

Sitzungsvorlage			VA/60/2020
Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten			
TOP	Gremium	Sitzung am	Öffentlichkeitsstatus
1	Verwaltungsausschuss	05.11.2020	öffentlich

2 Anlagen	1. Statistische Daten (Zahl der Beschäftigten, Aufstellung Führungskräfte, Eingruppierung, Auszubildende und Teilnahme an Fortbildungen) 2. Presseberichte
------------------	---

Beschlussvorschlag

Der Verwaltungsausschuss nimmt den Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis.

I. Sachverhalt

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ist seit 1. Oktober 2008 eingerichtet und im Büro des Landrats angesiedelt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist sowohl verwaltungsintern als auch extern tätig.

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landratsamt Karlsruhe zu gleichstellungsrelevanten Themen (Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer, Gender Mainstreaming sowie die Vermeidung von Nachteilen für Frauen) zu vertreten. Auch soll die Gleichstellungsbeauftragte dort neue Impulse setzen, wo es angezeigt scheint, den Gleichstellungsgedanken im Landratsamt Karlsruhe zu implementieren und damit die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung (Art. 3 GG) von Frauen und Männern voranzutreiben beziehungsweise zu verwirklichen. Aufgrund der Corona Pandemie konnten insbesondere die externen Aktivitäten bzw. Kooperationen nicht in der gewohnten Weise gepflegt werden.

Der letzte Tätigkeitsbericht wurde dem Verwaltungsausschuss in seiner Sitzung vom 28.11.2019 vorgestellt.

1. Verwaltungsintern

1.1 „Statistische Daten“ (Anlage 1)

Nach Angaben des Personal- und Organisationsamtes waren 2026 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag der Datenerhebung (30.06.2020) im Landratsamt Karlsruhe tätig. Hiervon waren 1.309 Frauen und 717 Männer, 689 waren Teilzeitkräfte und 91 Beurlaubte. Im vergangenen Bericht lag die Gesamtzahl bei 2024, davon waren 721 Teilzeitkräfte und 75 Beurlaubte. Gegenüber dem vorangegangenen Tätigkeitsbericht hat sich die Gesamtzahl nur geringfügig erhöht. Der Frauenanteil hat sich von rund 62,5 Prozent auf 64,6 Prozent leicht erhöht. Leicht zurückgegangen ist die Teilzeitquote. Sie liegt bei 34 Prozent gegenüber 35,6 Prozent im Berichtsvorjahr. Die Frauen stellen auch in diesem Jahr den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die Quote hat sich von 90,6 auf 91,6 Prozent geringfügig erhöht.

Die Stellenbesetzungen erfolgen gemäß den Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landratsamt Karlsruhe nach dem Qualifikationsprinzip, das heißt Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind ausschlaggebend, nicht das Geschlecht.

Zum Stichtag 30.06.2020 ist erfreulicherweise erstmals eine Frau in der Dezernatsebene vertreten. Auch bei der Neubesetzung der Amtsleitung des Integrationsamtes ist eine Frau zum Zuge gekommen – eine positive Entwicklung. Diese Stellenbesetzungen im Bereich der oberen Führungsebene belegen, dass Frauen bei entsprechender Qualifikation im Landratsamt Chancen bei der Besetzung von höherwertigen Stellen haben. Die Amtsleitung des Landwirtschaftsamtes war zum Stichtag noch unbesetzt, so dass in den verbleibenden 21 Ämtern weiterhin drei Amtsleiterinnen vertreten sind – das Baurechtsamt, das Integrationsamt und das Amt für Gebäudemanagement. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 21,4 Prozent bei der Betrachtung der kommunalen Amtsleitungen gegenüber 23,1 Prozent im Vorjahr.

Der Frauenanteil in der mittleren Führungsebene (Abteilungsleitungen, Sachgebietsleitungen) ist im Vergleich zur oberen Führungsebene weiterhin deutlich höher. Von 38 Abteilungsleitungen im Kommunalbereich sind 13 mit Frauen besetzt, also rund 34,2 Prozent. Im Vorjahr betrug der Anteil noch 31 Prozent. Bei den 100 kommunalen Sachgebietsleitungen sind 51 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einen Anteil von 51 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies ein leichter Rückgang von 0,5 Prozent.

Im Bereich der Kommunalbediensteten sind 13 Sachgebiets- und 4 Abteilungsleitungsstellen in Teilzeit mit Frauen besetzt (Arbeitszeiten in unterschiedlicher Ausprägung von 60 Prozent bis 90 Prozent). Eine Abteilungsleitungsstelle und zwei Sachgebietsleitungen sind analog von Männern in Teilzeit besetzt. Damit zeigt sich, dass im Rahmen der stetigen Entwicklung des Vereinbarkeitsthemas Führung auch in Teilzeit umgesetzt wird.

Im Bereich der Abteilungsleiterinnen und Sachgebietsleitungen sind weiterhin auch Stellen im Job-Sharing in Teilzeit besetzt, die es ermöglichen, Führungsaufgaben auch geteilt wahrzunehmen. Voraussetzung für diese Führungsmodelle ist, dass bei Stellenausschreibungen entsprechend den Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landratsamt Karlsruhe der Grundsatz gilt, dass Stellen teilbar sind und bei diesem Führungsmodell auch zwei geeignete Personen im Auswahlverfahren gefunden werden. Damit werden Teilzeitkräften, und dies betrifft insbesondere die Frauen wie

oben ausgeführt, bei vorliegender fachlicher und persönlicher Qualifikation aktiv Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung eröffnet.

1.2. Corona-Pandemie

Dienstbetrieb im Landratsamt

Die Covid-19-Pandemie beeinflusst seit März dieses Jahres die Abläufe im Landratsamt. Damit die Bürgerinnen und Bürger auch während dieser und den damit verbundenen strengen Hygiene- und Sicherheitsvorschriften Dienstleistungen des Landratsamtes in Anspruch nehmen konnten, wurden sämtliche Verwaltungsbereiche umorganisiert. Zur Eindämmung des Corona-Virus arbeiten nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheitsamts unter Hochdruck, sondern auch viele andere Ämter der Kreisverwaltung. In der Folge waren auch die noch bis Ende Mai geplanten Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten abzusagen und auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Es wurde im Schichtbetrieb gearbeitet und um dies möglich zu machen, wurden viele zusätzliche Homeoffice-Zugänge geschaffen. Dadurch war es möglich, dass u.a. auch immungeschwächte Kolleginnen und Kollegen während der ganzen Zeit aus dem Homeoffice ihrer Tätigkeit nachgehen konnten.

Corona und die Betroffenheit der Frauen

Deutlich wurde, dass die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen Frauen wesentlich stärker treffen. Es waren die sogenannten „Frauenberufe“, die immer noch schlecht bezahlt sind und häufig unter schwierigen Arbeitsbedingungen erledigt werden mussten, die als systemrelevant galten - bsp. Kranken- und Altenpflegerinnen, Verkäuferinnen, Arzthelferinnen, Erzieherinnen. Sie waren tagtäglich einer erhöhten Ansteckungsgefahr ausgesetzt. In Minijobs tätige Frauen konnten von den Regelungen des Kurzarbeitergeldes nicht profitieren, da sie nicht in die Arbeitslosenversicherung einzahlen. Damit brach für sie eine wichtige Einnahmequelle weg. Da die Care-Arbeit überwiegend von Frauen geleistet wird, mussten sie wegen der geschlossenen Kitas und Schulen hauptsächlich die Kinder betreuen und die Versorgung der Familie übernehmen - dies neben ihrem systemrelevanten Beruf oder im Homeoffice. Schwierig war auch die Alltagssituation für Alleinerziehende, wenn die Betreuungseinrichtungen geschlossen waren und im Homeoffice gearbeitet hatten. In Alleinverantwortung mit Kindern zu Hause arbeiten, ist eine enorme Überforderung. Die überwiegende Mehrzahl der erwerbstätigen Alleinerziehenden sind Frauen. Ein weiterer Aspekt ist, dass unter den eingeschränkten Bedingungen während des Lock-Downs die Spannungen innerhalb der Familien und Partnerschaften zugenommen haben und damit möglicherweise auch die Fälle von partnerschaftlicher Gewalt.

Corona und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Infolge der Corona Pandemie wurde festgelegt, dass im Hinblick auf die Hygiene- und Abstandsvorschriften im Landratsamtsgebäude bis auf weiteres nur Termine mit unmittelbarem dienstlichen Bezug stattfinden können, nicht aber Veranstaltungen mit öffentlichem Charakter wie z. B. kulturelle Veranstaltungen oder Schulungsveranstaltungen. So konnten auch die Veranstaltungen, die üblicherweise von der Gleichstellungsbeauf-

tragten im Landratsamtsgebäude organisiert und durchgeführt werden, nicht stattfinden. Die geplanten Veranstaltungen ab Mitte März bis zur Sommerpause wurden verschoben. Eine Neutermineierung im Spätjahr war wegen der steigenden Corona Zahlen nicht möglich, so dass erst zu Beginn des nächsten Jahres eine Neuplanung erfolgen kann.

Der übliche Austausch und notwendige Abstimmungen erfolgten im Wesentlichen über Telefon bzw. Telefonkonferenzen.

1.3 Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung

Am 08.07.2020 hat die Bundesregierung die erste nationale Gleichstellungsstrategie beschlossen und formuliert u.a. Ziele für die Gleichstellung.

- Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf
- Soziale Berufe als attraktive und flexible Karriereberufe stärken
- Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt
- Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken - eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern
- Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen
- Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen

Die kommunale Gleichstellungsarbeit vor Ort ist ein Beitrag auf diesem Weg.

1.4 Der Chancengleichheitsplan im Landratsamt Karlsruhe

Nach dem zum 27.02.2016 das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) in Kraft getreten ist, sind Stadt- und Landkreisen sowie Städten ab 50.000 Einwohnern und Einwohnerinnen verpflichtet eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragten mit einem Stellenanteil von mindestens 50 Prozent zu bestellen. Der Landkreis Karlsruhe erfüllt die gesetzlichen Vorgaben bereits seit 01.10.2008, aktuell mit einem Stellenanteil von 75 Prozent. In Städten und Gemeinden mit weniger als 50 000 Einwohnern und Einwohnerinnen ist jeweils eine Person oder Organisationseinheit zu benennen, die Aufgaben der Frauenförderung und Chancengleichheit wahrnimmt (§§ 24 bis 27). Der Chancengleichheitsplan des Landkreises Karlsruhe, bestehend aus den Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landratsamt Karlsruhe und dem Regionalen Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern“ wurde entsprechend dem ChancenG in Zusammenarbeit mit Personal- und Organisationsamt sowie Personalarat zum Jahresende 2017 fortgeschrieben. Aktuell läuft die Evaluation des ChancenG im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration.

Das Landratsamt Karlsruhe ist erneut mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ für die vorbildliche familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet worden. Die regelmäßige Auditierung, verortet im Personal- und Organisationsamt, ist im Chancengleichheitsplan

festgeschrieben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genießt einen hohen Stellenwert und ist wichtiger Bestandteil der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden vielseitige Lösungen für familienbewusste Lebens- und Arbeitsbedingungen angeboten, wie z.B. eine Betriebskinderkrippe, Ferienbetreuung für die Kinder des Mitarbeitenden, Home-Office und ein vielseitiges betriebliches Gesundheitsmanagement.

Maßnahmen, Veranstaltungen und Projekte, die den Zielsetzungen des regionalen Aktionsplans und damit der Umsetzung des Chancengleichheitsplans entsprechen:

Infolge der Corona – Epidemie wurde das Gesprächsangebot "Chancengleichheit im Arbeitsalltag – Wir möchten mit Ihnen ins Gespräch kommen!" für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Informations- und Vernetzungstreffen für die Kontaktpersonen aus den kreisangehörigen Gemeinden, die keine Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen, auf das Frühjahr 2021 verschoben. Girls' Day und Boys' Day wurde bundesweit abgesagt. Die Veranstaltung für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde am 03.11.2020 in digitaler Form durchgeführt.

- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum an zahlreichen Stellenbesetzungsverfahren mitgewirkt, coronabedingt auch per Videokonferenz. Bei Leitungsstellen/Abteilungsleitungen ist die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich involviert, ebenso, soweit eine Bewerberin / ein Bewerber dies ausdrücklich wünscht. Das Programm für die Nachwuchsführungskräftequalifizierung entsprechend dem Personalentwicklungskonzept wurde in diesem Jahr wieder neu ausgeschrieben. Bei den Auswahlgesprächen hat die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen.

- Mitwirkung beim Aufstellen des Fortbildungsprogramms

Die Gleichstellungsbeauftragte bringt sich bei der Aufstellung des internen Fortbildungsprogramms durch das Personal- und Organisationsamt im Bereich der gleichstellungsrelevanten Themen ein.

- Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten beim Landkreistag Baden-Württemberg

Die langjährige Sprecherin der AG, Frau Martina Klöpfer, Enzkreis, ist seit 01.04.2020 im Ruhestand. Am 31.03.2020 sollte die letzte Sitzung im Enzkreis stattfinden, in der auch die Neuwahl der Sprecherin/innen anstehen sollte. Coronabedingt wurde die Sitzung abgesagt. Gemeinsam mit der Böblinger Kollegin, Melitta Thies, führten wir die Arbeitsgemeinschaft als Stellvertretende Sprecherinnen kommissarisch bis zur Neuwahl am 13.10.2020. Mit Frau Klöpfer fand am 15.07.2020 ein Übergabegespräch in Pforzheim statt. Am 10.09.2020 fand ein Abstimmungsgespräch mit der zuständigen Referentin bei Landkreistag Baden-Württemberg zur Vorbereitung der Sitzung am 13.10.2020 im Landratsamt Ludwigsburg statt.

- Weitere Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

Die Teilnahme an Gremiensitzungen, der Kontakt mit dem Personalrat, das Erstellen des jährlichen Tätigkeitsberichts an den Verwaltungsausschuss des Kreistags, das Verfassen von Beiträgen für die Hauszeitung „Unter Uns“, die Mitarbeit in der Regionalen Arbeitsgemeinschaft des Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg sowie der regelmäßige Austausch mit den Akteurinnen und Akteuren zum Themenbereich „Prostitution“.

2. Extern

2.1. Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Bruchsal, Ettlingen und Waghäusel

Die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis ist eine wichtige Arbeitsgrundlage. Es finden regelmäßige Arbeitstreffen statt, die zu einem fachlichen Austausch, ebenso der Planung und Abstimmung gemeinsamer Projekte und Veranstaltungen dienen. Die Organisation der Gespräche erfolgt jeweils durch die Gleichstellungsbeauftragte vor Ort. Überwiegend finden sie im Landratsamt statt, so dass die Aufstellung/Abstimmung der Tagesordnung, die Einladung und die Dokumentation durch die Gleichstellungsbeauftragte erfolgt. Coronabedingt fand nach dem 03.12.2019 nur noch ein Arbeitstreffen am 17.01.2020 statt. Weitere Präsenzsprechgespräche mussten abgesagt werden. Die Abstimmung erfolgte seitdem telefonisch.

Gesprächsinhalte/Projekte:

Beim Arbeitstreffen am 17.01.2020 war eine der kommissarischen Leiterinnen der Kontaktstelle Frau und Beruf, Frau Frauke Bolch zeitweise dabei um die Zusammenarbeit für 2020 abzustimmen. Ein in diesem Kontext am 07.04.2020 geplanter Workshop musste Corona bedingt abgesagt werden.

Weitere Themen des Arbeitstreffens waren u.a. die Abstimmung des Bedarfs der Broschüren, die von den Gleichstellungsbeauftragten aufgelegt werden („Mehr Schutz bei Häuslicher Gewalt“ und die Minijobbroschüren) sowie die Vorbereitung für das nächste Treffen des Netzwerkes „Kommunalpolitik für Frauen im Landkreis Karlsruhe“, dessen Gründung die Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2010 initiiert hatten. Diese Veranstaltungen sollen dazu beitragen, sich gegenseitig in der politischen Arbeit zu unterstützen. Geplant war ein interaktiver Vortrag im großen Ratssaal in Ettlingen mit der Überschrift „Alles unter einen Hut. Familie, Job und Ehrenamt – Wo bleibe ICH?“ mit der Trainerin und zertifizierter Business- und Privatcoach Dorothea Maisch. Coronabedingt musste die Veranstaltung auf das Jahr 2021 verschoben werden.

2.2 Internationaler Frauentag

Am Vormittag des 09.03.2020 erhielten Mitarbeiterinnen wie in den Vorjahren eine Blume aus Anlass des Internationalen Frauentages – in diesem Jahr in unserer Außenstelle im Dienstleistungszentrum Bruchsal.

In Kooperation mit den Stadtwerke Ettlingen, der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Ettlingen und des Landratsamtes waren am 09.03.2020 Interessierte zur Filmauffüh-

rung „Die Berufung“ in das Ettlinger Kulisse Kino eingeladen. In dem Film bringt die junge Juristin Ruth Bader Ginsburg einen Fall von Geschlechterdiskriminierung vor den Obersten Gerichtshof und muss im Kampf für die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau gegen die Vorurteile der Institutionen kämpfen. Die Teilnehmerinnen nutzten die Zeit vor Beginn der Aufführung rege um sich auszutauschen und zu vernetzen. Das ausgelegte Informationsmaterial der Gleichstellungsbeauftragten wurde gerne mitgenommen.

Der für den 17.03.2020 geplante Vortrag „Kleider machen Frauen? Frauenbilder aus Stoff“ im Rahmen des Internationalen Frauentages mit der Kulturwissenschaftlerin Kerstin Hopfensitz musste infolge Corona Krise abgesagt und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. In diesem Vortrag wäre die Referentin der Frage nachgegangen, welche gesellschaftlichen Veränderungsprozesse den Frauen einen freieren Umgang mit Mode und Körper ermöglichen. Und ob heute die Abkehr von weiblichen Rollenmustern in der Mode tatsächlich erreicht wäre.

2.3 Geschäftsstelle und Leitung des Arbeitskreises „Frauen gegen Gewalt“ im Landkreis Karlsruhe

Im Arbeitskreis engagieren sich seit 1984 Frauen mit dem Ziel, Gewalt gegen Frauen gesellschaftlich zu ächten. Er setzt sich für mehr Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum ein und macht gleichzeitig „Häusliche Gewalt“ zu einem öffentlichen Thema. Das vernetzte Hilfesystem kann die Gewalt in den Beziehungen zwar beeinflussen, aber nicht beenden. Alternative Handlungsmöglichkeiten ermöglichen den Betroffenen selbst aktiv zu werden und aus der Rolle des Opfers herauszutreten. Aufgezeigt werden diese Möglichkeiten in den Beratungsstellen. Deshalb ist die Zusammenarbeit aller Akteurinnen innerhalb des Arbeitskreises von großer Bedeutung.

Mitglieder sind Beraterinnen von Caritas, Diakonie, Wildwasser/Frauennotruf, die Präventionsstelle des Polizeipräsidiums Karlsruhe, die Frauenhäuser, Vertreterin des Allgemeinen Sozialen Dienstes im Jugendamt, eine Rechtsanwältin, die Gleichstellungsbeauftragten der Städte Bruchsal und Waghäusel. Weitere Mitglieder sind zwischenzeitlich das Geschützte Wohnen und Libelle, die Stadt Bretten, Luis.e, die Beratungsstelle für Prostituierte des Diakonischen Werkes Karlsruhe, eine Vertreterin der Evangelischen Frauen in Baden, die Opfer- und Traumaambulanz Karlsruhe/Baden (OTA), eine Vertreterin der Bahnhofsmision und die Abteilungsleiterin der Bewährungs- und Gerichtshilfe Baden-Württemberg. Im Arbeitskreis vertreten sind mittlerweile auch die Ansprechpartnerinnen aus dem Gesundheitsamt bzw. Ordnungsamt, die die Durchführung des Prostitutionsschutzgesetzes umsetzen, die Sachgebietsleitung der Sozialen Betreuung des Amtes für Integration, die Integrationsbeauftragte, eine Mitarbeiterin der „Frühen Hilfen“ und eine Mitarbeiterin der Pflegestützpunkte. Die Vernetzung dieser Aufgabenbereiche mit den Themen des Arbeitskreises bzw. dem Austausch mit den unterschiedlichen Akteurinnen sind hilfreich und tragen zur Optimierung von Abläufen bei.

Die inhaltliche Vorbereitung und organisatorische Durchführung der Arbeitskreissitzungen von der Festlegung einer Tagesordnung über die Einladung bis hin zur Dokumentation erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte. Wichtig bei den Sitzungen ist über

den fachlichen Input hinaus der Austausch und die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure. Infolge der Corona Pandemie konnte die Frühjahrssitzung am 27.03.2020 nicht stattfinden. In der Sitzung des Arbeitskreises am 20.11.2020 stellt Anja Pfetscher vom Verein für Jugendhilfe e. V. den Gewaltkreislauf vor.

Wie in den vergangenen Jahren wird der Landkreis Karlsruhe zum internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen am 25.11.2019 wieder „Flagge“ zeigen und sich damit in die bundesweiten Aktionen einreihen und ein Zeichen „NEIN zu Gewalt an Frauen“ setzen. Zum Angebot des bundesweiten Hilfetelefons „Gewalt gegen Frauen“ wird regelmäßig Informationsmaterial an die Kreisgemeinden verteilt.

Austausch und Zusammenarbeit mit dem Frauenhaus 'Geschütztes Wohnen' und der Fachberatungsstelle 'Libelle'

Seit Bestehen der Einrichtung findet regelmäßig ein Austausch mit dem Frauenhaus 'Geschütztes Wohnen' und der Fachberatungsstelle „Libelle“ (Träger: Sozialpädagogischen Hilfen für Familien gGmbH (SopHIE) statt. Corona bedingt beschränkte sich der Austausch im Berichtszeitraum auf regelmäßige Telefongespräche oder Mailaustausch. Thematisiert wurde bsp., ob die Plätze im Geschützten Wohnen bei gesteigerter Nachfrage infolge des Lock-Downs ausreichen würden.

2.4 Austausch und Kontakt zur Arbeitsgemeinschaft der Frauen Karlsruhe-Land (AFKL)

Die Initiierung gemeinsamer Projekte und die Unterstützung bei Projekten trägt die Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen Karlsruhe-Land (AFKL).

In der Seminarreihe „Unser Landkreis braucht Frauen – wir machen mit!“, die seit dem Jahr 2010 auf Anregung der AFKL durchgeführt wird, konnte am 18.02.2020 lediglich die Auftaktveranstaltung „Erfolgreich verhandeln“ stattfinden. Infolge der Corona-Pandemie wurden weitere Veranstaltungen (Stimmbildung und Selbstpräsentation) auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.

2.5 Kooperation mit dem Mammographie Screening Zentrum Karlsruhe

Infolge Corona wurde die für den 21.04.2020 geplante Informationsveranstaltung mit Dr. med. Margit Deinzer, Programmverantwortliche Ärztin im Mammographie Screening Karlsruhe, Prof. Dr. med. Jürgen Wacker, Ärztlicher Direktor der Frauenklinik und Renate Pabst vom Ernährungszentrum des Landwirtschaftsamt Karlsruhe wurde infolge Corona auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.

2.6 Bundesweiter Aktionstag für Entgeltgleichheit Equal Pay Day am 17.03.2020

Am 17.03.2020 fand der diesjährige Equal Pay Day statt, der Aktionstag, der symbolisch auf die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern aufmerksam macht. Nach wie vor beläuft sie sich auf 21 Prozent. Deshalb beteiligte sich das Landratsamt Karlsruhe auch in diesem Jahr an der bundesweiten Fahnenaktion. „Auf Augenhöhe verhandeln – WIR SIND BEREIT“ war das diesjährige Motto. Studien belegen, dass Frauen sehr wohl Gespräche nach Gehaltserhöhung und Beförderung initiieren – sogar öfter als Männer. Als Gender Pay Gap oder geschlechtsspezifische Lohnlücke wird die prozentuale Differenz zwischen Männer- und Frauenlohn bezeichnet. Ein Teil dieser Lohnlücke lässt sich auf strukturelle Unterschiede zurückführen: Viele Frauen erlernen Berufe, die schlechter bezahlt sind, arbeiten seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder in Minijobs. Doch selbst wenn man diese Faktoren herausrechnet und sich Frauen und Männer anschaut, die in der gleichen Branche und gleichen Position gleich viel arbeiten, dann ergibt sich immer noch eine Lohnlücke von sechs Prozent. Ziel der jährlichen Kampagne ist es die Gründe der Lohnunterschiede in die Öffentlichkeit zu tragen und zu sensibilisieren.

Gender Pension Gap - Rentenlücke zwischen Männern und Frauen

Der Gender Pension Gap beschreibt das unterschiedliche Alterseinkommen von Frauen und Männern. Die Gründe dafür liegen in den unterschiedlichen Erwerbsbiografien und auch daran, dass Frauen seltener eine betriebliche Rente haben, denn in der Rente spiegelt sich der gesamte Erwerbsverlauf wider.

26 Prozent ist die zu erwartende durchschnittliche Rentenlücke von Frauen im Vergleich zu Männern in Deutschland. Das heißt: Frauen erhalten mehr als ein Viertel weniger gesetzliche Rente vom Staat als ihre männlichen Kollegen. In absoluten Zahlen bedeutet das: Im Schnitt hätte eine Frau, die mit 67 Jahren in den Ruhestand geht, nach heutiger Berechnung im Monat 140 Euro weniger gesetzliche Rente als ein Mann. Je nach Alter sind Frauen unterschiedlich stark vom „Gender Pension Gap“ betroffen: Bis zum Alter von 35 Jahren gibt es kaum einen Unterschied bei den erwarteten Rentenansprüchen von Frauen und Männern. Die Geschlechts-Spezifische Rentenlücke beträgt bei den 26- bis 35-Jährigen nahezu null Prozent. Doch ab etwa 35 Jahren öffnet sich die Schere. Danach erwerben Männer deutlich mehr Rentenpunkte als Frauen und erwarten später folglich höhere Rentenzahlungen. In der Altersgruppe der 36- bis 45-jährigen Frauen liegt die Geschlechts-Spezifische Rentenlücke bei 15 Prozent, bei den 46- bis 55-Jährigen sogar bei 27 Prozent. Grund ist die noch immer dominierende Rolle der Frauen bei der Kinderbetreuung.

Die Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg wird im kommenden Jahr fortgesetzt.

2.7 Austausch und gemeinsame Projekte mit dem Gleichstellungsbüro der Stadt Karlsruhe

Mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Karlsruhe, Verena Meister, besteht ein fortwährender Austausch, insbesondere zum Thema Häusliche Gewalt, Nachfrage zu Frauenhausplätzen und Beratungen während der Corona-Pandemie, die Zusammenarbeit mit der Kontaktstelle Frau und Beruf sowie gemeinsamer Austausch mit Mother-

hood e. V., eine Bundeselterninitiative, zum Schutz von Mutter und Kind während der Schwangerschaft, Geburt und 1. Lebensjahr.

Die Neuauflage der Minijobbroschüre wird derzeit gemeinsam vorbereitet.

2.8 Zusammenarbeit und gemeinsame Projekte mit der Kontaktstelle Frau und Beruf Mittlerer Oberrhein der Wirtschaftsstiftung Südwest

Infolge Corona wurde der für den 07.04.2020 vorgesehene Intensiv-Workshop "Kommunikation mit Konflikten" in Kooperation mit der Kontaktstelle Frau und Beruf Karlsruhe - Mittlerer Oberrhein auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Der Workshop war bereits ausgebucht. Am 21.07.2020 war es möglich, den Workshop im Online Format durch die Kontaktstelle anzubieten. Am 29.09.2020 konnte auch der Intensivworkshop "Existenzgründung 'nebenbei' - die Chance für mich?" im online Format durchgeführt werden.

Infolge Corona haben die Veranstaltenden der vergangenen Jahre, die Industrie- und Handelskammer Karlsruhe, die Handwerkskammer Karlsruhe, die Kontaktstelle Frau und Beruf Karlsruhe - Mittlerer Oberrhein, die Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt, die Jobcenter von Stadt und des Landkreis Karlsruhe, das Karlsruher Bündnis für Familie sowie die Gleichstellungsbeauftragten von Stadt- und Landkreis Karlsruhe gemeinsam die Entscheidung getroffen, in diesem Jahr keine Veranstaltung anzubieten.

2.9 Zusammenarbeit und gemeinsame Projekte mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters des Landkreises Karlsruhe

Die Zusammenarbeit besteht zum einen im gegenseitigen Austausch – und Vernetzen sowie bei der Durchführung von Kooperationsveranstaltungen. Der für den 13.05.2020 geplante Fraueninfotag der Arbeitsagentur Karlsruhe-Rastatt wurde von dort infolge Corona abgesagt. Die Gleichstellungsbeauftragte hätte sich als Netzwerkpartnerin beteiligt.

3. Öffentlichkeitsarbeit (Anlage 2)

Neben regelmäßigen Pressemitteilungen zu aktuellen Themen und Veranstaltungen wurden auch verschiedene Broschüren und Flyer zu gleichstellungsrelevanten Themen verteilt bzw. vorhandenes Informationsmaterial aktualisiert und neu aufgelegt.

4. Gesprächskontakte

Aufgrund der Öffentlichkeitsarbeit suchen Menschen aus dem Landkreis den Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten. Je nach Problemstellungen wird entweder eine

unmittelbare Beratung geleistet, an die zuständigen Stellen geleitet oder eine Fachberatung vermittelt.

Vernetzung ist ein wichtiger Aspekt der Gleichstellungsarbeit. Die bestehenden Gesprächskontakte zu Ansprechpartnerinnen in Vereinen oder Institutionen werden gepflegt und regelmäßig ausgebaut. Der fachliche Austausch im Haus wird fortgeführt. Anliegen von Mitarbeiter/innen, die das Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten suchen, werden vertraulich entgegengenommen und gemeinsam nach Lösungen gesucht.

5. Teilnahme an weiteren Veranstaltungen

- 5 Jahre Beratungsstelle „Luis.e“ am 25.10.2019 Hans-und-Therese-Krille-Saal, Karlsruhe
- Die medizinische Versorgung von Gewaltopfern in Baden-Württemberg – Gegenwart und Zukunft“ am 20.11.2019 im Weißen Saal, neues Schloss, Stuttgart
- Vernetzungstreffen der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Ministeriums für Integration und Soziales am 04.12.2019 im Hospitalhof in Stuttgart. U. a. referierte die Ludwigsburgerin Hanna Seidel, eine der beiden Initiatorinnen der Petition „Verbietet Upskirting in Deutschland!“ (unerlaubtes fertigen Bildaufnahmen des Intimbereichs). Aufgrund der Petition wurde es strafbar und besonderes Anliegen von Justizminister Guido Wolf war, dass „Upskirting“ im Strafgesetzbuch als Sexualdelikt eingestuft wird.
- „Nord-Süd-Dialog“ am 07.02.2020 im Ehrenbergsaal, Bürgerzentrum Bruchsal

II. Finanzielle / Personelle Auswirkungen

Der personelle Zeitanteil für die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten beträgt 75 %. Für die Durchführung von Veranstaltungen und für Publikationen stehen im Haushaltsjahr insgesamt 3.800 € zur Verfügung.

III. Zuständigkeit

Der Verwaltungsausschuss ist gemäß § 4 Absatz 1 der Hauptsatzung des Landkreises Karlsruhe zuständig für Gleichstellungsangelegenheiten.