

AMT HEIDER UMLAND



*Vielfalt im
Nordseewind*

REGION **HEIDE**

TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Für den Berichtszeitraum Dezember 2022 bis September 2023

Inga Mumme

Amt KLG Heider Umland

E-mail: inga.mumme@amt-heider-umland.de

Tel.: 0481/ 605-19

Inhalt

1. Vorwort	2
2. Rechtliche Grundlagen	2
3. Gleichstellung in der Verwaltung	3
4. Externe Gleichstellungsarbeit	4
4.1 Externe Beratung	4
4.2 Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen	5
5. Fortbildungen	6
6. Ausblick und Herausforderungen für die Zukunft	7
7. Schlusswort	7

1. Vorwort

Der folgende Bericht soll die erreichten Gleichstellungsziele des Amtes KLG Heider Umland im Zeitraum von Dezember 2022 bis September 2023 darstellen, aber auch zukünftige Ziele und Handlungsfelder aufzeigen. Da ich das Amt Heider Umland verlassen werde, ist der jetzige Berichtszeitraum etwas kürzer gefasst als vorgesehen.

Nach einer Zusammenfassung der *rechtlichen Grundlagen* gliedert sich der Bericht in die Bereiche *Gleichstellung innerhalb der Verwaltung* und *die externe Gleichstellungsarbeit*. Außerdem werden die *Fortbildungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten* aufgezählt und *zukünftige Herausforderungen* beleuchtet.

2. Rechtliche Grundlagen

Die Tätigkeiten kommunaler Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus der Gemeindeordnung Schleswig-Holsteins, der Amtsordnung des Landes Schleswig-Holstein, dem Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsgesetzes sowie der Hauptsatzung des Amtes KLG Heider Umland.

Zusammenfassend sind folgende Haupttätigkeitsbereiche zu nennen:

- Einbringung von geschlechterspezifischen Belangen in die Arbeit des Amtsausschusses der amtszugehörigen Gemeindevertretungen und der Verwaltung
- Kritische Würdigung von Sitzungsvorlagen unter Gleichstellungsgesichtspunkten und Einbringen von Änderungsvorschlägen
- Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation aller Geschlechter im Amt KLG Heider Umland
- Angebot regelmäßiger Sprechstunden sowie Beratung für Hilfesuchende
- Zusammenarbeit und Kontaktpflege mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um geschlechtsspezifische Belange wahrzunehmen sowie Unterstützung von geschlechtsspezifischen Projekten und Verbänden

Durch die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten soll die Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen durch eine organisatorisch verselbstständigte, fachlich ungebundene Instanz abgesichert werden (Hoppe und Rogosch, 2020, S. 132). Die Umsetzung dessen ist dementsprechend durch ständigen Austausch und Zusammenarbeit zu erreichen. Ziel ist es eine ganzheitlich geschlechtergerechte Arbeit in der Verwaltung und Politik zu erreichen und die Lebensbedingungen in den amtsangehörigen Gemeinden gleichstellungspolitisch zu verbessern.

3. Gleichstellung in der Verwaltung

Im folgenden Abschnitt soll die Umsetzung des Gesetzesauftrags innerhalb der Verwaltung und der dazugehörigen Gemeinden betrachtet werden.

Die Feedbackgespräche mit allen neuen Mitarbeitenden (und Mitarbeitenden, die intern versetzt wurden) des Amtes sind 2022 angelaufen. Nach ungefähr drei Monaten werden die neuen Mitarbeitenden befragt wie zufrieden sie mit dem Onboarding-Prozess waren und welche Änderungen sie sich wünschen würden. Bisher wurden Gespräche mit siebzehn neuen Mitarbeitenden geführt.

Wie im vergangenen Jahr angekündigt, wurde eine Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten und zur wertschätzenden Kommunikation am Arbeitsplatz erarbeitet. Zu betonen ist, dass diese Dienstvereinbarung in keinem Fall reaktiv erarbeitet wurde, sondern als präventive Maßnahme eingeführt werden sollte. Sie behandelt nicht nur wie eine wertschätzende Kommunikation aussehen soll, sondern auch wie, im Falle von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung vorzugehen ist. In einem dieser Fälle darf nicht lange über ein Vorgehen nachgedacht werden, sondern es muss unverzüglich gehandelt werden, um weitere psychische Belastungen zu vermeiden. Neben diesen Aspekten ist im Rahmen der Dienstvereinbarung eine AGG-Beschwerdestelle geregelt worden. Die Dienstvereinbarung wurde im März dieses Jahrs eingeführt.

Laut §11 GStG muss jede Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufstellen. Der letzte Frauenförderplan des Amtes wurde am 20.03.2019 aufgestellt und muss dementsprechend im kommenden Jahr fortgeschrieben werden. Neben dem Amt sind auch mehrere Gemeinden in der Verpflichtung einen Frauenförderplan aufzustellen. Aus diesem Grund wurde sich entschieden im Rahmen einer Vorreiterrolle einen gemeinsamen Frauenförderplan über das Amt und das gesamte Amtsgebiet zu erstellen. In dem Plan werden nicht nur aktuelle Personalstatistiken dargestellt, sondern auch Maßnahmen zur Förderung festgelegt. Der erstellte Plan zur Chancengleichheit hat das Ziel, dass jeder Mensch, egal welche Vielfaltdimensionen ausgeprägt sind, die gleichen Chancen der Personalauswahl und –entwicklung hat. Außerdem sollen die Dienststellen sich im Zuge des Fachkräftemangels darum bemühen, vielfältige Bewerber*innen anzuziehen und die Arbeitsbedingungen ständig zu optimieren. Der Plan wird in den kommenden Monaten in die Beschlussfassung durch die Gemeinden und den Amtsausschuss gehen.

Ein weiteres Thema, das immer mehr im öffentlichen Raum diskutiert wird, ist die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. Auch im Koalitionsvertrag der aktuellen Landesregierung wurde diese thematisiert:

„Uns ist die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache wichtig. Sprache ist ein über Jahrhunderte gewachsenes Kulturgut. Gleichwohl entwickelt sich unsere Gesellschaft stetig weiter und mit ihr auch die Sprache. Diesen Prozess wollen wir positiv begleiten. [...] Wir wollen, dass Behörden geschlechtersensibel kommunizieren. [...]“ (Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtags, S. 71)

Mir ist bewusst, dass das Thema emotional belastet ist und bei vielen Personen zu Sorgen führt. Sprache ist häufig etwas Intuitives. Eine Änderung des eigenen Sprachgebrauchs ist mit viel kognitivem Aufwand verbunden und wird einen längeren Prozess benötigen. Aus dem Grund denke ich nicht, dass man der Belegschaft und der Politik einfach Regelungen auferlegen kann. Dennoch zeigen nicht nur verschiedene Studien die Vorteile einer geschlechtergerechten Sprache, auch die Verfassungskonformität sowie Ansprache aller Bürger*innen wird hierdurch erhöht. Es wurde ein Plan für eine Pilotphase für die geschlechtergerechte Sprache erstellt, welcher in den kommenden Jahren durchgeführt werden kann und den sprachlichen Wandel vorantreibt.

Für November dieses Jahres ist zusätzlich eine interne Fortbildung zu dem Thema „*Interkulturelle Kompetenz und Kommunikation*“ geplant.

Weitere interne Arbeiten waren unter anderem die Teilnahme an internen Runden wie der Leitungsrunde und auch an Bewerbungsgesprächen. Bei sozialen, personellen und organisationalen Maßnahmen wurde ich beteiligt. Die gesetzeskonforme Beteiligung ist ein wichtiger Teil meiner Arbeit. Nur durch sie kann ich sicherstellen, dass der notwendige Fokus auf die Gleichberechtigung aller sowie die Berücksichtigung verschiedener Lebensrealitäten gesetzt wurde. Die Beteiligung greift nicht nur innerhalb des Amtes, sondern auch für die sozialen, personellen und organisationalen Angelegenheiten der Gemeinden.

Auf interne Beratungsgespräche im Amt und den Gemeinden soll an dieser Stelle nicht eingegangen werden, um die Anonymität der Hilfesuchenden zu wahren. Sobald die hierfür benötigte Anzahl an Daten vorliegt, wird eine anonymisierte Auswertung nachgereicht. Dennoch soll auch an dieser Stelle noch einmal betont werden, dass ich nicht nur für akute Probleme oder Diskriminierungen Gehör finde. Vielmehr stehe ich auch bei generellen Fragestellungen und Problemen zur Verfügung. Außerdem können an dieser Stelle auch anonymisierte Bedenken zum Vorgehen geäußert werden. Auf diesem Wege bietet sich mir die Möglichkeit einzelne Lebensrealitäten in thematische Beratungen einzubeziehen.

4. Externe Gleichstellungsarbeit

Im Folgenden soll auf die externe Gleichstellungsarbeit geblickt werden. Hier ist zwischen der individuellen Betreuung der Bürger*innenschaft und öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen sowie der Teilnahme an Arbeits- und Austauschgruppen zu unterscheiden.

4.1 Externe Beratung

In einem ersten Schritt soll die individuelle Betreuung der Bürger*innenschaft betrachtet werden: Die Betreuung soll insbesondere durch Beratungsgespräche hilfesuchender Bürger*innen abgedeckt werden. Hierfür wird eine wöchentliche offene Sprechstunde (montags 14:30-16:30 Uhr im Amtsgebäude Heider Umland) sowie weitere Beratungsgespräche nach vorheriger Terminabsprache angeboten. Dennoch ist zu erwähnen,

dass die Anfragen von Bürger*innen vor allem telefonisch und per Mail erfolgen. Auf Inhalte und Anzahl externer Beratungsgespräche soll an dieser Stelle nicht eingegangen werden, um die Anonymität der Hilfesuchenden zu wahren. Sobald die hierfür benötigte Anzahl an Daten vorliegt, wird eine anonymisierte Auswertung nachgereicht.

4.2 Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen

Der zweite Teilbereich bezieht sich auf den regelmäßigen Austausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten sowie öffentlichkeitswirksame Maßnahmen durch Arbeitsgruppen. Nach der reinen Aufzählung soll kurz auf einige der sich daraus ergebenden Projekte eingegangen werden. Die gesamte Liste der Kooperationen und gemeinsamen Projekte kann im Rahmen dieses Berichts nicht erläutert werden.

Arbeitsgruppe	Zielstellung
Bundesarbeitsgemeinschaft Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Forderungen an die Bundespolitik • Gemeinsame Fortbildungen
Landesarbeitsgemeinschaft Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Forderungen an die Landespolitik • Zusammenarbeit / Projektarbeit in Unterarbeitsgruppen • Gemeinsame Fortbildungen
Regionalgruppe Nordwest	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Projekte
Gleichstellungsbeauftragte der Ämter	<ul style="list-style-type: none"> • Austauschebene für Kolleg*innen mit ähnlichem Arbeitsbereich (3x im Jahr)
Gleichstellungsbeauftragte Dithmarschens	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Projekte • Gemeinsame Stellungnahmen auf Kreisebene • Betreuung des Facebook-Kanals • Kollegiale Beratung • Gemeinsame Fortbildungen
Initiative Westküste denkt QUEER	<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktstelle für Hilfesuchende • Gemeinsame Stellungnahmen • Gemeinsame Projekte
AK Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> • Aktionen rund um den Internationalen Tag gegen Gewalt • Themenbasierter Austausch
AK Männergesundheit in Dithmarschen	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Projekte • Themenbasierter Austausch

Folgende Aktionen wurden in dem Berichtszeitraum durchgeführt:

Projekte für die Kommunalwahlen 2023: In diesem Jahr fand die Kommunalwahl statt. Um mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu begeistern wurde die Wanderausstellung *Wir mischen mit* erstellt. Diese zeigt kommunalpolitische Frauen und ihren Weg in das Ehrenamt. Sie war im Januar und Februar 2023 in Dithmarschen zu sehen. Zusätzlich ist es mir als Gleichstellungsbeauftragte ein großes Anliegen die Relevanz paritätischer Gremienbesetzung innerhalb der Gesellschaft salienter zu machen. Hierfür habe ich gemeinsam mit den anderen Gleichstellungsbeauftragten in Dithmarschen eine Kommunalwahlschulung für die Schulen erstellt und durchgeführt. Als Basis wurde das kommunalpolitische System vorgestellt und innerhalb interaktiver Bestandteile die Relevanz der paritätischen Besetzung herausgearbeitet. Anschließend konnten die Schüler*innen mit uns in den Austausch treten, was intensiv genutzt wurde.

Gewaltpräventionsprogramm für Kinder: Viele Kinder werden auch heute noch Opfer von Mobbing und Gewalt. Die Kinder sind oft schutzlos und wissen nicht, wie sie der Situation entfliehen können. In dem Ferienkurs *Selbstbehauptung für Kinder* konnten Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren lernen, wie sie sich verhalten, wenn sie von Fremden angesprochen werden, verloren gehen oder Opfer von Mobbing werden. Außerdem lernten sie wann sie *Nein* sagen dürfen und was die Unterscheidung von guten und schlechten Geheimnissen ist. Das Erlernte können die Kinder ihr ganzes Leben lang nutzen.

Arbeit in der Initiative Westküste denkt QUEER: Innerhalb der Initiative wird sich für die Belange queerer Menschen in Dithmarschen und Nordfriesland eingesetzt. Durch verschiedene Veranstaltungen wird die Sichtbarkeit der Community erhöht (in diesem Jahr die Schaffung eines Safe Spaces für queere Jugendliche und der Christopher Street Day Westküste). Außerdem gilt die Initiative als erste Anlauf-, Koordinations- und Beschwerdestelle der Region.

*Methodenkoffer Klischee*esc:* In der VHS Nordhastedt stehen ab sofort zwei Methodenkoffer für klischeefreie Bildung zur Verfügung. Sie können von Bildungseinrichtungen ausgeliehen werden. Die Medienkoffer rückt stereotype Vorurteile und diskriminierende Ausgrenzung in den Fokus pädagogischer Arbeit: Vorurteilsbewusste Arbeit besteht darin, Kinder zu stärken, indem sie positive Resonanz auf das, was sie mitbringen und was sie ausmacht erleben. Kinder sollen in ihrer Identitätsentwicklung und Selbstbestimmung gefördert werden und lernen, mit Menschen, die anders sind als sie selbst, respektvoll zusammen zu sein, sowie sich gemeinsam mit anderen für Gerechtigkeit und Toleranz einzusetzen.

5. Fortbildungen

In einem letzten Kapitel sind die wahrgenommenen und geplanten Fortbildungen (und Fachkonferenzen) 2023 aufgeführt.

- 21.02.2023 – 22.02.2023 Fortbildung - Zwischen Konfliktparteien vermitteln
- 04.04.2023 Fortbildung - Häusliche Gewalt
- 15.05.2023 – 16.05.2023 BAG Vollkonferenz
- 05.06.2023 – 06.06.2023 LAG Vollkonferenz

6. Ausblick und Herausforderungen für die Zukunft

Programm rund um den Internationalen Tag gegen Gewalt: Anlässlich des Internationalen Tags gegen Gewalt wurde sich auch dieses Jahr wieder für das etablierte Programm aus einem Kinofilm und der Brötchentütenaktion *Gewalt kommt mir nicht in die Tüte* entschieden. Zusätzlich ist eine *Party gegen Gewalt* im Stadttheater geplant und die Aktion „*Hier ist kein Platz für Gewalt*“ soll in Wöhrden initiiert werden. Bei der Aktion werden Parkbänke mit dem entsprechenden Slogan und Kontaktinformationen zu Hilfeangeboten in den Gemeinden aufgestellt. Sie sollen die Informationen zu den Hilfeangeboten niederschwellig auch im ländlichen Raum verbreiten. Im Rahmen der Aktion wird ein Projekttag mit der Waldorfschule in Wöhrden durchgeführt, um Jugendliche an das Thema heran zu führen.

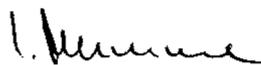
Neben dieser festen Planung bietet der zu beschließende Frauenförderplan viele Entwicklungsfelder, die in den kommenden Monaten bearbeitet werden sollten.

Weitere Ausblicke sollen auf Grund meines Wechsels nicht vorweggenommen werden, da die Priorisierung der Nachfolgerin überlassen werden sollte.

Im Rahmen meiner Arbeitszeit konnte ich viele Themen anstoßen, hatte jedoch zumeist leider nicht genug zeitliche Kapazitäten, um allen Themengebieten voll und ganz nachzukommen. Aus diesem Grund möchte ich abschließend darauf hinweisen, dass die gesetzliche Regelung eine vollzeitige Besetzung vorsieht und diese in den Rahmenbedingungen des Amtes aus meiner Sicht auch erforderlich wäre.

7. Schlusswort

Als Abschluss möchte ich an dieser Stelle noch einmal „Danke“ an alle Kolleg*innen im Amt und in den Gemeinden, an alle Bürgermeister*innen und Gemeindevertreter*innen, sowie an alle externen *Kolleg*innen* sagen. Durch die gute Zusammenarbeit und den konstruktiven Austausch wurde die Arbeit nicht nur bereichert, sondern bereitete mir auch viel Freude. Insgesamt kann ich nur betonen, dass ich eine sehr schöne Zeit beim Amt Heider Umland hatte, die mir für immer in Erinnerung bleiben wird.



Inga Mumme

Gleichstellungsbeauftragte Amt KLG Heider Umland