

AMT HEIDER UMLAND



*Vielfalt im
Nordseewind*

REGION **HEIDE**

TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Für den Berichtszeitraum November 2021 bis November 2022

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	2
4. Externe Gleichstellungsarbeit	6
4.1 Externe Beratung	6
4.2 Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen	6
5. Fortbildungen	8
6. Ausblick und Herausforderungen für 2023	8
7. Schlusswort	10

1. Vorwort

Der folgende Bericht soll die erreichten Gleichstellungsziele des Amtes KLG Heider Umland im Zeitraum von November 2021 bis November 2022 darstellen, aber auch zukünftige Ziele und Handlungsfelder aufzeigen.

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.

Eigentlich beginnt der interne Teil mit einer Aufstellung der Personalstatistik. In diesem Jahr soll auf dies verzichtet werden. Dies hat keinesfalls den Grund, dass die Zahlen irrelevant wären. Vielmehr muss zum März des kommenden Jahres der Frauenförderplan des Amtes überarbeitet werden (vgl. Kapitel sechs). Da der Frauenförderplan ohnehin eine ausführlichere Auflistung der Personalstatistik enthält, kann an dieser Stelle auf die Dopplung verzichtet werden. In diesem Bericht soll trotzdem kurz auf die Anpassung der Entgeltgruppe der Reinigungskräfte eingegangen werden. Wie in vielen anderen *typischen Frauenberufen* ist die Arbeit schlechter bezahlt, als *typisch männliche* Berufe mit einem vergleichbaren Anforderungsprofil. Die Erhöhung der Entgeltgruppe ist dementsprechend aus Gleichstellungssicht positiv hervorzuheben.

Im Rahmen der Flüchtlingssituation 2022 habe ich einen besonderen Gleichstellungsblick auf die Flüchtlingssituation in unseren Gemeinden geworfen. In Deutschland wird jede dritte Frau mindestens einmal in ihrem Leben Opfer von physischer und / oder sexualisierter Gewalt – diese Zahl sind unabhängig von Herkunft oder sozialem Status erhoben worden. Für Personen in unseren Flüchtlingsunterkünften haben wir eine besondere Verantwortung. Auch im Rahmen der Istanbul-Konvention ist dargestellt worden, dass vulnerable Geflüchtete schützenswert sind und besonderer Maßnahmen erfordern. In Zusammenarbeit mit dem Sozialamt sowie dem leitenden Verwaltungsbeamten wurde sich auf folgendes Vorgehen geeinigt: Alle ankommenden Flüchtlinge erhalten ein Willkommenspaket in ihrer jeweiligen Muttersprache. Dieses Paket enthält die Kontaktdaten zu Hilfestellen und Beratungsangeboten in der Umgebung. Weitere Kontaktdaten wurden in den Unterkünften angebracht. Außerdem wurde eine Hausordnung sowie ein Gewaltschutzkonzept für die Unterkünfte erarbeitet. Während das Gewaltschutzkonzept uns als Richtlinienkatalog und Kontrollfunktion dient, ist die Hausordnung in den Unterkünften angebracht. Hier sind die Grundsätze des Zusammenlebens verdeutlicht.

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 sieben neuen Mitarbeitenden geführt.

Gleichstellung ist ein Querschnittsthema – es berührt jeden Punkt der Tätigkeiten der Verwaltung als auch in der Gesellschaft. Trotzdem treten Diskriminierungen und Benachteiligungen regelmäßig auf. In vielen Fällen geschieht eine solche Benachteiligung nicht aus böser Absicht heraus, sondern auf Basis von unbewussten Denkprozessen und fehlenden Berührungspunkten. Dieser Mechanismus kann nur dadurch gebrochen werden, dass regelmäßige Informationen, Workshops oder Austausche durchgeführt werden. Hierfür wurden in diesem Berichtsjahr die ersten Maßnahmen durchgeführt. Zum einen wurde ein kurzer Vortrag über unterbewusste Entscheidungsprozesse in der Personalauswahl gehalten. Zielgruppe für diesen Vortrag waren die Bürgermeister*innen der Gemeinden, sowie Personen, die in der Amtsverwaltung für Personalauswahl zuständig sind. Als weitere Maßnahme wurde mit allen Mitarbeitenden der Verwaltung ein Diversity Day durchgeführt. Dieser sollte alle Vielfaltsdimensionen beleuchten und auf konkrete Maßnahmen eingehen. In Abbildung eins sind die Übungen des Diversity Days dargestellt. Im Anschluss an den Tag

konnten die Mitarbeitenden anonymisierte Verbesserungsvorschläge für die Verwaltung abgeben. Die Auswertung ist in Abbildung zwei dargestellt.

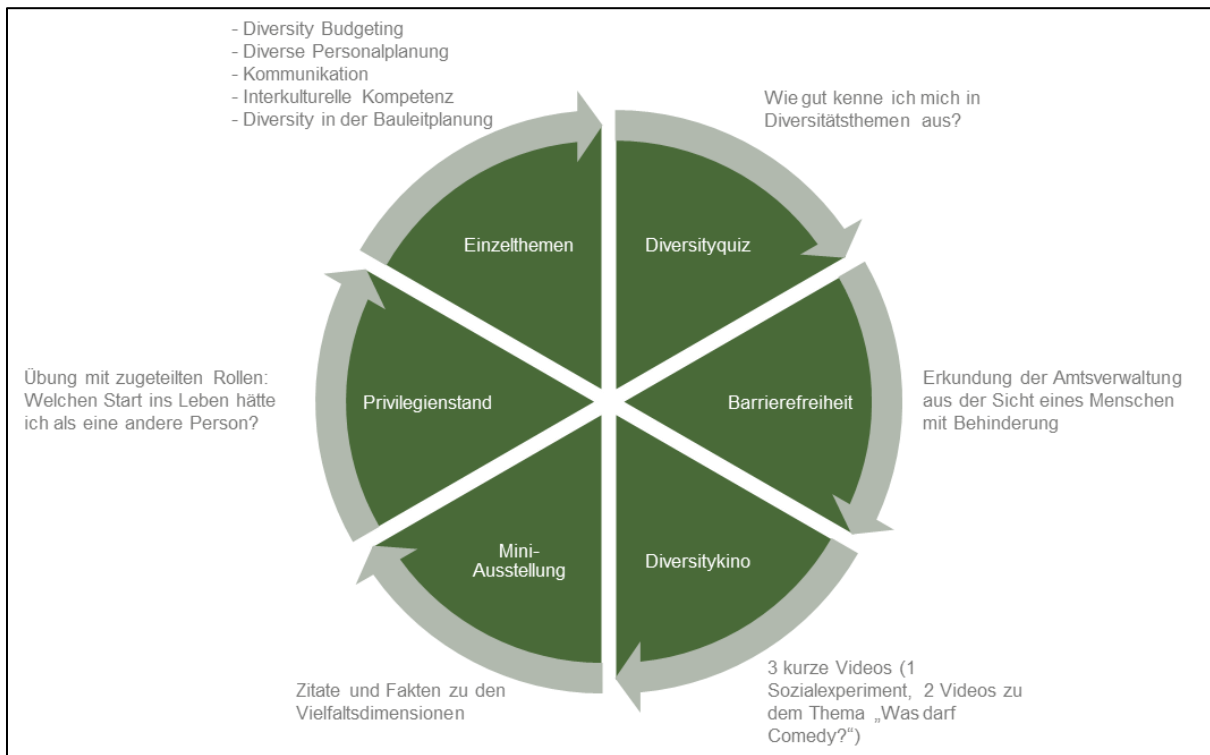


Abbildung 1: Übungen des Diversity Days

Was nehmen wir aus dem Diversity Day mit? (n=21)		
Verbesserungspotentiale	Hier sind wir schon gut aufgestellt	Das ist mir besonders wichtig
elektrische Türöffner	breite Türen	Toleranz / toleranter Umgang unter den Kolleg*innen (5)
Beschilderung der Räume (z.B. Blindenschrift und Führungslinien auf dem Boden) (4)	Barrierefreiheit v.a. im EG (6)	Toleranz durch / gegenüber Kund*innen (4)
Gäste WC im Erdgeschoss (3)	Sensibilisierung des Personals (3)	Kommunikation von Problemen und Lösungen
Bewusstseinsförderung von Problematiken (2)	Umsetzung des langwierigen Prozesses in kleinen Schritten	zeitnahe Umsetzungen
Zugang zum Behinderten WC (elektrische Türöffnung, Verlegung ins Erdgeschoss) (5)	Behindertengerechter Zugang zum Gebäude (3)	Betrachtung mit Augenmaß
digitale Anmeldungen	Fahrrad (2)	freundlicher, hilfsbereiter und offener Umgang mit allen von Beginn an (2)
Fluchtplan- Rettungsschild ist für Rollstuhlfahrer*innen zu hoch angebracht	freundliches Personal (2)	in Zukunft gezielter Hilfe anzubieten
Fluchtwege für Rollstuhlfahrer*innen aus dem OG	vielfältiges Personal	Terminvereinbarung v.a. für ältere Menschen einfacher gestalten
Barrierefreiheit auf der Internetseite (leichte Sprache, Vorlesefunktion) (5)	Gleichstellungsbeauftragte, die sich für die Themen einsetzt	das Thema regelmäßig durch versch. Maßnahmen hoch halten
enge Wege im OG (3)		
über den eigenen Tellerrand hinweg schauen		
generelle Barrierefreiheit		

Abbildung 2: Feedback der Belegschaft zum Diversity Day (Anzahlen bei mehrfachen Nennungen)

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
Redaktionsteam LAG (momentan pausiert)	<ul style="list-style-type: none">• Betreuung des Instagramkanals der Landesarbeitsgemeinschaft
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

	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Die externe Gleichstellungsarbeit wurde zu Beginn 2022 erst einmal durch Corona etwas ausgebremst. Sowohl die geplante Brustkrebsausstellung in Weddingstedt als auch der Mädchentag in den Jugendfeuerwehren der Ämter wurden abgesagt. Auch die Zusammenarbeit mit den Schulen und Kitas wurden nicht nur durch die Pandemie, sondern auch durch den Krieg in der Ukraine verschoben. Trotzdem konnten einige Aktionen durchgeführt werden:

Instagramkanal Gleichstellung SH: Im Dezember und im April betreute ich den Instagramkanal der Landesarbeitsgemeinschaft Gleichstellung. Mit Hilfe des Kanals versucht die Arbeitsgemeinschaft eine jüngere Zielgruppe anzusprechen und aufzuklären. Im Dezember wurde hierfür das Thema *Liebe – unterschiedliche Lebensrealitäten* gewählt. Im April beschäftigten wir uns anlässlich des Girl's / Boy's Day mit dem Thema *klischeefreie Berufs- und Studienwahl*.

VOTO – Digitale Wahlhilfe: Anlässlich der Landtagswahl am 08. Mai 2022 wurde die digitale Wahlhilfe dithmarschen.voto.vote veröffentlicht. Zwölf der dreizehn Kandidierenden der Wahlkreise sechs und sieben haben sich an der Wahlhilfe beteiligt und Position zu gleichstellungsrelevanten Thesen bezogen. Bürger*innen hatten so die Möglichkeit ihre Positionen mit den Landtagskandidat*innen abzustimmen.

Projekte für die Kommunalwahlen 2023: Bereits dieses Jahr wurden Maßnahmen für die Kommunalwahl 2023 gestartet. In der Schulungsreihe *Politik sucht Frauen* konnten sich politisch interessierte Einsteigerinnen auf die kommunalpolitische Arbeit vorbereiten. Die vier Seminarblöcke wurden durch ein anschließendes Mentoring-Programm abgerundet. Zusätzlich wurde die Wanderausstellung *Wir mischen mit* erstellt. Diese zeigt kommunalpolitische Frauen und ihren Weg in das Ehrenamt. Sie wird im Januar und Februar 2023 in Dithmarschen zu sehen sein.

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 *Gewaltprävention für Kinder* konnten Kinder zwischen acht und zwölf Jahren lernen, wie sie Gefahrensituationen vermeiden, Selbstbewusstsein

ausstrahlen und sich selbst verteidigen können. 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 eine Lesung mit Karen-Susann Fessel und der Christopher Street Day Westküste). Außerdem gilt die Initiative als erste Anlauf-, Koordinations- und Beschwerdestelle der Region.

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. Bei der Aktion werden Brötchentüten auf den Wochenmärkten, in den Kitas und den Tafeln Dithmarschens verteilen. Die Tüten enthalten Infomaterialien von Anlaufstellen für Betroffene. Nicht selten gehen häusliche und sexualisierte Gewalt beispielsweise mit dem Verlust des Arbeitsplatzes und des gewohnten Umfelds einher. Umso wichtiger ist die Unterstützung betroffener Frauen im Bereich der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von ihren Partner*innen durch zum Beispiel das Jobcenter. Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, dieses Jahr zusätzlich eine Schulung für die Jobcenter anzubieten.

Programm zum Internationalen Männertag: Auch Männer stehen unter dem gesellschaftlichen Druck den Geschlechterklischees zu entsprechen. Der internationale Männertag betrachtet die gesellschaftliche Rolle des Mannes. Weg von der toxischen Männlichkeit hin zu einem sorgenden Männerbild. Aus diesem Anlass lädt die Männergruppe Heide und der Arbeitskreis Männergesundheit zur Lesung und Bilderausstellung mit Eilert Bartels ein. In seinen Werken steigt der Paar- und Sexualtherapeut Eilert Bartels ganz bewusst aus der Debatte aus und sucht gar nicht erst nach den geschlechtlichen Idealvorstellungen. Was macht uns aus, wenn wir uns von Rollenklischees trennen?

5. Fortbildungen

In einem letzten Kapitel sind die wahrgenommenen und geplanten Fortbildungen (und Fachkonferenzen) 2022 aufgeführt.

- 29.07.2022 Schreiben in leichter Sprache
- 25.08.2022 Die Praxis der kommunalen Gleichstellungsarbeit
- 12.11.2022 Sketch Notes
- 23.11.2022 – 24.11.2022 Zwischen Konfliktparteien vermitteln

6. Ausblick und Herausforderungen für 2023

Die konkrete Vorausplanung der Arbeit ist immer relativ schwer, weil sich die Rahmenbedingungen häufig so ändern, dass man doch spontan agieren und umplanen muss. Dennoch gibt es einige Arbeiten, die im kommenden Jahr angestrebt werden:

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 soll. 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.

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. In dem Plan werden nicht nur aktuelle Personalstatistiken dargestellt, sondern auch Maßnahmen zur Förderung festgelegt. Für die kommende Fortschreibung des Plans schlage ich vor, einen Plan zur Chancengleichheit anzustreben. Dieser hat das Ziel, dass jeder Mensch, egal welche Vielfaltdimensionen ausgeprägt sind, die gleichen Chancen der Personalauswahl und –entwicklung hat. Außerdem sollte das Amt KLG Heider Umland sich im Zuge des Fachkräftemangels darum bemühen, vielfältige Bewerber*innen anzuziehen.

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)

Bereits in diesem Jahr habe ich mich intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. 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. Das kommende Jahr möchte ich nutzen, um mit der Belegschaft und der Politik in den Austausch zu gehen. Durch die Einführung eines Leitfadens soll die Verwendung aufgezeigt werden. Ziel des kommenden Jahres ist es hierbei, dass alle sich darin bemühen, den sprachlichen Wandel einzuführen.

Wie bereits in Kapitel vier betont, ist es ein notwendiges Instrument der Gleichstellung auf verschiedene Bedürfnisse, aktuelle Fakten, Entstehungsmechanismen von Benachteiligungen und geeignete Maßnahmen aufmerksam zu machen. Hierfür sollen auch im kommenden Jahr interne Fortbildungen oder Thementage angeboten werden.

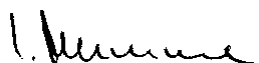
In dem kommenden Jahr sollen nicht nur die ausgefallenen Aktionen nachgeholt werden, ich will mich auch vorrangig dem Thema klischeefreie Bildung und Berufs- und Studienwahl widmen.

Des Weiteren stehen die Kommunalwahlen 2023 an. Deutschlandweit ist zu hören, dass die Kommunen nicht nur Schwierigkeiten haben Frauen, sondern generell Nachwuchs für die Kommunalpolitik zu gewinnen. Da die Kommunalpolitik der Grundstein unserer Demokratie ist, stellt uns dies vor große Herausforderungen. Im kommenden Jahr würde ich gerne durch geeignete Projekte mehr Menschen der amtszugehörigen Gemeinden für die Kommunalpolitik begeistern.

Eine weitere Herausforderung ist der Umbruch der Gleichstellungsbeauftragten in Dithmarschen. Seit Beginn meiner Tätigkeiten im Dezember 2020 wurden inzwischen alle Stellen personell ausgetauscht. Gemeinsam mit der Kollegin vom Amt Mitteldithmarschen bin ich nun die dienstälteste hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Kreisgebiet. In der kommenden Zeit müssen wir uns dementsprechend finden und effektiv organisieren.

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 wird die Arbeit nicht nur bereichert, sondern bereitet mir auch viel Freude.



Inga Mumme

Gleichstellungsbeauftragte Amt KLG Heider Umland