

Tätigkeitsbericht der
Schwarzenbeker
Gleichstellungsbeauftragten
Berichtszeitraum Juni 2012 bis Juni 2015

Petra Michalski

Ritter-Wulf-Platz 1
21493 Schwarzenbek
Raum 315
Tel.: 04151 881 106

Inhalt

Vorwort	3
1. Grundsätzliches zur Gleichstellungsbeauftragten.....	4
1.1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten	4
2. Arbeitsfeld Verwaltung.....	4
2.1. Zusammenarbeit mit der Verwaltung	4
2.2. Einbindung in Personalangelegenheiten.....	4
2.3 Frauenförderplan	5
2.4. Beratung.....	5
2.5. Fortbildung	6
2.5.1 Angeleiteter Workshop	6
2.5.2 Teilgenommene Fortbildungen	6
2.6. Moderation in Konfliktsituationen	6
3. Projekte und Maßnahmen	6
3.1 Politik.....	6
3.1.1 KopF – Kommunalpolitisches Netzwerk für Frauen	6
3.1.2 Moderation von Kinder- und Jugendlichen-Beteiligungsprozessen.....	7
3.1.3 Equal Pay Day	7
3.1.4 Zwischen Korsett und Krieg	7
3.2 Familie:	7
3.2.1 Bündnis für Familie : Familientag	7
3.2.2 Neues Sorge- und Umgangsrecht	8
3.3. Frauen im Berufsleben	8
3.3.1 Frau & Beruf.....	8
3.4. Gewalt	8
3.4.1. „Echt krass“ -Ausstellung.....	8
3.4.2. KIK – Kooperations- und Interventions-Konzept bei häuslicher Gewalt	9
3.4.3. Frauenberatungsstelle.....	9
3.4.4. Frauenhaus	9
3.4.5. WenDo Kurs.....	9
3.4.6. Reformierung des „Vergewaltigungsparagrafen“ § 177 StGB.....	10
3.4.7. Anti-Gewalt-Woche im November: „Gewalt kommt nicht in die Tüte“	11
4. Integration.....	11
4.1 Internationaler Frauentag	11
4.2 Fahrradkurs für Frauen aus aller Welt.....	11
4.3 Internationales Frauenfrühstück.....	11
5. Überregionale Netzwerke	12
5.1 Arbeitsgemeinschaften	12

5.1.1 Die Herzoginnen	12
5.1.2 Regionalkonferenzen.....	12
5.1.3 Landesarbeitsgemeinschaft (LAG).....	12
5.1.4 Bundesarbeitsgemeinschaft	13
Anhang	14
Gesetze	14
Glossar	16

Vorwort

Seit dem 1. April 2009 bin ich Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Schwarzenbek. Ich hielt mich für eine „moderate Gleichstellungsbeauftragte“, die nicht allzu feministisch und auf keinen Fall dogmatisch die Gleichstellung voran treiben wollte. In meiner Vorstellung vor dem Hauptausschuss wurde ich gefragt, ob ich denn auch was für Männer tun würde. Ich bejahte im Brustton der Überzeugung und würde dies auch immer wieder tun. Es stellte sich jedoch heraus, dass wir gesellschaftlich sehr weit von der Gleichstellung von Männern und Frauen entfernt sind. Und obwohl ich immer auch für Männer tätig werden würde, sind es doch Frauen, die immer wieder an Grenzen stoßen. Deren Chancen einfach nicht die Gleichen sind, wie die der Männer. Das kann viele Gründe haben. Mit Sicherheit sind es nicht die bösen Männer, die den armen Frauen den Zutritt zur gesellschaftlichen Teilhabe verweigern.

Die Stadtverordneten von Schwarzenbek sind leider nicht mal zu 25% weiblich. Dies ist ein sehr unmodernes Bild im internationalen Vergleich. In anderen Ländern wie Frankreich herrscht ein Parité-Gebot. Wahllisten werden dort gar nicht genehmigt, wenn sie nicht paritätisch besetzt sind. Ähnlich verhält es sich in den Aufsichtsräten großer Unternehmen.

Die vielumstrittene „Quote“ ist ein Mittel dies Missverhältnis bei uns zu ändern. Diese Quote hat jedoch viele Gegner. Und auch Gegnerinnen. Auch Frauen möchten nicht künstlich in die Politik oder Wirtschaft gehievt werden. Sie sind gut ausgebildet und schaffen es schon allein...

Fakt ist, dass trotz vieler Bekundungen seitens der Unternehmen und politischer Fraktionen, etwas in Sachen Gleichstellung zu ändern, immer noch keine Gleichberechtigung besteht.

Der Artikel 3 Abs.2 des Grundgesetzes lautet:

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

Die hochengagierte Juristin und Politikerin Elisabeth Selbert kämpfte lange und hart, damit dieser Satz 1957 schließlich im Grundgesetz verankert wurde. Wir haben zwar jetzt eine Bundeskanzlerin aber ansonsten hat sich seitdem nur sehr zäh und stets mit großen Widerständen und zu wenig verändert.

Warum auch? Ist die häufig gestellte Frage an mich. Die Frauen wollen dann wohl gar keine Verantwortung übernehmen. Das ist doch gar nicht wahr! möchte ich mich sofort echauffieren. Sämtliche Vorstände in Kindergärten, Schulbeiräte und Kirchen sind voll von engagierten, verantwortungsvollen Frauen. Aber sie interessieren sich auch für Finanzen, Bauwesen und Städteplanung. Der Weg in diese Ausschüsse ist aber nicht so populär bei den Frauen, weil Jahrhunderte lang nicht vorhanden.

Vielleicht haben die Skeptiker ja Recht. Vielleicht ist die Quote nicht das richtige Mittel. Ich glaube, dass wir sie ruhig mal ausprobieren sollten. Irgendwann erübrigt sie sich vielleicht. Aber sollte eine/r von Ihnen, geschätzte Leserin und geschätzter Leser eine gute - bessere Idee haben... mein Büro ist im 1. Stock, Raum 315. Ich freue mich wirklich über jede Anregung.

Zur Zeit gilt jedenfalls, dass Frauen und Männer nicht gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben. Frau Selbert hat gesagt: „Wir verstoßen gegen den Artikel 3 Abs. 2. Das ist Verfassungsbruch in Permanenz!“

Es wird Zeit, dass Gleichstellung nicht nur Frauensache ist. Ich habe erlebt, wie Männer sich für die Gleichberechtigung stark gemacht haben. Das hilft. Wir würden schneller voran kommen, wenn wir gemeinsam in diese Richtung gingen. Wir denken längst die Gleichstellung sei selbstverständlich... wir sollten sie gemeinsam umsetzen.

Der Bericht ist in der 3. Person verfasst, wodurch er neutral gehalten ist. Ich möchte Sie ausdrücklich einladen mit mir die Punkte zu vertiefen, die nicht deutlich geworden sind.

Außerdem bin ich gerne bereit mit Ihnen in den Fraktionen Aspekte der Gleichstellung zu thematisieren und freue mich über eine Einladung Ihrerseits.

Petra Michalski, Schwarzenbek, den 7.7.2015

1. Grundsätzliches zur Gleichstellungsbeauftragten

1.1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

Seit April 1990 sind in Schleswig Holstein Gemeinden, Kreise und Ämter aufgrund der Veränderung des Kommunalverfassungsrechts dazu verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. „...Nach der aktuellen in § 2 Abs. 3 GO, §2 Abs.3 KrO und § 22a Abs. 1 AO normierten Rechtslage besteht die Verpflichtung der Gemeinden und Ämter mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie der Kreise, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich vollzeitig [...] zu bestellen.“¹ Näheres ist in der Hauptsatzung geregelt (siehe Anhang: Gesetze, Hauptsatzung Schwarzenbek § 7).

2. Arbeitsfeld Verwaltung

2.1. Zusammenarbeit mit der Verwaltung

In den regelmäßigen Besprechungen der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter mit dem Bürgermeister (seit November 2014 mit der Bürgermeisterin) ist die Gleichstellungsbeauftragte anwesend. Die Projekte und Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten werden positiv unterstützt.

2.2. Einbindung in Personalangelegenheiten

Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Stellenbesetzungsverfahren ist obligatorisch. Entsprechend ist die Gleichstellungsbeauftragte sowohl im Auswahlverfahren als auch bei den Vorstellungsgesprächen eingebunden. Die gesetzlich vorgegebenen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten beinhalten naturgemäß viele Reibungspunkte bei der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten. So kommt es gelegentlich zu unterschiedlichen Einschätzungen, inwieweit die Besetzung der betreffenden Stelle für die Frauenförderung relevant, bzw. für das Rathaus von Vorteil wäre. In den überwiegenden Fällen jedoch werden alle Sichtweisen der am Auswahlverfahren beteiligten Personen gut in den Entscheidungsprozess einbezogen und einstimmig gute Lösungen gefunden.

Im Berichtszeitraum werden unter Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten folgende Stellen besetzt:

- Archivarin
- Mitarbeiterin Bücherei
- Mitarbeiter Bauhof
- Mitarbeiter Sportplatz
- Mitarbeiterinnen Vorzimmer Bürgermeister
- Tiefbautechnikerin
- Hochbautechnikerin
- Mitarbeiterin der Bauverwaltung
- Mitarbeiter Klärwerk
- Auszubildender - IT
- Bauzeichnerin
- Schulsozialarbeiterin
- Schulsozialarbeiter
- IT-Mitarbeiter
- Mitarbeiterin Vorzimmer Bürgermeister
- Leitung Bürgerservice

¹ Nebendahl, Mathias: Die Arbeitszeit hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter nach dem Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsgesetz und das Konnexitätsprinzip. Rechtsgutachten. Kiel, 22.8.2014, S. 37

- Sachbearbeiter Kommunalverfassungsrecht
- Vollstreckungsbeamter
- Fachkraft Abwassertechnik
- Koordinatorin Unterbringung Asyl
- Leitung Bauhof

2.3 Frauenförderplan

Auf Grundlage des §11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (GstG) sind alle Dienststellen mit mindestens 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angehalten einen Frauenförderplan aufzustellen. Verwaltungs- und Bürotätigkeiten sind von jeher sogenannte frauentypische Berufe gewesen. Von daher sind in den niedrigeren Entgeltgruppen und Teilzeitbeschäftigungen auch im Rathaus in Schwarzenbek überwiegend weibliche Beschäftigte zu finden. Analysen zeigen, dass die Beschäftigung von Frauen in den Höhergruppierungen deutlich abnimmt.

Die im Frauenförderplan der Verwaltung in Schwarzenbek zu findende Maxime, Frauen auch in die höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen zu befördern, wurde in den letzten Jahren sehr gut umgesetzt.

	Besoldungs-, Entgelt- gruppe	2013		2015	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich
Beamte	B2	1	0	0	1
	A13	1	0	0	0
	A12	2	1	1	1
	A11	0	1	0	0
	A10	0	0	0	1
Beschäftigte	S15	1	0	1	0
	13	1	0	1	0
	12	0	1	0	1
	11	3	2	4	3
	10	1	6	1	6

2.4. Beratung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für Beschäftigte der Stadtverwaltung sowie für die Außenstellen, wenn es um innerdienstliche Probleme geht. In dieser Rolle erarbeitet sie mit den Ratsuchenden Lösungsansätze für eventuelle Konflikte. Alle Daten und Angaben bleiben anonym. Auf Wunsch wird die Gleichstellungsbeauftragte tätig, versucht zu vermitteln oder initiiert weitergehende Maßnahmen.

Außerdem bietet die Gleichstellungsbeauftragte den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Schwarzenbek Beratung an (Externe Beratung).

Beratung Juni 2012- Juli 2015

Berufliche Beratung	29
Familiäre Beratung	19
Finanzielle/Soziale Beratung	17
Rechtliche Beratung	9
Interne Beratung	44
Externe Beratung	30

2.5. Fortbildung

2.5.1 Angeleiteter Workshop

Am 3. Und 10. Dezember 2012 führt die Gleichstellungsbeauftragte einen internen Workshop mit dem Titel „Kein Stress mit dem Stress“ durch.

Dieser Workshop ist als Burn-Out-Prophylaxe zu verstehen und kann nur als Einführung gelten. Maßnahmen zur Vorbeugung von Burn-Out sollten regelmäßig wahrgenommen werden.

2.5.2 Teilgenommene Fortbildungen

- 19.3.2013 – „Strategische Unterstützung für Gleichstellungsbeauftragte. Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen Verwaltung“
- 29.8.2013 – „Prostitution in Schleswig-Holstein – Die sozialen und rechtlichen Situationen von Prostituierten und die Prävention von Menschenhandel“
- 13.1.2014 – Presseseminar für Gleichstellungsbeauftragte – „Aus der Perspektive der Journalisten“
- 7.4.2014 – Fachtagung Digitale Gewalt
- 28.-29.5.2015 – Internationale Tagung zu häuslicher Gewalt „Community matters“

2.6. Moderation in Konfliktsituationen

Im November 2014 vermittelt die Gleichstellungsbeauftragte in einem Fachbereich im Rathaus bei innerkollegialen Konflikten.

3. Projekte und Maßnahmen

3.1 Politik

3.1.1 KopF – Kommunalpolitisches Netzwerk für Frauen

KopF – das kommunalpolitische Netzwerk für Frauen – ist eine Initiative der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Herzogtums Lauenburg. Das Ziel von KopF ist es, Frauen darin zu unterstützen, sich in der Politik zu engagieren. KopF unterstützt die gemeindeübergreifende Kommunikation und den Erfahrungsaustausch zwischen Kommunalvertreterinnen, bürgerlichen Mitgliedern und politisch interessierten Frauen durch regelmäßige Veranstaltungen und Workshops.

Die Schwarzenbeker Gleichstellungsbeauftragte hält bei der Eröffnungsveranstaltung am 8.9.12 in Geesthacht ein Referat zu den Aufgaben der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Diese erste Veranstaltung findet unter Beteiligung von ca. 40 Frauen statt. Weiterhin nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den folgenden Veranstaltungen teil, wie

z.B. „Kommunikation in Ausschüssen“ (Schwarzenbek) und „Wie lese ich einen Haushaltsplan“ (Schwarzenbek). Im Februar 2014 leitet die Schwarzenbeker Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Kreisgleichstellungsbeauftragten Elke Hagenah die Gründungsveranstaltung des Vereins „KopF Herzogtum Lauenburg e.V.“. Seitdem findet jeden dritten Freitag im Monat der KopF-Stammtisch in Schröders Hotel in Schwarzenbek statt. Zusätzlich werden nach wie vor Schulungen und Seminare nach den jeweiligen Bedarfen der beteiligten Frauen durchgeführt.

3.1.2 Moderation von Kinder- und Jugendlichen-Beteiligungsprozessen

Der § 47 f. der schleswig-holsteinischen Gemeindeordnung sieht vor, dass Kinder- und Jugendliche „bei Planungen und Vorhaben, die die Interessen von Kindern und Jugendlichen berühren, [...] in angemessener Weise“ beteiligt werden müssen. Auch hier sollte Gleichstellung bereits ansetzen. Die Mädchen und Jungen von heute sind die Frauen und Männer von Morgen, insofern kann hier bereits einem Ungleichgewicht in der Beteiligung bei öffentlichen Belangen vorgebeugt werden. Zur Schulung und Ermittlung eines neu zu wählenden Kinder- und Jugendbeirates führt die Gleichstellungsbeauftragte eine moderierte Zukunftswerkstatt gemeinsam mit Axel Michaelis im November 2013 durch. Hierbei wird deutlich, dass Mädchen und Jungen gleichermaßen an der Entwicklung ihrer Stadt interessiert und bereit sind, Verantwortung zu übernehmen.

3.1.3 Equal Pay Day

Jedes Jahr im März findet der „Equal Pay Day“ statt. Ein Tag, der jedes Jahr neu errechnet wird. Zugrunde gelegt wird das Durchschnittseinkommen von Männern und von Frauen (wobei alle Gehälter auf eine volle Stelle gehoben werden). Diese Rechnung ergibt dass Frauen im Schnitt 22 % weniger verdienen als Männer.

Der Equal Pay Day 2015 liegt auf dem 20. März. Bis zu diesem Tag haben Frauen symbolisch umsonst gearbeitet, während Männer ab dem 1.1.15 bezahlt wurden.

Bundesweit gibt es am Equal Pay Day Veranstaltungen, die eine gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit fordern.

Die Gleichstellungsbeauftragte regt gemeinsam mit ihrer Kollegin aus Mölln am 18. März während des Marktes mit Bodenplakaten in Spiegelschrift und anderen spielerischen „Hinguckern“ Passanten an, mit ihnen über dieses Thema ins Gespräch zu kommen.

3.1.4 Zwischen Korsett und Krieg

Zum 100. Jahrestag des Beginns des 1. Weltkriegs macht die Archivarin Frau Dr. Mührenberg in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten am 16. 9. 14 eine Veranstaltung im Amtsrichterhaus zur Rolle der Frau vor und im ersten Weltkrieg im Herzogtum Lauenburg. Diese Veranstaltung, „Zwischen Korsett und Krieg“ wird mit Liedern aus dem ersten Weltkrieg untermalt, die ebenfalls unterschiedliche Rollen der Frau beleuchten.

3.2 Familie:

3.2.1 Bündnis für Familie : Familientag

Am 15. Mai ist der Internationale Familientag. An diesem Tag organisiert seit das Bündnis für Familie seit 2007 ein Familienfest, und stellt damit eine breite Öffentlichkeit in Schwarzenbek her. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das Bündnis als Bindeglied zur Stadt. Mit mehreren Projekten bündelt das Bündnis für Familie „Schwarzenbek aktiv“ alle Vereine und Institutionen, die sich um das Thema „Familie“ kümmern.

Am 15. Mai 2013 findet das Familienfest auf dem Ritter-Wulf-Platz und im Foyer des Rathauses statt. Aufgrund mangelnder Beteiligung der Vereine und Institutionen muss das Familienfest 2014 ausfallen.

Frau Raithel (Leitung der St. Franziskus Seniorenresidenz) ist Sprecherin des Bündnisses und bemüht sich gemeinsam mit den weiteren Mitgliedern des Organisationsteams Frau Gerigk, Frau Lühr, Frau

Schröder- Lonsert und Herrn Lonsert intensiv um die Mitwirkung der Schwarzenbeker Bürgerinnen und Bürger. Weitere ehrenamtliche Mitwirkende sind sehr willkommen.

Am 26.4. findet erstmals das Familienfest gemeinsam mit der Wirtschaftlichen Vereinigung Schwarzenbek an einem verkaufsoffenen Sonntag statt. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Öffentlichkeitsarbeit am Bündnis-Stand mit der Luftballonaktion für Kinder. Trotz schlechten Wetters sind alle Beteiligten zufrieden und wollen auch im kommenden Jahr in dieser Form den Familientag begehen.

3.2.2 Neues Sorge- und Umgangsrecht

Am 17.9.2013 veranstaltet die Gleichstellungsbeauftragte einen Info-Abend zum im April 2013 verabschiedeten neuen Sorge- und Umgangsrecht. Ziel der Neuregelung des Sorgerechts ist es, unverheirateten Vätern den Zugang zum Sorgerecht für ihre Kinder zu erleichtern. Die Rechtsanwältinnen Birgitta Brunner und Jutta Hillrichs klären über die neuen Möglich- und Schwierigkeiten dieser Gesetzgebung auf.

3.3. Frauen im Berufsleben

3.3.1 Frau & Beruf

Seit September 2014 wird jeden zweiten Mittwoch im Monat durch Sandra Hansen von Frau & Beruf eine gezielte Beratung für Frauen, die in das Berufsleben zurückkehren oder einsteigen wollen, angeboten. Frau Hansen arbeitet eng mit den Gleichstellungsbeauftragten im Kreis zusammen, um gemeinsam die Bedarfe zu ermitteln.

3.4. Gewalt

Nach wie vor – und das seit Jahren konstant – gibt es diese erschreckenden Fakten:

- Jede vierte Frau erlebt körperliche und/oder sexuelle Gewalt in der Partnerschaft
- Jede siebte Frau erleidet sexuelle Gewalt
- Mehr als zwei Drittel der gewaltbetroffenen Frauen berichteten von Verletzungen als Folge der Gewalt

Es gibt auch eine große Dunkelziffer, was die Gewalt gegen Männer betrifft. Beratung für Männer gibt es in Kiel und in Lübeck.

Statistisch gesehen erfahren Männer aber mehr Gewalt die von Männern ausgeht als von Frauen. Das heißt Männer und Frauen leiden beide unter gewalttätigen Männern.

Es gibt sehr erfolgreiche Programme, sogenannte Täterarbeit, in denen Männer ihre Gewalttätigkeit überwinden können.

Im Herzogtum Lauenburg gibt es leider keines dieser Täterprogramme. Die nächsten Anlaufstellen sind die Einrichtungen von der Profamilia in Ahrensburg und in Lübeck. Die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises engagieren sich im Netzwerk gegen häusliche Gewalt (KIK) für die Etablierung der Täterarbeit im Kreis.

3.4.1. „Echt krass“ -Ausstellung

Im September 2013 besuchen ca. 250 Schülerinnen und Schüler aus Schwarzenbek im Alter von 13 bis 17 Jahren die von der Gleichstellungsbeauftragten organisierte Ausstellung „Echt krass“ im Foyer des Rathauses. Die Ausstellung besteht aus fünf multimedialen Terminals, die sich in der Sprache der Jugendlichen mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt“ auseinandersetzen. Die Schwarzenbeker Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Mitarbeiterinnen der Frauenberatungsstelle, die die Jugendlichen und ihre Lehrerinnen und Lehrer durch die Ausstellung begleiten.

3.4.2. KIK – Kooperations- und Interventions-Konzept bei häuslicher Gewalt

Das Netzwerk KIK ist ein Projekt des Landesministeriums und dient der Optimierung der Interventionen bei häuslicher Gewalt. Die Schwarzenbeker Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den zweimal im Jahr stattfindenden Netzwerk-Treffen mit Vertreterinnen und Vertretern der Polizei, der Gerichtshilfe, Richter/innen, Mitarbeiter/innen der Beratungsstellen und der Frauenhäuser, die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes (Amt für soziale Dienste, AsD) teil.

3.4.3. Frauenberatungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit der Frauenberatungsstelle in der Pröschstr. 1 zusammen. Hier bekommen Frauen persönliche, anonyme und kostenlose Beratungsgespräche zu folgenden Themen:

Krisenintervention,
Fragen zum Gewaltschutzgesetz,
Stalking,
Sexuelle Gewalt,
Rassistische Diskriminierung,
Trennung und Scheidung,
Selbsthilfegruppen,
Unterstützung bei Gerichtsprozessen,
Opferschutz,
Zeugenschutz,
Trauma,
Essstörungen.

Viele Frauen, die Beratung bei der Gleichstellungsbeauftragten suchen, können an diese kompetente Beratungsstelle weiter verwiesen werden.

Zudem ist die Frauenberatungsstelle eine anerkannte Beratungsstelle für die Zusammenarbeit mit der Polizei in Fällen häuslicher Gewalt und somit ein fester Bestandteil, der landesweit gesetzlich festgelegten Interventionskette. Somit sind die Zuwendungen an die Frauenberatungsstelle keine freiwilligen Leistungen. Das Land Schleswig Holstein erwartet nach den alten und neuen Richtlinien, dass sich die Kommunen einer Region in Höhe der Landesförderung an der Finanzierung der Frauenberatungsstellen beteiligen. Zur Zeit ist das Herzogtum Lauenburg eine der wenigen Regionen, die die nötige Ko-Finanzierung nicht sicherstellen. Schwarzenbek beteiligt sich mit 2100,- € mit der Mindestsumme. Frauenberatungsstellen sind kommunal wirkende Einrichtungen, die eine wohnortnahe Beratung sicherstellen. Die Frauenberatungsstelle in Schwarzenbek bietet zudem sowohl in Geesthacht, als auch in Ratzeburg (hier gesponsert von den Soroptimistinnen) und Mölln 14-tägig in den Rathäusern Beratung an.

3.4.4. Frauenhaus

Das Frauenhaus in Schwarzenbek gibt bis zu 15 Frauen und ihren Kindern Zuflucht, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind. Es ist zu über 90 % ausgelastet, was ein hoher Wert ist im Landesdurchschnitt. Hier werden Perspektiven erarbeitet, die ein Leben ohne Gewalt ermöglichen. Gewalt bedeutet für die Gesellschaft große Kosten (Gesundheitswesen, Polizei, Inobhutnahme der Kinder, psychische Folgen u.V.m.), die durch die Unterstützung des Hilfesystems deutlich gemindert werden können.

3.4.5. WenDo Kurs

In Kooperation mit der Schwarzenbeker Gleichstellungsbeauftragten und der Ganztags-Koordinatorin des Gymnasiums Kim Stange, findet am 23.5.2014 ein WenDo-Kurs statt. „Eine Besonderheit von WenDo ist die Mischung von leicht erlernbaren körperlichen Techniken und verbalen Selbstverteidigungsformen. Das Hauptaugenmerk des Trainings liegt darauf, die individuellen Stärken der Frauen zu fördern und dadurch die Handlungsmöglichkeiten jeder einzelnen Frau zu erweitern.“²

² Aus der Website der Trainerin Tatjana Beer: <http://www.wendo-hamburg.de/>

3.4.6. Reformierung des „Vergewaltigungsparagraphen“ § 177 StGB

Der jetzige §177 des Strafgesetzbuchs stellt drei Bedingungen, um eine Vergewaltigung zu verurteilen: Der Täter muss entweder Gewalt angewendet oder damit gedroht haben oder eine schutzlose Lage, aus der das Opfer sich nicht selbst befreien konnte, ausgenutzt haben. Das heißt im Klartext: Es reicht nicht, wenn das Opfer bloß "nein" gesagt hat oder weint. „In Deutschland erlebt jede 7. Frau mindestens einmal in ihrem Leben schwere sexualisierte Gewalt. Jährlich werden ca. 8000 Vergewaltigungen angezeigt. Unterschiedliche Studien kommen zu den Ergebnissen, dass der Anteil der Frauen, die eine erlebte Vergewaltigung nicht anzeigen, sich zwischen 95% und 85% bewegt. [...] Die geringe Anzeigebereitschaft von Frauen hat unter anderem auch mit der geringen Aussicht auf eine Verurteilung des Täters zu tun. [...] Durch die enge rechtliche Auslegung der „schutzlosen Lage“ werden zahlreiche sexuelle Übergriffe strafrechtlich nicht verfolgt. Betroffene befürchten lebensbedrohliche Verletzungen und haben Angst, oft ohne dass der Täter konkrete Drohungen aussprechen muss. Viele lassen die Tat ‚wie erstarrt‘ über sich ergehen. In der Praxis heißt das, dass es Fälle gibt, in denen beweisbar ist, dass ein Täter sexuelle Handlungen gegen den Willen einer Person durchführte, die derzeitige Rechtslage eine Verurteilung aber nicht erlaubt, weil nicht alle Voraussetzungen des §177 des Strafgesetzbuchs erfüllt sind.“³

Die Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein unterstützen Veranstaltungen und Maßnahmen zur Reformierung des § 177 StGB.



³ Aus: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/vergewaltigung-verurteilen.html>

3.4.7. Anti-Gewalt-Woche im November: „Gewalt kommt nicht in die Tüte“

Die landesweite Kampagne „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ wird von den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der Bäcker/innen-Innung Nord durchgeführt. Im Kreis Herzogtum Lauenburg werden die Aktionen von der Schwarzenbeker Gleichstellungsbeauftragten koordiniert. Rund um den 25. November setzen die beteiligten Bäckereien (in Schwarzenbek ist es die Bäckerei Eggers) Brötchentüten mit der Aufschrift „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ ein. An Infoständen, in Bäckereien, auf Märkten und an den Möllner und Geesthachter Berufsschulen informieren Mitarbeiterinnen des Frauenhauses sowie der Frauenberatungsstelle über Möglichkeiten, Wege aus der Gewalt zu finden. Die Schwarzenbeker Gleichstellungsbeauftragte unterstützt im November 2012, 2013 und 2014 die Mitarbeiterinnen des Frauenhauses auf dem Ritter-Wulf-Platz. Die Bäckerei Eggers spendet hierfür jeweils 150 Brötchen.

Mit der Kampagne „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ wird das Ziel verfolgt, Hilfsangebote und Anlaufstellen für von Gewalt betroffene Frauen und Männer bekannter zu machen und deren Notwendigkeit zu verdeutlichen. Hilfsangebote für von Gewalt betroffene Menschen – vor allem auch Kinder – sind wichtig. Dies belegen auch die Fallzahlen der Frauenfachberatungsstellen und Polizeidirektionen. Im Jahr 2013 werden über 40 Fälle häuslicher Gewalt von der Polizei im Herzogtum Lauenburg an die Frauenberatungsstelle übermittelt. Hier handelt es sich nur um die Zahlen, die tatsächlich der Polizei gemeldet wurden und wo es zu einem Polizei-Einsatz kam. Weitere Frauen suchen von sich aus Beratung und eine große Dunkelziffer von häuslicher Gewalt kann nur geschätzt werden, wobei hier auch die Übergriffe gegen Männer zum Tragen kommen, die noch deutlich weniger den Weg in eine Beratung finden, da dieses Thema noch einem stärkeren Tabu unterliegt als bei der Gewalt gegen Frauen.

4. Integration

4.1 Internationaler Frauentag

Gemeinsam mit Frau Ruppert organisiert die Schwarzenbeker Gleichstellungsbeauftragte am 8.3.2013, dem Internationalen Frauentag, ein Internationales Frauenfest. Es wird Folklore getanzt und internationale, selbst mitgebrachte Spezialitäten angeboten.

4.2 Fahrradkurs für Frauen aus aller Welt

In Kooperation mit ehrenamtlichen Helferinnen des TSV Schwarzenbek und der Polizei Schwarzenbek führt die Gleichstellungsbeauftragte von April bis Juni 2013 einmal wöchentlich einen Fahrradkurs für Frauen aus aller Welt durch.

4.3 Internationales Frauenfrühstück

Am 5.3.2013 findet zum ersten Mal das Internationale Frauenfrühstück auf Initiative einer ehrenamtlichen Helferin in Kooperation mit der Schwarzenbeker Gleichstellungsbeauftragten statt. Seitdem ist es ein regelmäßiger Termin geworden. Immer am zweiten Dienstag im Monat treffen sich ca. 20 Frauen aus Schwarzenbek und der ganzen Welt im Amtsrichterhaus von 9:30 – 11:30, um miteinander in Kontakt zu kommen.

5. Überregionale Netzwerke

5.1 Arbeitsgemeinschaften

Organe der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

- Die Herzoginnen
- Regionalkonferenzen
- Landesarbeitsgemeinschaft
- Bundesarbeitsgemeinschaft

5.1.1 Die Herzoginnen

Die Herzoginnen sind ein Zusammenschluss von Frauen, die im Herzogtum Lauenburg hauptberuflich „Frauen im Blick“ haben. In diesem Netzwerk arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit u. A. Erziehungsberatungsstellen, Frauen- und Migrationsberatungsstellen, Mitarbeiterinnen des evangelischen Frauenwerks in unterschiedlichen Bereichen, in denen es um die Lebenswelten von Frauen geht. Sie setzen sich gemeinsam für Frauenbelange im Kreis ein und wollen gemeinsam Frauen bewegen und beraten.

5.1.2 Regionalkonferenzen

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten treffen sich in regelmäßigen Abständen zu Regionalkonferenzen mit Kolleginnen aus den Nachbarkreisen (bis Lübeck). Gemeinsam werden Veranstaltungsreihen zu aktuellen Themen organisiert und Informationsbroschüren veröffentlicht, z.B. das Handbuch „Frau & Familie“ Herzogtum Lauenburg, mit Adressen von Institutionen und Beratungsstellen im Kreis. Die Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis Herzogtum Lauenburg können u. A. von den Erfahrungen von KopF-Plön profitieren.

5.1.3 Landesarbeitsgemeinschaft (LAG)

Auf Landesebene findet die Vernetzung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten durch die LAG statt. Fünf Sprecherinnen, deren Wahlperiode zwei Jahre dauert, vertreten die Interessen der LAG nach außen. Die Sprecherinnen halten Kontakt zum Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung, zur Landesregierung Schleswig-Holsteins, den Landtagsfraktionen, sowie den landesweiten Institutionen wie dem Städtetag. In jährlich drei bis vier stattfindenden Vollversammlungen der LAG finden Austausch, Diskussion und Abstimmung über thematische Stellungnahmen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten statt. Es werden auch landesweite Kampagnen, z.B. zu den Wahlen, durchgeführt. In den vergangenen Jahren und auch 2016 steht die paritätische Besetzung der Politik und der Aufsichtsräte im Mittelpunkt.

Die neue Landesregierung kündigte an, die Grenze zur verpflichtenden Bestellung von hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wieder auf 10.000 Einwohner/innen zu senken. Die LAG fordert zudem, eine Festschreibung von verbindlichen angemessenen Standards (Stundenumfang, Budget, beruflicher Hintergrund etc.), damit eine nachhaltige und effektive Gleichstellungsarbeit in Schleswig-Holstein gewährleistet werden kann. In einigen Ämtern und Gemeinden werden z.B. zwar Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich eingesetzt, jedoch nur mit einem Umfang von zum Teil fünf Stunden. Die Landesregierung gibt zu diesem Punkt ein

Rechtsgutachten in Auftrag, das seit dem Frühjahr 2015 öffentlich ist (www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/umdrucke/4200/umdruck-18-4295.pdf).

Zur Kommunalwahl 2013 wird durch die LAG landesweit eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit in Form von Postkarten und Taschen präsentiert. Mit dem darauf befindlichen Slogan „Halbe Macht den Männern“ werden zahlreiche Veranstaltungen abgehalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte Petra Michalski ist Mitglied in der Arbeitsgruppe „Internet-Auftritt“. Hier ist sie verantwortlich für die Neugestaltung der Website: www.gleichstellung-sh.de durch eine Eckernförder Grafikerin und pflegt die interne Seite sowie das Einstellen der Teilnehmerinnen.

5.1.4 Bundesarbeitsgemeinschaft

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros (BAG) ist das Netzwerk der hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Bundesrepublik Deutschland. Die BAG schafft ein bundesweites Forum für frauenpolitische Diskussionen, sichert den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss innerhalb der Kolleginnenkreise und klärt Fragen des eigenen Berufsstandes. Die BAG wird durch Bundessprecherinnen vertreten. Auf den Bundeskonferenzen der BAG werden gemeinsame Beschlüsse erarbeitet, die die BAG auf Bundesebene gegenüber der Bundesregierung und den zuständigen Ministerien einbringen. Sie tagt in Abständen von ca. anderthalb Jahren.

Die letzte Bundeskonferenz fand im Frühjahr 2012 in Düsseldorf statt und stand unter dem Motto: „Frauen und Männer – gleiche Chancen“. Dort trafen sich ca. 440 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus dem gesamten Bundesgebiet.

Vielen Dank für Ihr Interesse

Petra Michalski , 7. Juli 2015

Anhang

Gesetze

Grundgesetz Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

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

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst (GstG)

§ 11 Frauenförderplan

(1) Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten hat für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen. Personalstellen mehrerer Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden.

(2) Personalstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein sowie alle Stellen, die in Erläuterungen zu Haushaltsplänen ausgewiesen sind. In Dienststellen, in denen keine Planstellen vorhanden sind und in denen § 17 der Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein keine Wirksamkeit entfaltet, sind Personalstellen im Sinne des Gesetzes alle Stellen, die in Stellenplänen geführt werden.

(3) Grundlage des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen.

(4) Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen.

(5) In dem Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 1 gefördert werden soll. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen gesperrt werden oder wegfallen sollen, hat der Frauenförderplan Zielvorgaben zu enthalten, nach denen der Frauenanteil zumindest gleich bleibt.

Gemeindeordnung von Schleswig Holstein § 2 Abs. 3

Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hauptamtlich tätig; das nähere regelt die Hauptsatzung.

Hauptsatzung der Stadt Schwarzenbek § 7 Gleichstellungsbeauftragte

(§ 2 Abs. 3 und 4 GO)

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden von der Stadtverordnetenversammlung bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte trägt zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Stadt Schwarzenbek bei. Sie ist dabei insbesondere in folgenden Aufgabenbereichen tätig:

- Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Stadtverordnetenversammlung und der von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister geleiteten Verwaltung,
- Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen,
- Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Stadt,
- Anbieten von Sprechstunden und Beratung für hilfeschende Frauen,
- Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte unterliegt der allgemeinen Dienstaufsicht der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters; sie ist in Ausübung ihrer Tätigkeit an fachliche Weisungen der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters nicht gebunden.

(4) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Aufgabenbereiches an allen Vorhaben möglichst so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben sowie erbetene Auskünfte zu erteilen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in ihrem Aufgabenbereich eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Dabei ist sie an Weisungen nicht gebunden. Sie kann an den Sitzungen der Stadtverordnetenversammlung und der Ausschüsse teilnehmen. Dies gilt auch für nichtöffentliche Sitzungen. Zeit, Ort und Tagesordnung der Sitzungen sind ihr rechtzeitig

bekannt zu geben. In Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches ist ihr auf Wunsch das Wort zu erteilen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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

Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbulkonvention)

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbulkonvention) ist ein 2011 ausgearbeiteter völkerrechtlicher Vertrag. Es schafft verbindliche Rechtsnormen gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt. Auf ihrer Grundlage soll häusliche Gewalt insgesamt verhütet und bekämpft werden. Es trat am 1. August 2014 in Kraft.

„Die Arbeitszeit hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter nach dem Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsgesetz und das Konnexitätsprinzip“

Rechtsgutachten erstattet für das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein von Prof. Dr. Mathias Nebendahl, Kiel, 22.8.14

www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/umdrucke/4200/umdruck-18-4295.pdf

Glossar

Antidiskriminierung

Antidiskriminierung ist u.A. eine gleichstellungspolitische Strategie, die darauf konzentriert ist, Diskriminierung abzubauen und zu verhindern. Instrumente der Antidiskriminierung sind Aufklärung (Was ist Diskriminierung und wie kann sie verhindert werden?), Gesetzgebung (Verbot von Diskriminierung) und die Rechtsdurchsetzung (Ermittlung, Klage und Bestrafung von Verstößen sowie die Unterstützung der Betroffenen).

Gesetzliche Verankerung findet Antidiskriminierung in Deutschland mit dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* (AGG). Es gibt eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes (www.antidiskriminierungsstelle.de) sowie Antidiskriminierungsstellen in den einzelnen Bundesländern, die als Anlaufstellen für Antidiskriminierungsfragen dienen und Beratung anbieten.

Diskriminierung

Diskriminierung ist die Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausgrenzung oder Ungleichbehandlung einzelner Menschen oder Gruppen aufgrund ihnen angedichteter oder in einem bestimmten Zusammenhang nicht relevanter Merkmale. Im deutschen Rechtssystem werden Diskriminierungen aufgrund folgender Merkmale erfasst: Geschlecht, Religion bzw. Weltanschauung, ethnische Herkunft, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung. Diskriminierung wird in unmittelbare und mittelbare Benachteiligung unterschieden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liefert für beide Diskriminierungsformen eine Definition:

- Danach liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen den oben genannten Kategorien eine weniger günstigere Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.
- Von einer mittelbaren Benachteiligung wird gesprochen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aufgrund der oben genannten Kriterien gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können .

Feminismus

Feminismus bezeichnet eine Vielzahl emanzipatorischer Bewegungen des Denkens und des Handelns, die politisch auf den Abbau von Geschlechter-Hierarchien und Geschlechter-Zwängen abzielen.

Feminismus umfasst heute vielfältige Theorien und Erklärungsmuster, welche mehr oder weniger stark mit Frauenbewegungen und anderen emanzipatorischen und Bürgerrechtsbewegungen sowie mit wissenschaftlicher Forschung und Theoriebildung verbunden sind.

Frauenquote

Die Frauenquote ist ein gleichstellungspolitisches Instrument mit dem Ziel, der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Bereichen entgegenzuwirken. Im Kern besteht es aus der Regelung , dass ein bestimmter Anteil von Positionen mit Frauen besetzt wird. Es gibt z.B. Frauenquoten in politischen Gremien oder in Aufsichtsräten von Unternehmen. Eine Quote kann generell eingesetzt werden, um Diskriminierung oder Unterrepräsentation von Geschlecht oder anderen Merkmalen zu verhindern.

In Ländern wie Norwegen oder Frankreich wird die Frauenquote bereits seit mehreren Jahren erfolgreich eingesetzt.

Gender

Im Englischen gibt es zwei Begriffe für Geschlecht. Sex = physisches Geschlecht, Gender= soziales/kulturelles Geschlecht. Da es im Deutschen nur die eine Bezeichnung gibt, wurde in der Geschlechterdiskriminierungsdebatte der Begriff Gender gewählt, um auf die soziale und soziologisch geprägte Geschlechterrolle zu verweisen.

Gender Mainstreaming

1999 wurde im Amsterdamer Vertrag der EU-Staaten der Begriff Gender Mainstreaming verankert. Im Gender Mainstreaming soll die Kategorie Geschlecht (Gender) auf allen Ebenen (Mainstreaming) berücksichtigt werden. Es soll in allen gesellschaftlichen Vorhaben, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern betreffend, von vornherein und regelmäßig die Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt werden. Angewendet soll dieses Prinzip vor allem durch eine Analyse aller Arbeitsbereiche. Eine konsequente Anwendung von Gender Mainstreaming bedeutet, alle Entscheidungsprozesse in demokratisch legitimierten Organisationen daraufhin zu überprüfen, welche Auswirkungen sie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben und das politische Handeln danach auszurichten. (siehe <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html>)

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap (Schlucht zwischen der Bezahlung der Geschlechter oder Geschlechterunterschied in der Bezahlung) bezeichnet den durchschnittlichen Unterschied der Bruttostundenlöhne zwischen den Geschlechtern. In Deutschland liegt dieser bei 23 Prozent. Hierbei wird der durchschnittliche Bruttostundenlohn der Männer als 100 % definiert.

Der **Equal Pay Day** (Gleichbezahlungstag) soll diese Schlucht verdeutlichen. Es wird jedes Jahr ermittelt, wann Frauen im Durchschnitt das Einkommen erreichen, das Männer am 31. Dezember bereits erreicht haben. Im Jahr 2014 haben Frauen am 21. März, 2015 am 20. März diese Summe erreicht – sie haben also für das gleiche Gehalt fast ein viertel Jahr mehr gearbeitet.

Gender-Kompetenz

Gender-Kompetenz ist die Fähigkeit von Personen/Führungskräften, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Gender-Kompetenz setzt sich aus den Elementen Wissen, Wollen und Können zusammen: WISSEN: Kenntnisse über Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft und im eigenen Fachbereich/Berufsfeld. WOLLEN: Sensibilität für Geschlechterstereotype und Motivation, Geschlechterverhältnisse zu verändern. KÖNNEN: Fähigkeiten, geschlechtersensibel zu arbeiten und Instrumente zur Gleichstellung anzuwenden.

Geschlechterforschung/Gender Studies

In der Geschlechterforschung ist eine zentrale Frage, welchen Einfluss Geschlecht auf alle Bereiche der Gesellschaft hat. Wissenschaftliche Analysen beschäftigen sich mit der Herstellung, der Entstehung und der Relevanz von Geschlecht. Die Geschlechterforschung an Universitäten ist dabei unterschiedlich stark mit geschlechterpolitischen Institutionen und Bewegung verknüpft; historisch ist sie aus der Frauenbewegung hervorgegangen. Dabei ist Geschlechterforschung nicht an ein Fach gebunden, sondern immer interdisziplinär, d.h. es werden Ansätze und Methoden verschiedener Fachrichtungen miteinander verbunden.

Gleichstellungspolitik

In der Gleichstellungspolitik geht es um die Verankerung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern auf politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene. Beispiele für gleichstellungspolitische Strategien sind: Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Männerförderung, Antidiskriminierungspolitik