

AMT HEIDER UMLAND



*Vielfalt im
Nordseewind*

REGION **HEIDE**

TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Für den Berichtszeitraum Dezember 2020 bis November 2021

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
3.1 Bisherige Arbeit in der Verwaltung	3
3.2 Ausblick	5
4. Zusammenarbeit mit der Politik	6
5. Externe Gleichstellungsarbeit	6
5.1 Bisherige externe Arbeit	6
5.2 Ausblick	9
6. Fortbildungen	10
7. Danksagung	12

1. Vorwort

Der folgende Bericht soll mein erstes Jahr als Gleichstellungsbeauftragte vom Amt KLG Heider Umland darstellen. Bereits vor meinem offiziellen Arbeitsbeginn am 01.12.2020 hatte ich am 13.10.2020 die Möglichkeit einige Netzwerkpartnerinnen in einem Austauschtreffen der Gleichstellungsbeauftragten Dithmarschens kennenzulernen. Am 24.11.2020 wurde ich durch den Amtsausschuss offiziell berufen, sodass ich an meinem ersten offiziellen Arbeitstag, den 01.12.2020, direkt in die Arbeit starten konnte. Die ersten Monate waren vor allem durch die Corona-Pandemie geprägt, sodass einige Termine und Projekte nicht stattfinden konnten. Dennoch kann im Folgenden von einigen Projekten berichtet sowie ein Ausblick auf kommende Projekte geboten werden.

Nach einer Zusammenfassung der *rechtlichen Grundlagen* gliedert sich der Bericht in die drei großen Bereiche *Internes*, *Politik* und *Externes*. Im Anschluss soll ein Überblick über die besuchten *Fortbildungen* gegeben werden.

2. Rechtliche Grundlagen

Die Tätigkeiten kommunaler Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus der Gemeindeordnung Schleswig-Holsteins, der Amtsordnung des Landes Schleswig-Holstein des 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, sodass eine geschlechtergerechte Arbeit in der Verwaltung und Politik umgesetzt wird.

3. Gleichstellung in der Verwaltung

3.1 Bisherige Arbeit in der Verwaltung

Die bisherige Arbeit in der Verwaltung war besonders zu Beginn durch ein gegenseitiges Kennenlernen sowie dem Kennenlernen der Prozesse und Vorgehensweisen geprägt.

So wurden zunächst die bestehende Personalstruktur, der Frauenförderplan und der Ablauf von Personalprozessen betrachtet. An dieser Stelle soll nicht auf alle diese Punkte eingegangen werden, sondern es soll lediglich auf einige wichtige Merkmale hingewiesen werden (Stand aller Personalkennzahlen: 08.11.2021): In der Amtsverwaltung sind vor allem Frauen beschäftigt - 30 der 46 Mitarbeitenden sind weiblich. In Abbildung 1 ist die Eingruppierung der Mitarbeitenden nach Geschlecht grafisch dargestellt worden. Die Abbildung macht deutlich, dass trotz des höheren Frauenanteils in der Verwaltung vor allem mit höheren Eingruppierungen der prozentuale Männeranteil steigt.

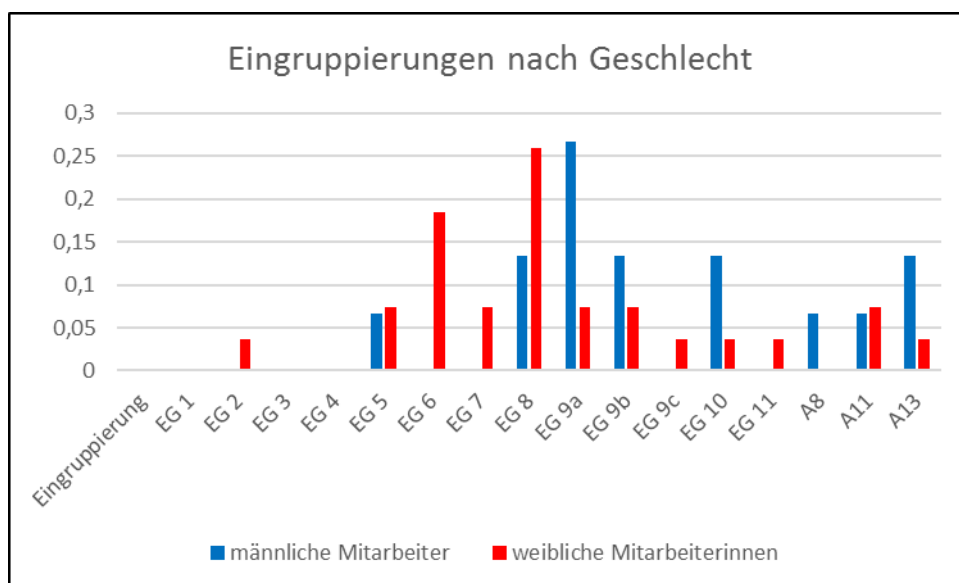


Abbildung 1: Eingruppierung der Mitarbeitenden in der Amtsverwaltung nach Geschlecht

Ein weiterer zu beachtender Faktor ist die Teilzeitquote nach Geschlecht. Während lediglich 6,25% der männlichen Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten, liegt die Teilzeitquote bei Frauen bei 53,33%.

Aus den vorliegenden Daten ergibt sich vor allem, dass auch zukünftig darauf zu achten ist, dass ein Teilzeit-Arbeitsmodell sich nicht negativ auf die Aufstiegschancen der Mitarbeitenden auswirken darf.

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 außerdem stets beteiligt, was ein wichtiger Teil meiner Arbeit ist und gleichzeitig viele zeitliche Kapazitäten bindet. Auch zukünftig soll dies kontinuierlich beibehalten bleiben.

Hervorzuheben ist die agile Umsetzung der Homeoffice-Regelungen auf Grund der Corona-Pandemie. Diese Umsetzung konnte ich aus gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten gutheißen, da sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv beeinflusst. Dieser Aspekt wurde auch durch Einzelgespräche mit den Mitarbeitenden mit Kinderbetreuung gestützt. Positiv ist anzumerken, dass die Verwaltung sich in diesem Zuge zu einer Flexibilisierung der Dienstvereinbarung Telearbeit entschieden hat. Durch diese Anpassung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch zukünftig verbessert. Die neue Telearbeitsregelung wird bei beiden Geschlechtern positiv angenommen (männliche Mitarbeiter in Telearbeit: 12,5%; weibliche Mitarbeiterinnen in Telearbeit: 13,33%).

Des Weiteren ist die Unterzeichnung der Lübecker Erklärung für Akzeptanz und Respekt durch das Amt hervorzuheben. Mit der Unterzeichnung hat das Amt ein wichtiges Zeichen für die Anerkennung und gegen die Diskriminierung aller Menschen gesetzt. Für die Zukunft ist es nun Ziel, die dadurch eigens gesetzten Verpflichtungen auch aktiv zu leben.

Auf interne 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.

3.2 Ausblick

Um die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes auch zukünftig zu gewährleisten, sind neben der standardmäßigen Teilnahme an allen sozialen, personellen und organisationalen Maßnahmen einige interne Projekte geplant. Diese sollen nun kurz erläutert werden.

Mit allen neuen Mitarbeitenden des Amtes soll nach ungefähr drei Monaten ein Einarbeitungsgespräch geführt werden. Inhalt des Gespräches sollen weniger fachliche als soziale Aspekte sein. So ist das Ziel, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie deren Zufriedenheit mit der Einarbeitung und dem kollegialen Umfeld zu ermitteln. Durch die unabhängige Stellung der Gleichstellungsbeauftragten, ist eine wahrheitsgemäße Auskunft zu erwarten. Außerdem bietet dieses Gespräch eine Grundlage für ein vertrauensvolles Verhältnis falls zukünftig Probleme auftreten sollten.

Ein Prozess, der häufig von Diskriminierung betroffen sein kann, ist die Personalauswahl. Diese Diskriminierung findet häufig unbewusst und unbeabsichtigt statt. Dennoch gibt es Möglichkeiten eine Diskriminierung schon im Voraus durch Maßnahmen vorzubeugen. Aus diesem Grund soll im Dezember ein kurzer Vortrag über ebendiese Maßnahmen sowie begünstigende Faktoren für eine Diskriminierung gehalten werden. Zielgruppe des Vortrags sind all jene Mitarbeitenden, die an Personalauswahlprozessen beteiligt werden.

Neben der körperlichen Belastung sind branchenübergreifend steigende psychische Belastungsfaktoren durch die Arbeit zu beobachten. Diese Entwicklung sollte durch Arbeitgebende berücksichtigt werden, um Arbeitsausfällen frühzeitig entgegenzuwirken und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Um diese Prüfung sicherzustellen, ist es gesetzlich vorgeschrieben eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Die Messung des Belastungslevels ist von hoher Gleichstellungsrelevanz, um Unterscheidungen in der Belastung geschlechterspezifischer Tätigkeiten zu ermitteln und diesen Belastungen entgegenzuwirken. In einem ersten Schritt soll hierfür die individuelle Belastung gemessen und daraus eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. Ergänzend soll eine Dienstvereinbarung zum wertschätzenden Umgang untereinander bestimmt werden, sodass soziale Belastungsfaktoren innerhalb der Belegschaft präventiv vermieden werden können.

4. Zusammenarbeit mit der Politik

Auch die Zusammenarbeit mit der Politik war in den ersten Monaten durch ein gegenseitiges Kennenlernen geprägt. So habe ich mich im Zeitraum vom 07.12.2020 bis zum 24.06.2021 in den elf Gemeinden vorgestellt. Des Weiteren wurde an den Sitzungen des Haupt- und Personalausschusses, des Finanzausschusses sowie des Amtsausschusses teilgenommen und sich mit der Entwicklungsagentur über geschlechterrelevante Aspekte ihrer Arbeit ausgetauscht. Um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie die Förderung geschlechterspezifischer Belange im Amtsgebiet sicherzustellen, werden dauerhaft die Sitzungsunterlagen der Gemeindevertretungen und Ausschüsse auf geschlechterrelevante Themen geprüft sowie bei Bedarf die betreffenden Gemeindevertretungen und Bürgermeister kontaktiert. Außerdem ist es vorgesehen, jede Gemeindevertretung jährlich mindestens ein Mal zu besuchen, um den gegenseitigen Austausch sicherzustellen. An dieser Stelle ist zusätzlich zu betonen, dass ich den Gemeindevertretungen und Bürgermeistern bei Anliegen Ihrerseits jederzeit gerne zur Verfügung stehe.

In den Gemeindevertretungen und Ausschüssen liegt keine paritätische Besetzung vor und die Frauenquoten sind niedrig. In den Gemeindevertretungen über alle elf Gemeinden hinweg liegt die Frauenquote beispielsweise bei lediglich 17,42% (Stand 02.11.2021). Um die Belange von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dennoch zu berücksichtigen, wurde die Runde „Frauen im Amt Heider Umland“ erschaffen. Diese Runde soll sich vor allem mit dem gemeinsamen Austausch, aber auch mit der möglichen Umsetzung gemeinsamer Aktionen beschäftigen. Alle Gemeindevertreterinnen, bürgerliche Mitglieder und politisch interessierte Frauen aus dem Amtsgebiet sind herzlich zu der Runde eingeladen. Kommende Termine werden auf der Webseite des Amtes kommuniziert.

5. Externe Gleichstellungsarbeit

5.1 Bisherige externe Arbeit

Der letzte zu betrachtende Teilbereich ist die externe Arbeit. Hier ist zwischen der individuellen Betreuung der Bürgerschaft und öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen sowie der Teilnahme an Arbeits- und Austauschgruppen zu unterscheiden.

In einem ersten Schritt soll die individuelle Betreuung der Bürgerschaft 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. Um auf dieses Angebot aufmerksam zu machen, wurde zum einen in den Gemeindevertretungen darum gebeten dies in die Gemeinden zu kommunizieren und zum anderen wurde eine Unterseite auf der Webseite des Amtes angelegt. Auf dieser Seite werden neben allgemeinen Informationen auch Hinweise zu Veranstaltungen platziert. Des Weiteren wurden Austauschgespräche mit Institutionen wie z.B. dem Frauenhaus in Heide geführt, sodass in Beratungsgesprächen auf betreffende Fachstellen verwiesen werden kann.

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.

Im Folgenden soll auf den regelmäßigen Austausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten sowie öffentlichkeitswirksame Maßnahmen durch Arbeitsgruppen eingegangen werden. Nach einer Aufzählung soll lediglich auf einige der sich daraus ergebenden Projekte eingegangen werden.

- Bundesarbeitsgemeinschaft Gleichstellung
- Landesarbeitsgemeinschaft Gleichstellung (inkl. Redaktionsteam LAG)
- Regionalgruppe Nordwest Gleichstellung
- Gleichstellungsbeauftragte der Ämter
- Gleichstellungsbeauftragte Dithmarschens
- AK Westküste denkt Queer
- AK Gewalt
- AK Männergesundheit in Dithmarschen

Aus den genannten Arbeitsgruppen haben sich beispielsweise folgende Projekte ergeben:

Gleichstellungsbeauftragte Dithmarschens: Anlässlich des Internationalen Frauentags 2021 wurde eine Fotoausstellung zum Thema Brustkrebs erstellt: Jede achte Frau ist von Brustkrebs betroffen. Fast drei von zehn betroffenen Frauen sind bei der Diagnose jünger als 55 Jahre. Mit zuletzt rund 69.700 Neuerkrankungen jährlich ist Brustkrebs die mit Abstand häufigste Krebserkrankung der Frau. Auch Männer können an Brustkrebs erkranken und machen etwa einen Prozent der Neudiagnosen aus.

Mit der Fotoausstellung „Komm wie du bist!“ wollen wir Krebserkrankten Mut machen und Nichterkrankte sensibilisieren, Vorsorgeangebote wahrzunehmen. Die Fotos zeigen acht mutige Dithmarscherinnen zwischen 31 und 72 Jahren, die kein Tabuthema aus ihrer Erkrankung machen. Sie haben uns Einblicke in Ihr Leben mit der Krebserkrankung und Ihre ganz persönlichen Träume gewährt. Die Bilder der Frauen entstanden von Oktober 2020 bis Januar 2021 an verschiedenen Orten in Dithmarschen und Nordfriesland. Im gesamten Jahr 2021 sowie Anfang 2022 wird die Ausstellung an verschiedensten Orten in Dithmarschen (u.a. in Hemmingstedt und Weddingstedt) zu sehen sein. Außerdem ist eine Verfilmung der Ausstellung geplant, sodass auch virtuelle Besichtigungen möglich sind.

AK Westküste denkt Queer: Da die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Heide Gabriela Petersen zum 01.01.2022 in Rente geht, übernehme ich die Koordinationsstelle des AK Westküste denkt Queer. Der AK setzt sich für die Belange queerer Menschen in Dithmarschen und Nordfriesland ein. Da es in diesem Gebiet kaum Anlauf- und Beratungsstellen gibt, setzt sich die Arbeitsgruppe dafür ein queere Bürger*innen durch eine vielfältige Veranstaltungsreihe sichtbar zu machen, aber auch auf bestehende Angebote, Anlauf- und Beratungsstellen aufmerksam zu machen.

Redaktionsteam LAG: Um die Bekanntheit der Gleichstellungsarbeit zu steigern, gleichstellungsrelevante Themen zu vermitteln und vor allem auch jüngere Zielgruppen zu erreichen, hat die Landesarbeitsgemeinschaft sich entschlossen, einen Instagramkanal zu erstellen. Die Vorbereitungen sind inzwischen abgeschlossen und der Instagramkanal ging Mitte November an den Start. Neben aktuellen Thematiken soll in jedem Monat ein anderer Kreis Schleswig-Holsteins vorgestellt werden. Im Dezember stellt sich der Kreis Dithmarschen mit der Thematik „Liebe“ vor.

AK Gewalt: Die Aktion „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“: Anlässlich des Tags gegen Gewalt gegen Frauen, sollen in der Woche um den 25.11.2021 Brötchentüten mit Informationsmaterialien zu häuslicher Gewalt verteilt werden. Außerdem wird im selben Rahmen vom 15.11.2021 bis zum 26.11.2021 die Ausstellung Rosarot im Kreishaus gezeigt und am 15.11.2021 wurde der Film „Die perfekte Kandidatin“ im Kino Lichtblick in Heide ausgestrahlt.

Männergesundheit in Dithmarschen: Der Weltmännertag findet jährlich am 03.11.2021 statt und beschäftigt sich hauptsächlich mit der Gesundheit von Männern. Anlässlich dieses Tags fand am 18.11.2021 ein Online-Vortrag über die psychische Gesundheit von Männern statt. Dozentin war Prof. Dr. Möller-Leimkühler, die Expertin in diesem Gebiet ist. Der Vortrag fand

im Rahmenprogramm der Stiftung Männergesundheit statt, wodurch eine deutschlandweite Werbung ermöglicht wurde. Zusätzlich zu dem Vortrag wurden Flyer erstellt, der über unterschiedliche Männergruppen und Beratungsstellen für Männer im regionalen Umfeld informiert. Um die Veranstaltung vor Ort zu bewerben, wurden unter anderem 400 Geschenktüten verpackt, die an unterschiedlichen Stellen verteilt wurden. Durch die Verteilung der Tüten konnte das Werbematerial auch an Männer gelangen, die diese ansonsten nicht mitgenommen hätten.

5.2 Ausblick

Des Weiteren sind in den kommenden Monaten bereits weitere Projekte geplant.

Internationaler Frauentag 2022: Der Internationale Frauentag 2022 soll sich – anlässlich der anstehenden Wahlen - mit der Thematik „Frauen in die Politik“ beschäftigen. Da die Planungen momentan noch nicht abgeschlossen sind, werden weitere Informationen erst später folgen.

Unabhängig von den genannten Arbeitskreisen sind folgende externe Projekte geplant:

Mädchentag in der Feuerwehr: Aus verschiedenen Quellen wurde kommuniziert, dass es wünschenswert ist, Frauen in der Feuerwehr anzuwerben. Da viele Ehrenämter*innen in der Feuerwehr dort bereits seit ihrer Jugend tätig sind, ist es sinnvoll, bereits an dieser Stelle anzusetzen. Um für Mädchen in der Feuerwehr zu werben, soll im Frühsommer kommenden Jahres ein Mädchentag über alle amtszugehörigen Jugendfeuerwehren sowie der Jugendfeuerwehr in Heide organisiert werden. Der Tag soll Mädchen einen Einblick in die Feuerwehr bieten, indem an verschiedenen Stationen beobachtet, ausprobiert und kennengelernt werden kann.

Zusammenarbeit mit den Schulen und Kitas: Aufgrund der Corona-Pandemie war es leider erschwert sich in den amtszugehörigen Schulen und Kindergärten vorzustellen. Dies soll in den kommenden Monaten nachgeholt werden. Gemeinsame Projekte könnten beispielsweise Aktionstage zum Thema Geschlechterrollen und Selbstbehauptung oder auch Initiativen für eine höhere Männerquote in pädagogischen Berufen sein.

6. Fortbildungen

In einem letzten Kapitel sind die wahrgenommenen und geplanten Fortbildungen (und Fachkonferenzen) 2021 aufgeführt. Da nicht alle Fortbildungen durch die Gelder des Amtes gezahlt worden sind, sondern teilweise durch Arbeitsgruppen bezahlt wurden, ist dies gekennzeichnet:

Name der Fortbildung	Datum	Finanzielle Auswirkungen
Fachkonferenz der Dialogforen gegen Sexismus	21.01.2021	kostenlos
Regisafe Grundlagen	25.01.2021	285,60€
Wechselwirkung von Gender Pay Gap und Gender Care Gap	28.01.2021	kostenlos
Femizide in Deutschland: eine juristische Betrachtung geschlechtsbezogener Tötungen	08.03.2021	kostenlos
Gender Budgeting	22.04.2021	kostenlos
Social Media Workshop	23.04.2021	Kosten wurden durch die LAG Gleichstellung S-H getragen.
Strategische Vernetzung: Gleichstellung als Regionalentwicklung	31.05.2021	Kosten wurden durch die BAG Gleichstellung getragen.
Rechte Frauen: Alltag. Politik. Ehrenamt	31.05.2021	kostenlos

26. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	30.08.2021-31.08.2021	120,00€
Fortbildung der Regionalgruppe Nord-West: Achtsamkeit	19.10.2021	259,42€

7. Danksagung

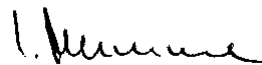
Als Abschluss möchte ich an dieser Stelle Danke sagen:

Ein großes Dankeschön geht an alle Mitarbeitenden des Amtes, die mich herzlich empfangen und in die internen Prozesse und Systeme eingearbeitet haben. Besonders hervorzuheben ist hier natürlich die enge und wertschätzende Arbeit mit der Personalabteilung und dem Personalrat. Ich freue mich auf die zukünftige Zusammenarbeit.

Allen Gleichstellungsbeauftragten, die Ratschläge und Erfahrungen mit mir geteilt haben, möchte ich an dieser Stelle danken. Besonders hervorzuheben sind Gabriela Petersen (GB der Stadt Heide) und Sandra Stadnizcuk (GB des Kreis Dithmarschen), die vor allem in den ersten Monaten ihr Wissen und ihre Kontakte mit mir geteilt sowie mich in die wichtigsten Arbeitsgruppen eingeführt haben.

Allen Einwohner*innen und Mitarbeitenden, die sich hilfesuchend an mich gewendet haben, danke ich für ihr Vertrauen.

Ebenso herzlich wurde ich in allen Gemeinden aufgenommen. Auch hier möchte ich allen Gemeindevertreter*innen und natürlich den Bürgermeistern danken. Den Austausch habe ich stets als sehr konstruktiv und bereichernd wahrgenommen. Ich freue mich auf weiteren Austausch und gemeinsame Projekte.



Inga Mumme

Gleichstellungsbeauftragte Amt KLG Heider Umland