauenpolitik, GstG, FFP, Aufgaben des Referats	1
Gesundheit, Gewalt & soziale Situation	
- Suche nach sozialen Kontakten	-
- Suche nach therapeut. Unterstützung/Selbsthilfegruppen	-
- Überforderung mit der gesamten Lebenssituation	14
- Unterstützendes Gespräch in Konfliktsituationen	1
- Gewalt im häuslichen Bereich	-
Geschlechtervielfalt	1

7 Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß Auftrag der Hauptsatzung die Aufgabe, mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden zusammenzuarbeiten. Sie und ihr Team sind daher Teil eines engen Netzwerks von Frauenfacheinrichtungen, verschiedenen Institutionen und Einzelpersonen in Kiel. Das Referat für Gleichstellung schafft in seiner Arbeit Räume, die die Akteur*innen zum Austausch und zur weiteren Kontaktaufnahme und Vernetzung miteinander nutzen können.
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 eruiert 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 Frauen, Familie und Erwerbsarbeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist trotz Fortschritten, die wir gesellschaftlich erzielen, noch immer eine Herausforderung, mit der 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 kurz 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. Das Referat für Gleichstellung hat die Geschäftsführung für das Forum Alleinerziehende inne und koordiniert Sitzungen und Projekte. Durch die Zusammensetzung des Forums mit externen und internen Stellen wird der Austausch der unterschiedlichen Partnerinnen befördert und aufgeworfene Fragen können in Zusammenarbeit mit der Verwaltung schnell geklärt werden.
Die Ungleichheit in der Bezahlung von Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap, besteht nach wie vor. Verglichen mit ihren männlichen Kollegen verdienen Frauen für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten noch immer weniger. Damit dieses Problem nicht aus der öffentlichen Wahrnehmung verschwindet, findet jährliche eine Aktion statt, die das Referat für Gleichstellung zusammen mit anderen Partnerinnen zum Equal Pay Day organisiert. Näheres zur Aktion im Jahr 2017 ist unter Punkt 8 erläutert.
Trotz des enormen Ausbaus der Kinderbetreuungsangebote in Kiel ist es häufig eine große Herausforderung, passende Angebote zu finden. Auch in diesem Jahr konnten in einigen Ein-

zelfällen wieder passende Lösungen in Zusammenarbeit mit der Verwaltung gefunden werden.

7.2 Arbeitskreis Gegen Gewalt gegen Frauen

Auch im Jahr 2017 müssen wir feststellen, dass Gewalt gegen Frauen und Mädchen noch immer ein alltägliches Problem ist, von der jede Vierte im Alter von 16 bis 85 Jahren in Deutsch-

Abbildung 1: Herbstfest 2017 am Labyrinth im Werftpark

land im Laufe ihres Lebens betroffen ist. Der Arbeitskreis Gegen Gewalt gegen Frauen, der vom Referat für Gleichstellung koordiniert wird und in dem diverse Beratungsstellen und Facheinrichtungen zusammenkommen, tritt regelmäßig zusammen, um sich auszutauschen und Aktionen und Veranstaltungen zu planen, durch die das Problem in das öffentliche Bewusstsein gelangen soll.

Nachdem bereits im Dezember 2016 uns alle der Mord an einer Frau im Kieler Umland erschütterte, kam es auch 2017 zu einer ebenso grausamen Tat als eine junge Frau im März vor dem Kindergarten ihres Sohnes von ihrem Ehemann auf offener Straße ermordet wurde. Der Arbeitskreis hat in diesem Fall zusammen mit dem Referat für Gleichstellung und anderen Partner*innen zu einer „Kundgebung für ein Leben ohne Gewalt“ aufgerufen, die am 25. März 2017 auf dem Asmus-Bremer-Platz stattfand und zu der auch Männer kamen, um gegen Männergewalt zu demonstrieren.

Am 18. September richtete der AK zusammen mit dem Referat für Gleichstellung die jährliche Labyrinthfeier am Labyrinth im Werftpark aus, bei der von Gewalt betroffenen Frauen und Mädchen gedacht wurde.

Über die die alljährlich stattfindende Brötchentütenaktion im Citti-Park, die das Referat für Gleichstellung traditionell begleitet berichten wir unter 8.3.

7.3 Arbeitskreis Prostitution

Der aus öffentlichen Stellen (KriPo, Gesundheitsamt, Bürger- und Ordnungsamt, Referat für Gleichstellung) und Facheinrichtungen zusammengesetzte Arbeitskreis Prostitution hat im Jahr 2017 zwei Mal getagt. Dies war insbesondere vor dem Hintergrund des am 1. Juli 2017 in Kraft tretenden sogenannten Prostituiertenschutzgesetzes notwendig, das für alle Mitglieder des Arbeitskreises Veränderungen für die eigene Arbeit brachte.
Alle Teilnehmerinnen des städtischen AKs sind außerdem Mitglieder in der vom Rat für Kriminalitätsverhütung Schleswig-Holstein (RfK) einberufenen AG 32 – Kriminalprävention in der Prostitution, die beim Innenministerium des Landes angebunden ist. In dieser Runde, in der die relevanten Ressorts der Ministerien sowie Expert*innen verschiedener Institutionen zu den Themen Prostitution und Menschenhandel vertreten sind, wurde das Prostituiertenschutzgesetz das Jahr 2017 über ebenfalls inhaltlich begleitet und diskutiert.

7.4 Frauenbündnis Kiel

Das Frauenbündnis Kiel besteht seit über 20 Jahren und ist ein Netzwerk aus Kieler Frauenfacheinrichtungen, -organisationen und interessierten Einzelfrauen. Alle Kielerinnen* ebenso

Abbildung 2: Vollversammlung Frauenbündnis Kiel 2016.

wie alle Frauenorganisationen und -beratungsstellen können Teil des Bündnisses werden, solange 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 nicht-öffentliche Teil dient als „ei-

gentliche“ Vollversammlung, in der u.a. Anträge formuliert und diskutiert werden. Zusätzlich wählt die Versammlung im nicht-öffentlichen Teil alle zwei Jahre Sprecherinnen, die das Frauenbündnis Kiel 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 das Referat für Gleichstellung beteiligt und hilft, diese durchzuführen.
Die Vollversammlung 2017 fand am 27. November unter dem Titel „Das Bedingungslose Grundeinkommen – Pro und Contra aus Frauen*sicht“ statt. Um das gesellschaftlich kontrovers diskutierte Thema angemessen differenziert zu betrachten, wurde darauf geachtet, den unterschiedlichen Positionen genug Raum zu geben. Zusätzlich zu einem wissenschaftlichen Input zu allgemeinen Fragen zum BGE und Gestaltungsmöglichkeiten der unterschiedlichen Modelle von Prof.^{in} Roswitha Pioch (FH Kiel) waren Katharina Volk von der IG Metall als Contra-Stimme und die Landtagsabgeordnete Aminata Touré (B90/Grüne) als Befürworterin eingeladen. Die Veranstaltung wurde von der Gleichstellungsbeauftragten moderiert und mit einer Publikumsdiskussion abgerundet.
Im sich anschließenden nicht-öffentlichen Teil wählte das Frauenbündnis Canan Canli (Frauenvorstand Alevitische Gemeinde), Imke Deistler (Frauennotruf Kiel), Brigitte Frodermann (Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands KFD), Marion Joppien (GB des UKSH) und Özlem Ünsal (ASF) zu seinen Sprecherinnen für die kommenden zwei Jahre.

7.5 Frauenfacheinrichtungen

Um auf die Bedarfe von Frauen in der Stadtgesellschaft schnell und effektiv reagieren zu können, kooperiert das Referat für Gleichstellung eng mit den Frauenfacheinrichtungen und Frauenberatungsstellen und nutzt den Austausch mit ihnen. Wie auch im vergangenen Jahr ist eines der wichtigsten Themen noch immer Gewalt gegen Frauen. Doch auch zur Planung und Umsetzung anderer Initiativen, Aktionen und Veranstaltungen arbeitet das Gleichstellungsreferat mit unterschiedlichen Akteur*innen zusammen. Beispiele hierfür sind u.a die jährliche Veranstaltung zum Internationalen Frauentag am 8. März oder dem Equal Pay Day.

7.6 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. Bei passenden Angelegenheiten arbeitet sie mit den Kolleginnen zusammen, um Aktionen oder Initiativen anzustoßen oder durchzuführen.

7.7 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. Im Rahmen der von der LAG 2016 gestarteten Kampagne „Im echten Norden – Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ hat das Referat für Gleichstellung 2017 eine eigene Workshopreihe durchgeführt, über die unter 8. Öffentlichkeitsarbeit und externe Tätigkeiten ausführlicher berichtet werden wird.
Das Referat für Gleichstellung ist außerdem mit der Arbeitsgruppe Gender Equality der Union of the Baltic Cities vernetzt und hat für diese 2017 einen englischsprachigen Informationstext über Gender Mainstreaming in der Stadtgesellschaft Kiel verfasst.

7.8 Unternehmerinnentag

„Digitale Zukunft – Frauen voran!“ war der Titel des am 18.11. durchgeführten 4. Kieler Unternehmerinnentag im Kieler Rathaus. In Kooperation des Referats für Gleichstellung mit der Kiwi GmbH und dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. konnten namhafte Referentinnen gewonnen werden, die den Teilnehmerinnen* spannende digitale Zukunftsthemen und ihre Herausforderungen in der Arbeitswelt näherbrachten. Die Veranstaltung wurde eröffnet vom Hausherrn Ulf Kämpfer, Grußworte hielten die Justiz- und Gleichstellungsministerin Sabine Sütterlin-Waack und der Geschäftsführer der Kiwi GmbH, Werner Kässens. Neben den Fachvorträgen waren die Teilnehmerinnen* auch davon begeistert, einen Raum zum Netzwerken vorzufinden und auf eine Beratungslounge zu unterschiedlichsten Themenfeldern zugreifen zu können. Das Publikum setzte sich aus Unternehmerinnen*, Gründerinnen* und Interessierten zusammen, was für ein kreatives und kommunikatives Klima sorgte.

8 Öffentlichkeitsarbeit und externe Tätigkeiten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat zur Sicherung ihrer Unabhängigkeit das Recht, eine inhaltlich eigenständige Öffentlichkeitsarbeit unter Beachtung des Kiel-Layouts zu machen. Dies ist in der Hauptsatzung geregelt. In der Regel werden Veröffentlichungen dennoch mit dem Pressereferat abgestimmt, um von der Kompetenz der Kolleg*innen zu profitieren. Diese Zusammenarbeit ist stets unterstützend kollegial und konstruktiv.

8.1 Workshop-Reihe Frauen in die Kommunalpolitik

Nach einem Auftaktworkshop im Oktober 2016, meldeten sich sieben Frauen (parteilose, ebenso wie parteigebundene aus unterschiedlichen Parteien) verbindlich zu der Workshopreihe „Frauen in die Kommunalpolitik“ in 2017 an.

Abbildung 3: Flyer zur Workshop-Reihe „Frauen in die Kommunalpolitik“

Die Trainerin Deborah Ruggieri führte im Februar und im Mai mit den Teilnehmerinnen Workshops in Gruppenarbeit durch und bot im Dezember allen Frauen abschließende Einzelcoachings an.

Themen, die innerhalb der Reihe aufgegriffen wurden, waren u.a. die Auseinandersetzung mit Macht und Führung in der Politik, die Sensibilisierung für Stereotype und deren Wirkungsmacht sowie das Präsenz- und Statusverhalten in der Kommunikation.

8.2 Internationaler Frauentag – 8. März 2017

Abbildung 4: Plakat zum Internationalen Frauentag 2017

Der Internationale Frauentag 2017 fand unter dem Titel „Durch die Blume gesagt – Poetry Slam zum Internationalen Frauentag“ wie jedes Jahr im Kieler KulturForum statt. Zusammen mit den Kooperationspartnerinnen konnte das Gleichstellungsreferat namhafte Slam-Poet*innen auf die Bühne bringen, die unter der Moderation von Mona Harry und Michel Kühn, um den Lisa-Simpson-Pokal wetteiferten.

Inhaltlich bot der Abend eine große Bandbreite an Themen: Von klassischen feministischen Texten über humorvolle Geschlechterbetrachtungen bis hin zu allgemeinen Fragen zu Diskriminierungserfahrungen präsentierten die Slammer*innen laut, leise, zärtlich, hart, wütend, schmunzelnd und immer voller Emotion im vollkommen ausverkauften KulturForum ihre Tex-

te.Der Abend war gleichzeitig Auftakt einer Kooperations-Kampagne gegen Gewalt an Frauen, die die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der Kieler Petze, dem LFSH, dem Landesfrauenrat, dem Paritätischen und der AKJS durchführt: Stri(c)kt gegen Gewalt. Bei der Aktion werden Wollquadrate á 20x20 Zentimeter gestrickt, die zu großen Decken zusammengehäkelt und zu Öffentlichkeitsarbeitszwecken im Kampf gegen Gewalt an Frauen verwendet werden. Weitere Informationen finden sich auf der Kampagnen-Homepage http://strickt-gegen-gewalt.de/.
Vor Beginn des Poetry Slams nahm das Referat für Gleichstellung am ersten in Kiel stattfindenden Women's March teil, der von einem breiten Bündnis nach Vorbild der US-amerikanischen „Women's March on Washington" in Kiel durchgeführt wurde und der trotz schlechtem Wetter sehr gut besucht war.

8.3 Equal Pay Day 2017

Auch im Jahr 2017 ist die Arbeit, die von Frauen verrichtet wird, statistisch gesehen weniger wert und somit geringer entlohnt. Die ‚bereinigte' Entgeltlücke liegt der letzten Berechnung zufolge bei 6%. Das heißt, auch bei „vergleichbarer Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien" verdienen Frauen durchschnittlich 6% weniger als Männer. Die ‚unbereinigte' Entgeltlücke liegt bei 21%.

Abbildung 5: Aktionsstand zum Equal Pay Day 2017

Im Gutachten des Zweiten Gleichstellungsberichtes werden die Bezeichnungen der Entgeltlücken kritisch ins Visier genommen. Es könnte durch die Wortwahl der Eindruck entstehen, lediglich die 6% gehen auf Diskriminierung zurück. Allerdings seien Bezeichnungen wie „ursächlich noch unerklärte Lücke im Bruttostundenlohn" (statt „bereinigte Lohnlücke") und „reale Lücke im Bruttostundenlohn" (statt „unbereinigte Lohnlücke") realitätsnäher heißt es in dem Bericht.
Auf diese Missstände wiesen wir gemeinsam mit dem Kieler Aktionsbündnis Equal Pay Day und der damaligen Sozialministerin Kirstin Alheit am 18. März hin. Mit Sperrholzfiguren, die

Arbeitskleidung trugen, machten wir in diesem Jahr besonders auf die ursächlich noch unerklärte Lücke im Bruttostundenlohn aufmerksam.

8.4 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Wie zuvor erwähnt, ist der Kampf gegen Gewalt an Frauen weiterhin eines der Hauptthemen des Referats für Gleichstellung. Noch immer ist Gewalt an Frauen und Mädchen ein alltägliches Problem, das alle Gruppen in unserer Gesellschaft unabhängig von Einkommen, sozialem Stand, Bildungsniveau, Religion, Herkunft oder sexueller Identität betreffen kann.
Der Internationale Tag gegen Gewalt gegen Frauen findet jährlich am 25. November statt. Der AK Gegen Gewalt gegen Frauen, an dem das Referat für Gleichstellung beteiligt ist, veranstaltet jedes Jahr rund um diesen Tag eine Aktion, die auf das Thema aufmerksam machen und niedrigschwellig mögliche Betroffene erreichen soll.

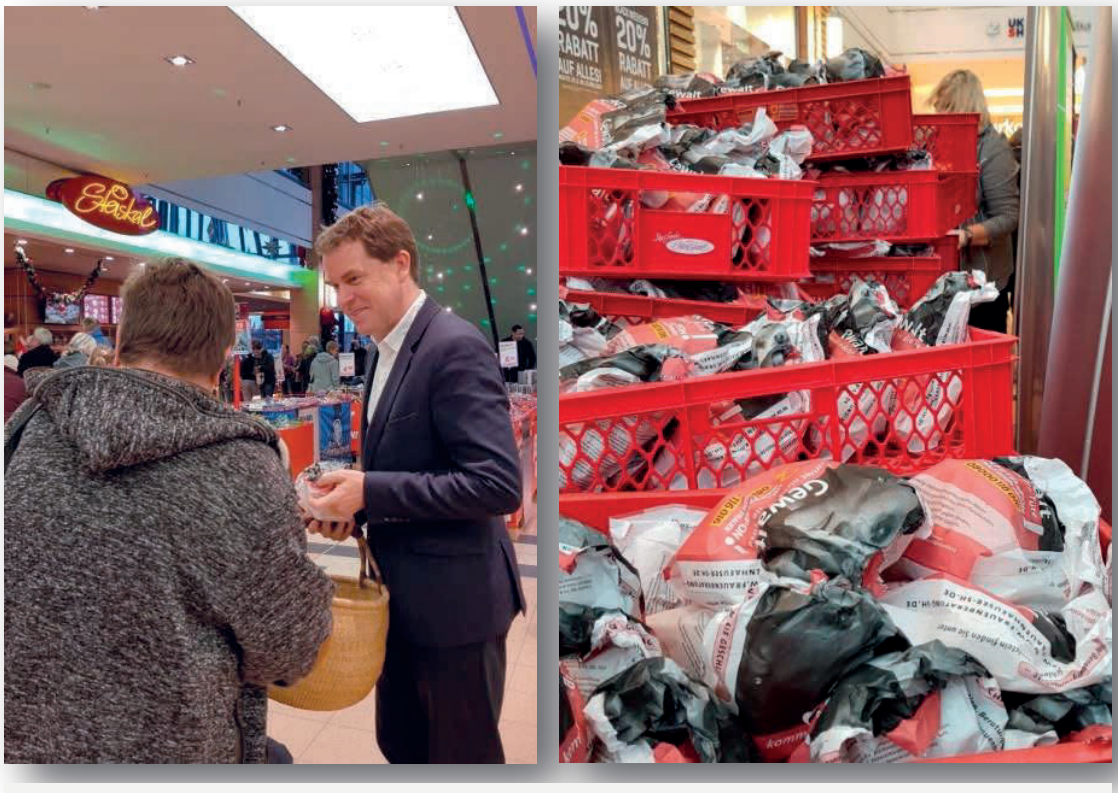


Abbildung 6:“Gewalt kommt nicht in die Tüte“ – Jährliche Aktion im Citti-Park mit Unterstützung des Oberbürgermeisters Ulf Kämpfer

Bei der Aktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ werden traditionell im Kieler Citti-Park Hunderte von der Bäckerei Steiskal gespendete Brötchen verteilt. Auf die Tüten der Brötchen sind neben dem Motto der Aktion außerdem Adressen und Telefonnummern von Beratungs- und Anlaufstellen gedruckt, an die Betroffene mit Gewalterfahrung sich wenden können. Wir auch im Vorjahr eröffnete Oberbürgermeister Ulf Kämpfer die Aktion auch am 24. November 2017 und verteilte zusammen mit Politiker*innen, Vertreter*innen von Frauenfachreinrichtungen, -

organisationen und -verbänden sowie der Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Team die große Anzahl Brötchentüten. Die Aktion stößt jedes Jahr wieder auf eine gute Resonanz. Die Rückmeldungen bei den Interaktionen zwischen den Akteur*innen und Passantinnen und Passanten, aber auch mit den Angestellten des Citti-Park, zeigen, wie wichtig es ist, das Thema Gewalt immer wieder aus dem Tabubereich herauszuholen und offen anzusprechen.
Auch der Kieler Frauen-Serviceclub Zonta nutzte den Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen, um auf das wichtige Thema aufmerksam zu machen. Mit Unterstützung des Referats für Gleichstellung und des Kieler Oberbürgermeisters konnte im Rahmen der Zonta-Aktion „ORANGE your city!“ der Rathausturm in orangem Licht angeleuchtet werden und erstrahlte so als Mahnmal gegen Gewalt am 25.11. über die Dächer der Stadt hinweg. Besonderer Dank gilt hierfür dem Städtischen Theater, dass diese Beleuchtung technisch ermöglicht hat.

8.5 Städteforum zur Kieler Woche

Anlässlich des 30. Jubiläums des Referats für Gleichstellung 2017 stand das Internationale Städteforum zur Kieler Woche in den Räumen der Fördesparkasse am 17. Juni unter dem Titel „Gleichstellung und Geschlechterpolitik im gesellschaftlichen Wandel“.

Abbildung 7: Erster Tag des Städteforums zur Kieler Woche in den Räumen der Fördesparkasse.

Nach der Eröffnung durch das Vorstandsmitglied der Fördesparkasse, Martin Skaruppe und Grußworte des Oberbürgermeisters Ulf Kämpfer startete der inhaltliche Austausch.

Auf die kurze Einführung der Gleichstellungsbeauftragten Helga Rausch folgte der Beitrag Imke Deistlers, Sprecherin des Verbunds der feministischen Mädchen- und Frauenfacheinrichtungen in Kiel und Sprecherin des Frauenbündnis Kiel, die das sogenannte „Kieler Modell“

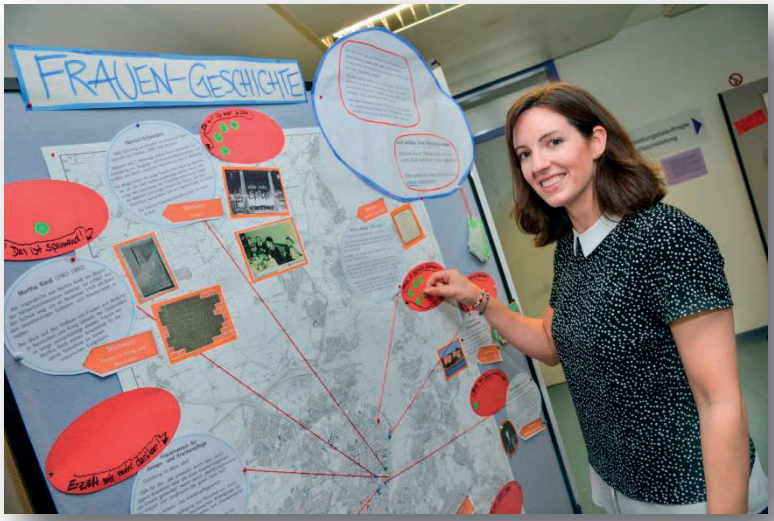
Abbildung 8: Zweiter Tag des Städteforums am Labyrinth im Werftpark.

vorstellte, um über die speziellen Kieler Beratungsstrukturen zu informieren.
Diesem Vortrag schloss sich ein intensiver Austausch unter der Moderation von Mechthild Mäsker an. Alle Delegationen der Partnerstädte und befreundeten Städte hatten schriftlich zu verschiedenen Fragestellungen der Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik in ihren Städten und Regionen Stellung genommen. So gab es keine Kurzvorträge der Delegationen, sondern es entstand durch die Führung der Moderatorin ein reges inhaltliches Gespräch zu verschiedenen Themenfeldern. Mehrere Teilnehmende berichteten im Anschluss, sie würden diesen Austausch gern wiederholen und weiter vertiefen.
Der zweite Tag des Städteforums fand am Labyrinth, dem Mahnmal für von Gewalt betroffenen Mädchen und Frauen, im Kieler Werftpark statt. Die Delegationen, Mitglieder der Ratsversammlung und die anderen Gäste erfuhren von der Pastorin i.R. Elisabeth Christa Markert Hintergründe zur Idee des Labyrinths und den Nutzungsmöglichkeiten des Kieler Mahnmals. Im Anschluss wurde das Labyrinth unter Anleitung von Markert begangen und den Anwesenden die Möglichkeit gegeben, den betroffenen Frauen und Mädchen mit einer Geste zu gedenken. Gedichte und Gesang rundeten den Besuch ab, der bei einem gemeinsamen Imbiss und Austausch ausklingen konnte.
Das Zusammentreffen und der fruchtbare Austausch mit den Partnerstädten zum Thema Gleichstellung zeigt, dass gerade in diesem Bereich Kiel von den Erfahrungen der Partnerstädte profitieren kann und auf der anderen Seite ihnen eigenes Wissen anbieten sollte. Einen

solchen Austausch zukünftig auch für diesen Bereich fest einzuplanen und von der Stadt Kiel zu fördern, hätte einen erheblichen Mehrwert für die Landeshauptstadt.

8.6 30 Jahre Referat für Gleichstellung

Das Referat für Gleichstellung widmete seinem 30. Jubiläum im Jahr 2017 zwei Veranstaltungen und eine Aktion in der Ratsversammlung, um die Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung, der Selbstverwaltung und externen Partner*innen anzusprechen.



Abbildungen 9 und 10: Mitmach-Aktionen beim Tag der Offenen Tür

Der Tag der Offenen Tür des Referats für Gleichstellung fand am 12. Juli ganztags statt. Neben kleinen zum Teil selbstgestalteten Ausstellungen zu bekannten Feminist*innen, historischen weiblichen Figuren der Kieler Stadtgeschichte und zur Geschichte der Gleichstellung an sich sowie verschiedenen Mitmach-Aktionen (Dosenwerfen, um Geschlechterstereotypen zu Fall zu bringen, aber auch einer Abfrage zu möglichen Themen für ein neues Buch zur Kieler Frauengeschichte und ein Quiz, dessen erster Preis ein Historischer Stadtrundgang für zwei Personen zum Thema „Kieler Frauengeschichte“ u.ä.) und einem kurzen Film zum Thema bereitete das Referat für Gleichstellung eine Fishbowl zu „Führung in Teilzeit“ vor. In dieser diskutierten Oberbürgermeister Ulf Kämpfer, der Personaldezernent Wolfgang Röttgers, die Gleichstellungsbeauftragte und Nicole Grimm und Daniela Graf, die sich eine Führungsstelle teilen, mit den Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung über zeitgemäße Arbeits-

zeitmodelle und Teilzeitlösungen. Die Veranstaltung war sehr gut besucht, mehr als 100 Kolleginnen und Kollegen nahmen daran teil.
Erwartungsgemäß stieß das Thema auf eine hohe Resonanz, was sich sowohl in der hohen Teilnehmer*innenzahl bei der Diskussionsrunde selbst als auch in zahlreichen im Vorfeld im Referat für Gleichstellung eingegangenen Emails zeigte. Dadurch wurde erneut deutlich, dass beim Thema Teilzeitbeschäftigung innerhalb der Stadtverwaltung ein großer Handlungsbedarf besteht. Insbesondere gilt dies für die beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten, die sehr stark eingeschränkt sind.

Abbildung 11: Podium auf dem Jubiläumsempfang zu 30 Jahre Referat für Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte gestaltete 2017 die Einbringung ihres Tätigkeitsberichts in die Ratsversammlung am 20. Juli anders als in anderen Jahren. Dank der Zustimmung des Ältestenrats konnte der bekannte Slam-Poet Björn Högsdal zur Einleitung der Rede der Gleichstellungsbeauftragten einen feministischen Text präsentieren, in dem er pointiert darauf aufmerksam machte, mit welchen Widrigkeiten Frauen auch nach 30 Jahren Referat für Gleichstellung noch immer zu kämpfen haben.

Abbildung 12: Empfang anlässlich des 30. Jubiläums des Referats für Gleichstellung

Der Jubiläumsempfang des Gleichstellungsreferats fand am 15. November in den Räumen der Niederdeutschen Bühne Kiel statt. Der Abend begann mit einer Podiumsdiskussion, bei der die beiden früheren Kieler Frauenbeauftragten Jutta Schümann und Annegret Bergmann, die Gleichstellungsbeauftragte Helga Rausch und der Oberbürgermeister Ulf Kämpfer von der Moderatorin Deborah Ruggieri zu Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Gleichstellung befragt wurden. In der konstruktiven und zugleich teilweise kontroversen Diskussion ging Ruggieri nicht nur der Frage auf den Grund, ob Gleichstellungsbeauftragte doch lieber noch Frauenbeauftragte heißen sollten oder ob der Oberbürgermeister sich selbst als Feminist bezeichnen würde, sondern band auch das Publikum und die zahlreichen anwesenden Wegbegleiterinnen in das Gespräch

ein. Unterbrochen wurde die Diskussion durch einen geheim gehaltenen Auftritt einer für diesen Zweck engagierten Schauspielerin, die für alle überraschend eine Performance zu „Ach, wenn ich doch als Mann auf diese Welt gekommen wär“ im Publikum begann. Anschließend konnten die Gäste sich bei Speisen und Getränken austauschen.

8.7 Sonstige Veranstaltungen und Aktionen

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

- 10.01.17 Ausrichtung einer Preview zum Film „HIDDEN FIGURES - UNERKANNTE HELDINNEN“ in Kooperation mit dem NDR, Amerika-Gesellschaft, BPW und dem Studio Filmtheater
- 23.5.17 Teilnahme an der Kieler Bildungskonferenz und Gestaltung eines Themenraumes
- 29.5.17 Preisübergabe „Young Women in Public Affairs Award“ vom Zonta Club Kiel, mit dem junge Frauen im Ehrenamt ausgezeichnet werden.
- 14.7. Besuch einer Delegation aus El Salvador (Gäste der Matthias-Claudius-Kirchengemeinde Suchsdorf) Information zu und Austausch über unsere Arbeit.
- 30.8. Gestaltung einer Unterrichtseinheit für Absolvent*innen des Bundesfreiwilligendienstes im Bildungszentrum Kiel des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
- 21.9.17 Grußwort zur Ausstellungseröffnung „Raus aus der Tabuisierung: Berufliche Facetten in der Sexarbeit“ im Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.
- Gespendete Handtasche für Zonta-Handtaschen-Event am 3.11. Der Erlös der regelmäßigen Aktion geht an das Autonome Mädchenhaus Lotta e.V. in Kiel.

9 Übersicht über Arbeitskreise, Arbeitsgruppen und Gremien

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an folgenden Gremien der Selbstverwaltung teil:

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

An folgenden Beiräten, Arbeitskreisen und -gruppen waren die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team beteiligt:

Intern

- Jour Fixe OB
- Jour Fixe Büroleiterin OB
- Jour Fixe Personaldezernent
- Austausch mit dem Sozialdezernenten
- Steuerungskreis zur Gesamtstrategie
  - Arbeitsgruppen
  - Klausurtagungen
  - Sonder-OB-Konferenzen
- Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit
- Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien
- Arbeitsgruppe Altersteilzeit
- Arbeitsgruppe Beurteilungswesen
- Arbeitsgruppe Überstundensituation
- Arbeitsgruppe Vorzeitiger Stufenaufstieg
- Arbeitskreis Frauen für Gleichstellungsaufgaben
- Arbeitskreis Personalratsfrauen und Vertreterin der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- Expertenrunde Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Forum für Migrantinnen und Migranten
- Führungskräfteklausuren
- Gefährdungslagen durch Gewalt und Übergriffe an städtischen Mitarbeiter*innen
- Neujahreskonferenz der Personal- und Betriebsräte bei der Landeshauptstadt Kiel
- PerspektivenInKiel (PiK)
- Rat zur Kriminalitätsverhütung der Landeshauptstadt Kiel
- Redaktionsbeirat Binnenblick
- Runder Tisch zur Haushaltskonsolidierung
- 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

- Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Wolfsburg

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Vorstand der Stiftung Jugend in Kiel vertreten.

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

- Frauenbündnis Kiel
- Arbeitskreis 8. März
- Arbeitskreis Equal Pay Day
- Arbeitskreis Gegen Gewalt gegen Frauen
- Arbeitskreis Prostitution
- Forum Alleinerziehende

10 Resümee und Ausblick

Wir blicken auf ein ereignisreiches Jahr zurück, in dem wir einige wichtige Forderungen durchsetzen konnten und das Referat für Gleichstellung und seine Arbeit gleichzeitig noch bekannter machen konnten.
Auch zahlreiche eingangs angesprochene Themen werden uns in unserer Arbeit ins Jahr 2018 begleiten. Sind wir beispielsweise mit einem „Nein heißt Nein“ wirklich schon am Ende der Forderungen angekommen? Warum kann Island den Gender Pay Gap gesetzlich abschaffen und wir Deutschen nicht? Welche Auswirkungen wird das Prostituiertenschutzgesetz für Kiel haben? Und wie gehen wir als Verwaltung mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur dritten Option um, vor welche Aufgaben (wie beispielsweise Toiletten oder geschlechtergerechte Sprache) stellt sie uns und was müssen wir bedenken? Auch die #metoo-Debatte ist so wichtig, dass sie 2018 nicht nur in unserer Arbeit viel Raum einnehmen muss.
Gespannt erwarten wir das Ergebnis über die Ende des Jahres vom Dezernat V angestoßene Prüfung zur möglichen Einrichtung eines Betriebskindergartens. Im kommenden Jahr steht außerdem die Kommunalwahl an. Ich hoffe sehr, dass in der nächsten Ratsversammlung gleich viele Frauen wie Männer sitzen und somit sowohl die Kielerinnen als auch die Kieler bei allen Parteien angemessen repräsentiert sein werden. Mit unserer Kampagne haben wir einen Beitrag hierzu zu geleistet. Dafür dass die interessierten und motivierten Frauen auch aufgestellt werden, haben die Parteien Sorge zu tragen. An fähigem weiblichen Nachwuchs jeden Alters mangelt es zumindest nachweislich nicht.
Dass die Aufsichtsräte vonseiten der Ratsversammlung paritätisch besetzt sein müssen, hat das Urteil des Schleswiger Oberlandesgerichts zu §15 GlStG bestätigt. Auch wenn dies von

den Parteien vermutlich mitunter kreative Lösungen fordern wird, freue ich mich auf das endlich geschlechtergerechte Ergebnis. Im Jahr des 100. Jahrestags des Frauenwahlrechts ist ein solches Zeichen überfällig.
Im Referat selbst stehen für das kommende Jahr erneut Veränderungen an. Wir planen eine Neuorganisation unserer Schwerpunkte, Themen und der Art unserer Kooperationen, damit wir zukünftig noch schlagkräftiger und breiter aufgestellt sind.

Wir freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit, verbunden mit einem Dank an alle Kolleginnen und Kollegen, Personalräte, an die Vertrauensperson für Schwerbehinderte, alle Mitglieder der Ratsversammlung und alle anderen, die unsere Arbeit bisher konstruktiv-kritisch begleitet haben.

Abbildung 9 und 10: Thomas Eisenkrätzer
Alle weiteren Bildrechte liegen
beim Referat für Gleichstellung

11 Anlagen

Kieler Modell

Spezielle Unterstützung für Frauen und Mädchen bei Gewalterfahrungen

special support for women and girls who experienced violence

Ambulante Angebote
counselling centers

- Beratungsstelle „Die Lerche“ – counselling for female victims of domestic violence
- Frauenberatungs- und Fachstelle bei sexueller Gewalt – counselling for female victims of sexual abuse and rape
- Frauenberatungs-stelle Mettenhof – counselling for women who experienced dome-stic violence in Mettenhof (Kiel)
- T.I.O. – meeting point and counselling for female migrants

Stationäre Schutzräume
women's and girls' shelters

- Frauenhaus Kiel (26 Plätze) – shelter for women who experienced domestic violence (26 beds)
- Mädchenhaus Kiel (7 Plätze) – shelter for girls (7 beds)

Mischfinanzierung Stadt/Land
Finanzvolumen der Stadt Kiel für ambulante Angebote: € 478.800,–

Mischfinanzierung Stadt/Land
Gesamtes Finanzvolumen stationäre Angebote: ca. € 770.000,–

Dipl.-Psych. Imke Deistler | Frauenberatungs- und Fachstelle bei sexueller Gewalt des Frauennotruf Kiel e.V.

Kieler Modell

Spezifische Unterstützung für Frauen und Mädchen in Kiel

special support for women and girls in Kiel

Ambulante Angebote
counselling centers

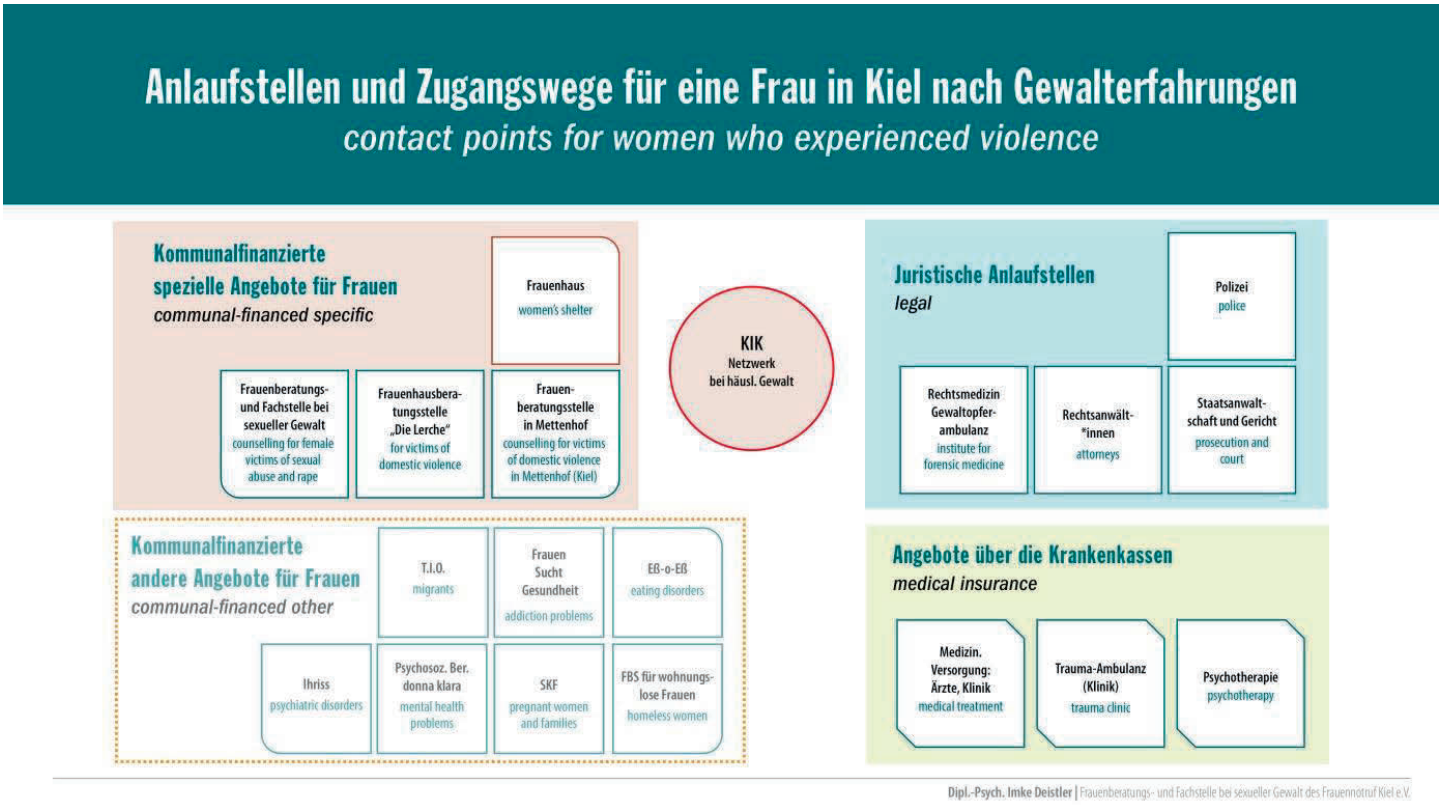
- Ambulante Beratungsstelle des Mädchenhauses – counselling for girls and young women (< 27)
- Frauen Sucht Gesundheit – counselling for women with addiction problems
- Frauenberatung/ Eß-o-Eß – counselling for women with eating disorders
- Ihriss e.V. Treffpunkt + Beratung für Frauen mit und ohne Psychiatrieerf. – contact and counselling for women with psychiatric disorders

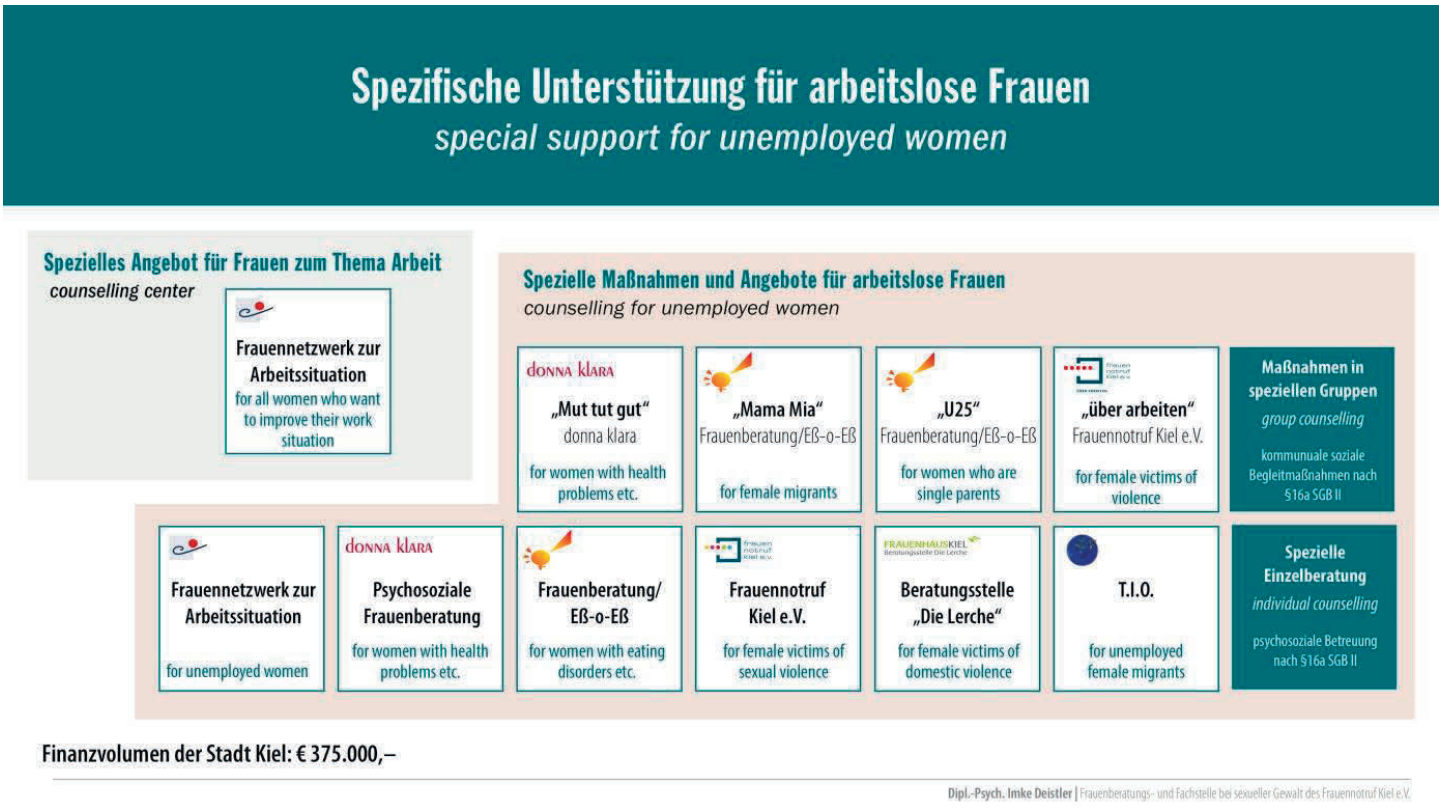
- donna klara Psychosoziale Frauenberatung donna klara – counselling for women with mental and health problems
- Frauennetzwerk zur Arbeitssituation – counselling for women who want to improve their work situation
- SkF Sozialdienst katholischer Frauen – counselling for pregnant women and families
- stadt.mission.mensch Beratungsstelle für Frauen in Wohnungsnot – center for women who are (at risk of becoming) homeless

Anmerkung:
Hinzu kommen stationäre Wohnangebote nach Entgeldvereinbarung (Tagessätzen): **Therapeutische Wohngruppen für traumatisierte Frauen Lotta e.V., Luisenhof, Luna.**

Mischfinanzierung Stadt/Land
Finanzvolumen der Stadt Kiel: € 695.000,–

Dipl.-Psych. Imke Deistler | Frauenberatungs- und Fachstelle bei sexueller Gewalt des Frauennotruf Kiel e.V.


Anlaufstellen und Zugangswege für eine Frau in Kiel nach Gewalterfahrungen
contact points for women who experienced violence
Kommunalfinanzierte spezielle Angebote für Frauen
communal-financed specific
Frauenhaus
women's shelter
Frauenberatungs- und Fachstelle bei sexueller Gewalt
counselling for female victims of sexual abuse and rape
Frauenhausberatungsstelle „Die Lerche"
for victims of domestic violence
Frauenberatungsstelle in Mettenhof
counselling for victims of domestic violence in Mettenhof (Kiel)
KIK
Netzwerk bei häusl. Gewalt
Juristische Anlaufstellen
legal
Polizei
police
Rechtsmedizin Gewaltopferambulanz
institute for forensic medicine
Rechtsanwält-*innen
attorneys
Staatsanwaltschaft und Gericht
prosecution and court
Kommunalfinanzierte andere Angebote für Frauen
communal-financed other
T.I.O.
migrants
Frauen Sucht Gesundheit
addiction problems
Eß-o-Eß
eating disorders
Ihriss
psychiatric disorders
Psychosoz. Ber. donna klara
mental health problems
SKF
pregnant women and families
FBS für wohnungslose Frauen
homeless women
Angebote über die Krankenkassen
medical insurance
Medizin. Versorgung: Ärzte, Klinik
medical treatment
Trauma-Ambulanz (Klinik)
trauma clinic
Psychotherapie
psychotherapy
Dipl.-Psych. Imke Deistler | Frauenberatungs- und Fachstelle bei sexueller Gewalt des Frauennotruf Kiel e.V.


Spezifische Unterstützung für arbeitslose Frauen
special support for unemployed women
Spezielles Angebot für Frauen zum Thema Arbeit
counselling center
Frauennetzwerk zur Arbeitssituation
for all women who want to improve their work situation
Spezielle Maßnahmen und Angebote für arbeitslose Frauen
counselling for unemployed women
donna klara
„Mut tut gut"
donna klara
for women with health problems etc.
„Mama Mia"
Frauenberatung/Eß-o-Eß
for female migrants
„U25"
Frauenberatung/Eß-o-Eß
for women who are single parents
„über arbeiten"
Frauennotruf Kiel e.V.
for female victims of violence
Maßnahmen in speziellen Gruppen
group counselling
kommunuale soziale Begleitmaßnahmen nach §16a SGB II
Frauennetzwerk zur Arbeitssituation
for unemployed women
Psychosoziale Frauenberatung
for women with health problems etc.
Frauenberatung/ Eß-o-Eß
for women with eating disorders etc.
Frauennotruf Kiel e.V.
for female victims of sexual violence
Beratungsstelle „Die Lerche"
for female victims of domestic violence
T.I.O.
for unemployed female migrants
Spezielle Einzelberatung
individual counselling
psychosoziale Betreuung nach §16a SGB II
Finanzvolumen der Stadt Kiel: € 375.000,–
Dipl.-Psych. Imke Deistler | Frauenberatungs- und Fachstelle bei sexueller Gewalt des Frauennotruf Kiel e.V.