

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Juli 2015 bis November 2017

Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Dithmarschen
Daniela Forner
Stettiner Str. 30, 25746 Heide
Telefon: 0481 - 97 1547
E-Mail: gleichstellungsstelle@dithmarschen.de
www.dithmarschen.de

Inhalt

Vorwort	Seite 2-3
Vielfalt der Handlungsfelder der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	Seite 4
1. Innerhalb der Kreisverwaltung	Seite 4
1.1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege	Seite 5
1.1.1 Teilzeittätigkeit innerhalb der Kreisverwaltung – ein familiengerechtes Arbeitszeit-Modell mit verbreitenden Risiken für Frauen	Seite 5-6
1.1.2 Telearbeit	Seite 7
1.1.3 Führen in Teilzeit	Seite 7-8
1.1.4 Gender und Führung	Seite 8
2. Personalmaßnahmen innerhalb des Berichtszeitraumes und Plan für Chancengleichheit und Frauenförderung des Kreises Dithmarschen	Seite 8
2.1. Personalmaßnahmen 2015 (Juli-Dezember)	Seite 9-10
2.2. Personalmaßnahmen 2016	Seite 10-11
2.3. Personalmaßnahmen 2017 (Stand 10.10.2017)	Seite 11
3. Die Gleichstellungsbeauftragte in den Verwaltungsinternen Gremien/Zusammenkünfte auf Führungskräfteebene	Seite 12
4. Schwerpunkte meiner Gleichstellungsarbeit innerhalb des Kreises Dithmarschen zur Verwirklichung der Gleichberichtigung im gesamten Kreisgebiet	Seite 12
4.1. Beratung und Informationen für Bürgerinnen und Bürger	Seite 12-13
4.2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – Beratung und Fortbildungen	Seite 13-14
4.3 Entgeltgleichheit- Equal Pay	Seite 14-15
4.4. Mädchen und junge Frauen	Seite 15-16
5. Kooperationen und Netzwerke zu Gender-, Frauenpolitischen- und Queeren Themen sowie zu Gewalt auf Kreisebene	Seite 16-19
- Arbeitsgemeinschaft der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Dithmarschen	Seite 16
- Westküste denkt QUEER - Echte Vielfalt für die Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten des Landes Schleswig-Holstein	Seite 16-17
- Rückenwind Berufswahl und Abbau von Rollenklischees	Seite 17
- kommunale Gleichstellungsbeauftragten	Seite 17
- Aktionsbündnis Equal Pay	Seite 17
- Alleinerziehende Mütter und Väter- Projekt Sempre	Seite 17-18
- Aktionsbündnis keine Gewalt an Frauen und Mädchen	Seite 18-19
6. Schlussbetrachtung aus diesem Berichtszeitraum	Seite 19-20

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

um Politik und interessierten Bürgerinnen und Bürgern einen Einblick darüber zu verschaffen was meine Aufgaben sind und wo ich als Gleichstellungsbeauftragte mitwirke, dafür steht dieser 2. Tätigkeitsbericht für den Zeitraum Juli 2015 bis November 2017.

Gemäß Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Trotz gleicher Rechte unterscheidet sich der Alltag von Männern und Frauen in Deutschland weiterhin. In einigen Lebensbereichen sind Frauen und Männer näher zusammen gerückt. In anderen bestehen Unterschiede fort und machen die Notwendigkeit der Gleichstellungsarbeit deutlich.

Mit dem Beschluss des Schleswig-Holsteinischen Landtags¹, wurden in Schleswig-Holstein die Gemeindeordnung, die Kreisordnung und die Amtsordnung novelliert. Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist in Gemeinden/Ämtern mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern „grundsätzlich vollzeitig und nur ausnahmsweise teilzeitig tätig, wenn und soweit die ordnungsgemäße Erledigung der anfallenden Gleichstellungsaufgaben eine Teilzeittätigkeit zulässt. Eine teilzeitige Tätigkeit mit einem Arbeitsvolumen von weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten ist ausgeschlossen; das Nähere regelt die Hauptsatzung.“

„Der Trend der Kommunen, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich in Teilzeit zu beschäftigen und nur noch ausnahmsweise in Vollzeit, hat sich trotz schon bestehender Rechtsgrundlage (siehe Landräteerlass vom 26.08.1991) sukzessive über die Jahre verstetigt und zu einem erheblichen Stellen- bzw. Stundenabbaus geführt. Es bestand dringender politischer Handlungsbedarf gegenzusteuern. Deshalb begrüßen wir die Gesetzesänderung nachdrücklich.“ (Auszug aus unserem Positionspapier zur Umsetzung des Gesetzes zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein).

In den 11 Kreisverwaltungen in Schleswig-Holstein arbeiten 6 Gleichstellungsbeauftragten in Teilzeit (stand 30.04.2017). Hierunter zählt auch der Kreis Dithmarschen, seit 2012 verfügt die Gleichstellungsstelle lediglich über ein Arbeitszeitvolumen von 19,5 Stunden wöchentlich für die Gleichstellungsbeauftragte und 9,54 Arbeitsstunden für eine Verwaltungsmitarbeiterin. Und dass, obwohl die Aufgabeninhalte – wie in allen anderen Verwaltungsabteilungen vollumfänglich und unverändert da sind – und obwohl die sozialen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu den wesentlichen Merkmalen einer modernen Gesellschaften gehört. Während die Benachteiligung der Frauen im Bildungssystem inzwischen verschwunden ist, lebt sie in abge-

¹ Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, siehe GVO-Blatt (Seite 140)

schwächer Form in der Arbeitswelt, der Politik und insbesondere der Familie fort. Denn trotz rechtlicher Gleichstellung fehlt oft das Bewusstsein, dass in den Lebensrealitäten eine tatsächliche Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Es ist Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten hier Aufklärungsarbeit zu leisten und auf Veränderungen hinzuwirken und vor allem konsequent am Ball zu bleiben.

Gleichstellung stellt sich eben nicht von alleine ein. Hierfür muss täglich geworben werden.

Dies kann nur gelingen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte auch das zeitliche volle Arbeitszeitvolumen hierfür hat. Mit der Abgabe meines Berichtes fordere ich deshalb die Politik des Kreises Dithmarschen auf, das Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zum 01. Januar 2018 vollumfänglich umzusetzen und die Vollzeitstelle im Stellenplan 2018 für die Gleichstellungsstelle zu beschließen.

Ich möchte nun die Gelegenheit nutzen, Ihnen die **Vielfalt der Handlungsfelder der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** sowie die aktuellen Arbeitsthemen und Schwerpunkte meiner Gleichstellungsarbeit für diesen Berichtszeitraum vorzustellen. Ziel dieses Berichtes ist es, Erfolge und Defizite im Bereich Gleichstellung zu erkennen und daraus eine langfristige und nachhaltige Gleichstellungsstrategie zu entwickeln. Erwähnen möchte ich bereits jetzt, insbesondere die Beratungen von Bürgerinnen und Bürgern war in diesem Berichtszeitraum eines meiner Hauptaufgaben. Die Nachfrage stieg im Lauf der Zeit kontinuierlich. Gründe dafür sind der zunehmende Bekanntheitsgrad der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Schwerpunkte, die Mundpropaganda von zufriedenen Kundinnen, die Weiterleitung insbesondere durch Mitarbeitende anderer Institutionen und Betriebe.

Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle besonders bei dem Landrat Dr. Klimant für die konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit in den letzten 6 Jahren und hoffe selbstverständlich, dass auch mit einer neuen Landrätin/eines neuen Landrates meine Gleichstellungsarbeit- und ziele von ihr/von ihm gleichermaßen unterstützt werden.

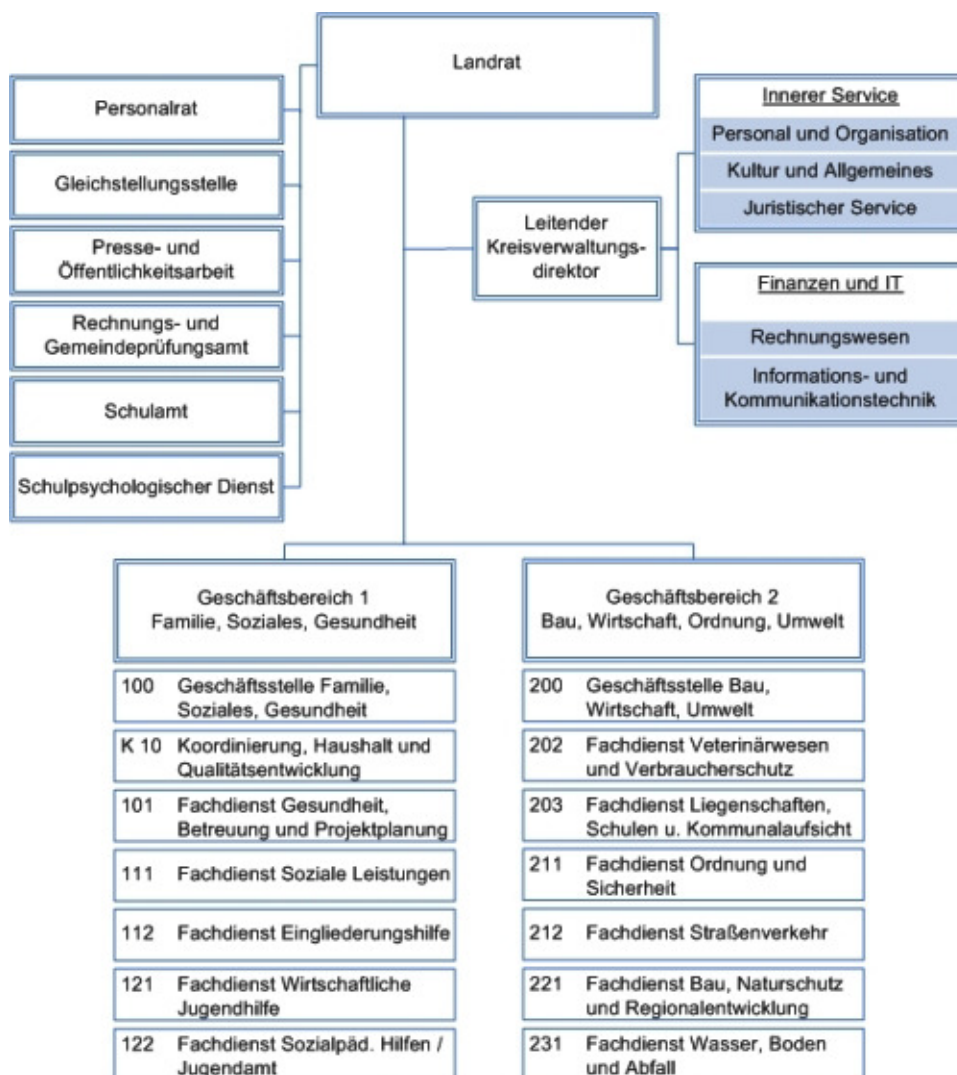
Heide, November 2017

Daniela Forner

Vielfalt der Handlungsfelder der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

1. Innerhalb der Kreisverwaltung Dithmarschen

Innerhalb der Organisationseinheit der Kreisverwaltung Dithmarschen ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten eine Stabsstelle (siehe Schaubild unten Organisationseinheiten der Kreisverwaltung). Ich leite die Gleichstellungsstelle und arbeite intern in den unterschiedlichsten und fachlichen Arbeitsgruppen und Angelegenheiten mit, die zu meinem Aufgabenbereich gehören. Insbesondere die Arbeitsgruppen seien hier erwähnt, die kontinuierlich und gemeinsam an vorgegeben Aufgaben/Themen und Lösungsvorschlägen arbeiten: Audit Beruf und Familie und Pflege, Personalentwicklung sowie die Koordinationsrunden Personalrat, Vorstand und Gleichstellungsbeauftragte. Regelmäßiger und flexibler Informationsaustausch besteht insbesondere mit der Personaldienststelle, mit dem Personalrat, den Geschäftsbereichsleitungen und dem Landrat sowie mit dem Vorstand.



Als Gleichstellungsbeauftragten des Kreises bin ich der Landrätin/dem Landrat direkt zugeordnet und in der Ausübung meiner Tätigkeit an keine fachliche Weisung gebunden. Zu meinem internen Aufgabenbereich gehören, alle sozialen-, personal- und organisatorischen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen,

Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen, Beurteilungsbesprechungen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können zu überprüfen. Dabei hat mich die Verwaltung so frühzeitig zu beteiligen, dass meine Initiativen Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können.

Seit 2014 bin ich Mitglied der Koordinierungsrunde des Personalrates mit den Vorstandsmitgliedern (oder deren Vertretungen). Meine Teilnahme hat sich zeitlich als effektiv erwiesen, weil der Informationsaustausch über künftige Personalvorhaben und zeitnahen Entscheidungen im Kontext der frühzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Personalrat und allen Personalverantwortlichen zielführend ist, um im Rahmen meines Aufgabenbereiches auf die Gleichstellung hinzuwirken.

1.1. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

1.1.1 Teilzeittätigkeit innerhalb der Kreisverwaltung – ein familiengerechtes Arbeitszeit Modell mit verbreitenden Risiken für Frauen

Die Teilzeitquote von Frauen in der Kreisverwaltung liegt bei über 90 Prozent - wie auch im Bundesdurchschnitt², was vor allem an der unbezahlten Haus- und Familienarbeit liegt, die größtenteils von Frauen übernommen wird. Das Arbeitszeitmodell „Teilzeit“ wird kaum von Männern in Anspruch genommen und die Teilzeitquote bei Frauen im mittleren und gehobenen Dienst liegt bei bis zu 50%. Aus diesem Grund setze ich mich weiterhin bei der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) dafür ein, die Berechnung der Leistungsprämie erneut auf ihre Diskriminierungsfreiheit hinsichtlich Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten zu überprüfen. Bisher hat mein Anliegen innerhalb der Betrieblichen Kommission (LOB) keinen Zuspruch erfahren.

Zwar sind Frauen in der Kreisverwaltung auf allen Ebenen vertreten – doch die Karrieremöglichkeiten für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten Frauen stand bisher nicht im Vordergrund der Personalentwicklung der Kreisverwaltung. Daher blieb die Teilzeitkarriere häufig Wunschdenken. Ein gemeinsames Ziel mit der Verwaltungsleitung ist, die Teilzeitquote zu senken und Mitarbeiterinnen die in der Vergangenheit aus familiären Gründen in Teilzeit tätig waren und aktuell in diesem Arbeitszeitstaus geblieben sind, Ermutigung und Angebote zur Stundenaufstockung zu unterbreiten.

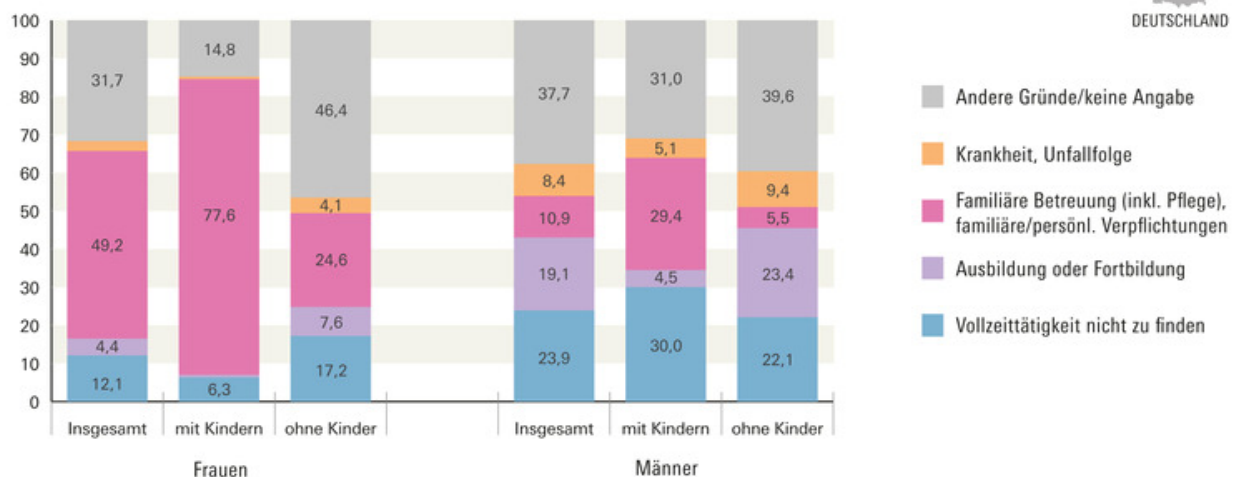
Natürlich ist keine Frau, keine Familie exakt wie die andere. Und doch ist dieses Szenario weder ein Einzelfall noch ein reines Klischee, zeigen Studien, die sich mit berufstätigen Müttern in Deutschland befassen. Rund 70 Prozent von diesen arbeiten in Teilzeit und selbst wenn die Kinder volljährig sind, arbeitet immer noch die Hälfte aller Mütter, die vor ihrer Elternzeit Vollzeit beschäftigt waren, auf einer reduzierten Stelle. Sie erleben, wovon so oft gewarnt wird: Teilzeit bedeutet Karriere-Aus, und auch die anderen beschworenen Risiken – Geldnot im Trennungsfall, Armut im Alter – sind keine Panikmache, sondern sehr real. Daher ist es ein gleichstellungspolitisches Ziel, Frauen zu beraten und zu ermutigen selbst die Rahmenbedingungen zu ändern: Was also kann jede Frau ganz praktisch tun, um a) im Beruf nicht stehen-zubleiben und b) sich finanziell abzusichern?

² Datenquelle Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Bearbeitung: WSI GenderDatenportal 2017

Die Aufgabeverteilung innerhalb der Partnerschaft ist gerade in der Zeit des Wiedereinstiegs ein wichtiger Lösungsansatz. Es ist hilfreich, auf aktive, praktische Unterstützung zählen zu können, schließlich gilt es nun, sich zu beweisen. Am meisten sei den Frauen geholfen, wenn der Partner vorübergehend seine Arbeitszeit reduziert. Doch meistens ist es so das die Frau 12 Monate Elterngeld nutzt (bestehend aus 2 Monate Mutterschutzgeld und 10 Monate Elterngeld) und der Vater 2 Monate.

Als Hauptargument höre ich immer wieder bei den Betroffenen: das Einkommen des Partners sei wesentlich höher als das Einkommen der Frau, deshalb könne sich die Familie ein Mehr an Elternzeit für den Vater finanziell nicht erlauben. Doch das sei zu kurz gedacht, meinen auch die Fachleute: Eine solche temporäre Investition kann sich langfristig mehr als rechnen, wenn Frauen dafür Kapazitäten haben, im Beruf wieder richtig Fuß zu fassen. Um das zu ändern, „muss noch sehr viel passieren“, sagt auch Cornelia Spachholz, Vorsitzende des Verbandes berufstätiger Mütter e.V. (VBM), „in unseren Köpfen ebenso wie an den Rahmenbedingungen, die Wirtschaft, Politik und Gesellschaft vorgeben.“ Die Zielliste des VBM ist entsprechend umfangreich: Kinderwillkommenskultur, bedarfsgerechte Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur auch für ältere Kinder („denn mit der Schule kommen noch mal viele Brüche in der Erwerbsbiographie“), Individualbesteuerung mit Berücksichtigung von Betreuungs-, Pflege- oder Fürsorgeverantwortung statt Ehegattensplitting, Familienzeit als Karrierebaustein, Aufwertung frauentypischer Berufe, Effizienz- statt Präsenzkultur, gleiche Bezahlung, gerechte Renten“.

Gründe für Teilzeittätigkeit aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer mit und ohne Kind in Deutschland (2015), in Prozent



1.1.2. Telearbeit

Beim Kreis Dithmarschen besteht die Möglichkeit der Telearbeit als Ergänzung zu den bestehenden Arbeitsformen. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken. Der Familienbegriff ist dabei so gefasst, dass Familie dort ist, wo langfristig soziale Verantwortung übernommen wird. Hier finden Menschen Sicherheit und Geborgenheit, geben Zuwendung, tragen füreinander Sorge und werden in Krisensituationen aufgefangen, insbesondere auch bei Pflegebedürftigkeit.

„Familie als Lebensumfeld umfasst insbesondere verheiratet sowie unverheiratet zusammenlebende Eltern mit ihren Kindern, Patchwork Familien, allein erziehende Mütter und Väter, Lebenspartnerinnen und -partner, auch gleichgeschlechtlich, sowie Geschwister und Großeltern.

Durch eine Flexibilisierung in örtlicher, zeitlicher und organisatorischer Hinsicht soll es den Beschäftigten ermöglicht werden, neben dem Angebot der Teilzeitarbeit und der Regelung der flexiblen Arbeitszeit, die individuellen Erfordernisse familiärer Betreuungsarbeit mit ihren dienstlichen Aufgaben noch besser in Einklang zu bringen. Darüber hinaus soll die moderne Arbeitsform der Telearbeit in Zeiten des demographischen Wandels die Arbeitgeberattraktivität steigern und damit zu einer Mitarbeiterbindung führen. Dies wird insbesondere dadurch erreicht, dass aufgrund des Telearbeitsplatzes in der Regel das tägliche Pendeln zwischen Wohnort und Arbeitsort entfällt und die Beschäftigten so eine Zeit- und Kostenersparnis erreichen.“³

Anzahl der Telearbeitenden Beschäftigten

2016

Männlich: 5

Weiblich: 19

2017

Männlich: 8

Weiblich: 30

1.1.3. Führen in Teilzeit

Bei der Kreisverwaltung Dithmarschen soll eine Führungsaufgabe nicht abhängig von der individuellen möglichen Arbeitszeit sein, denn Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Von den insgesamt 63 Führungskräften (Geschäftsbereichsleitungen, Fachdienstleitungen und Sachgebietsleitungen) sind es 26 Frauen und 37 Männer. Solange eine Führungsposition nur die Menschen erreicht, die in Vollzeit zur Verfügung stehen wollen und können, ist die Gleichstellung der Geschlechter noch weit entfernt.

Daher spricht aus meiner Sicht für eine gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Verwaltung auch dafür zu sorgen, Führungskräfte in Teilzeit zu unterstützen. Hierfür wurde der Handlungsleitfaden „Führen in Teilzeit“ in unserer Arbeitsgruppe Beruf & Familie & Pflege entwickelt und dieser ist seit 2016 Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes. Ziel ist es, sowohl Mitarbeitende als auch externe Bewerbende mit Familienverantwortung, insbesondere Frauen bei der Bewerbung auf hö-

³ Präambel der Dienstvereinbarung zwischen dem Landrat des Kreises Dithmarschen und dem Personalrat der Kreisverwaltung Dithmarschen über die Regelung der Telearbeit

herwertige Stellen zu unterstützen. Auch derzeitige Führungskräfte, insbesondere die männlichen Kollegen, die sich stärker in die Familie einbringen möchten (oder aus ganz individuellen Gründen ihre Aufgaben eine Zeit lang nur noch in Teilzeit ausüben möchten bzw. können), sollen unterstützt werden.

Die Führungskräfte sind zwar der Meinung, dass Männer und Frauen gleiche Chancen haben sollen, doch das Modell „Führen in Teilzeit“ lehnen die meisten von ihnen ab, „weil Führung nur mit ständiger Präsenz und vollem Einsatz zu erfüllen sei“. Und dennoch bietet dieses eingeführte betriebliche Personalinstrument die Möglichkeit zur Beseitigung von struktureller Diskriminierung: Schließlich zielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege auf eine Neuverteilung von gesellschaftlich notwendiger Arbeit zwischen Männern und Frauen.

1.1.4. Gender und Führung

Personalentwicklungskonzept der Kreisverwaltung Führungskräftenachwuchsprogramm, Führungskräfte, die erstmalig eine Funktion in der Führung übernehmen und noch kein spezielles Qualifizierungsprogramm durchlaufen haben, werden neben dem „Training on the job“ zusätzlich im Rahmen eines Führungskräfte-Nachwuchsprogramm begleitet.

Führungskräfte der Kreisverwaltung sollen gendergerecht führen. Soweit steht es auf dem Papier – doch wie erleben es unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsalltag? Die Integration von Gender-Aspekten in die Personalführung bedarf folglich eines systematischen Personalmanagements, das mit den Unterschieden zwischen Frauen und Männern bewusst umgeht und die Kompetenzen und Potentiale der Mitarbeitenden nicht einer einheitlichen (meist männlichen) Norm unterordnet. Laut Ergebnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterbefragung 2017 sind viele von ihnen der Meinung, dass ihre Führungskraft nicht ausreichend genug gendergerecht führt. Aus dieser Erkenntnis heraus wollen die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte mehr Informationen, Hintergründe und vor allem Sensibilisierung für das Thema Gender und Führung bereits im Führungskräfte-Nachwuchsprogramm leisten.

2. Personalmaßnahmen innerhalb des Berichtszeitraumes und Plan für Chancengleichheit und Frauenförderung des Kreises Dithmarschen

Die hohe Anzahl von 180 Personalmaßnahmen zeigt deutlich, welche zentrale Bedeutung und Herausforderungen die Personalgewinnung und Personalentwicklung für die eine Kreisverwaltung mit über 500 Beschäftigten bereits heute hat.

Im Jahre 2012 waren es bereits 166 Personalmaßnahmen und im Vergleich dazu waren es vor sieben Jahren noch 115. Insbesondere Stellenausschreibungen und Einstellungen und/oder Wechsel in unbefristete Arbeitsverträge, sind Maßnahmen die seit 2014 exorbitant gestiegen sind.

Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit beider Geschlechter finden sich im VI. Plan für Chancengleichheit und Frauenförderung des Kreises Dithmarschen - gültig für die Kalenderjahre 2017-2020 wieder.

Der Plan zur Chancengleichheit und Frauenförderung des Kreises Dithmarschen wird von der Verwaltung erstellt. Sowohl die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat waren an der Aufstellung des VI. Plan zur Chancengleichheit und Frauenförderung beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte steht der Verwaltung beratend zu Seite und ihre Anliegen werden von der Verwaltung berücksichtigt. Daher ist sie frühzeitig in dem Gesamtprozess der Aufstellung eines Planes zur Chancengleichheit und Frauenförderung des Kreises Dithmarschen beteiligt.

Am 06.06.2017 nahm die Gleichstellungsbeauftragte an der Sitzung des Hauptausschusses teil, in der VI. Bericht zum Plan zur Chancengleichheit und Frauenförderung des Kreises Dithmarschen –gültig für die Kalenderjahre 2017-2020 behandelt wurde. Am 15.06.2017 wurde dieser in der Sitzung des Kreistages des Kreises Dithmarschen beschlossen.

Die nachfolgenden Statistiken aller Personalmaßnahmen wurde mir vom Personalservice Innerer Service Organisation und Personal für diesen Berichtszeitraum zur Verfügung gestellt.

2.1. Personalmaßnahmen 2015 (Juli-Dezember)

Zeitverträge	Neu/Verlängerung	Entfristung	Neu/unbefristet
weiblich	15	1	7
männlich	4	1	5
Neubesetzung freier Arbeitsplätze im Auswahlverfahren (Statistik Stellenauswahlverfahren extern)			
weiblich		9	
männlich		9	

Umsetzungen/Versetzungen/Zuweisungen	
weiblich	männlich
13	4

Mehrstunden-AO/Verlängerungen	
weiblich	männlich
13	2

Stundenreduzierungen/Verlängerungen	
weiblich	männlich
11	1

Elternzeit/Sonderurlaub	
weiblich	männlich
5	2

Höhergruppierungen/Eingruppierungen/Zulagen	
weiblich	männlich
-	-

Beförderung	
weiblich	männlich

4	1
---	---

Kündigung/Auflösungsvertrag/Rente	
weiblich	männlich
14	7

2.2. Personalmaßnahmen 2016

Zeitverträge	Neu/Verlängerung	Entfristung	Neu/unbefristet
weiblich	19	2	17
männlich	9	6	5
Neubesetzung freier Arbeitsplätze im Auswahlverfahren (Statistik Stellenauswahlverfahren extern)			
weiblich		21	
männlich		7	

Umsetzungen/Versetzungen/Zuweisungen	
weiblich	männlich
18	6

Mehrstunden-AO/Verlängerungen	
weiblich	männlich
12	3

Stundenreduzierungen/Verlängerungen	
weiblich	männlich
34	1

Elternzeit/Sonderurlaub	
weiblich	männlich
29	5

Höhergruppierungen/Eingruppierungen/Zulagen	
weiblich	männlich
12	5

Beförderung	
weiblich	männlich
1	1

Kündigung/Auflösungsvertrag/Rente	
weiblich	männlich
23	18

2.3. Personalmaßnahmen 2017 (Stand 01.10.2017)

Zeitverträge	Neu/Verlängerung	Entfristung	Neu/unbefristet
weiblich	10	6	10
männlich	6	2	4
Neubesetzung freier Arbeitsplätze im Auswahlverfahren (Statistik Stellenauswahlverfahren extern)			
weiblich		12	
männlich		8	

Umsetzungen/Versetzungen/Zuweisungen	
weiblich	männlich
20	7

Mehrstunden-AO/Verlängerungen	
weiblich	männlich
8	2

Stundenreduzierungen/Verlängerungen	
weiblich	männlich
27	1

Elternzeit/Sonderurlaub	
weiblich	männlich
17	2

Höhergruppierungen/Eingruppierungen/Zulagen	
weiblich	männlich
32	8

Beförderung	
weiblich	männlich
4	2

Kündigung/Auflösungsvertrag/Rente	
weiblich	männlich
12	12

3. Die Gleichstellungsbeauftragte in den Verwaltungsinternen Gremien/Zusammenkünfte auf Führungskräfteebene:

- Rücksprachen mit dem Landrat (Ifd.)
- und den Geschäftsbereichsleitungen
- beratendes Verwaltungsvorstandsmitglied (seit 2014)
- als beratendes Mitglied zu den Vorstandsklausuren, Führungskräfteklausuren- und Konferenzen
- Koordinierungsrunde Personalrat und Verwaltungsleitung und Gleichstellungsbeauftragte (seit 2014)
- Mitglied der Betrieblichen Kommission (LOB) (Ifd.)
- Mitglied der analytischen Dienstpostenbewertungs-Kommission (seit 2014)
- Mitglied der Arbeitsgruppe Familie und Beruf (Ifd.)
- Mitglied der Arbeitsgruppe Personalentwicklung (seit 2014)
- Mitglied der Lenkungs- und Projektgruppe Gemeinsames Dienstleistungszentrum Kreis Dithmarschen und Stadt Heide(seit 2014)

4. Schwerpunkte meiner Gleichstellungsarbeit innerhalb des Kreises Dithmarschen zur Verwirklichung der Gleichberichtigung im gesamten Kreisgebiet

- Gleichstellung und Entgeltgleichheit am Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz), Einereilternfamilien (Alleinerziehende), Mädchenarbeit.

Entsprechend agiere ich als Impulsgeberin oder als Kooperationspartnerin in den von mir ausgewählten Themenschwerpunkten und berate Bürgerinnen und Bürger.

4.1. Beratung und Informationen für Bürgerinnen und Bürger

Frauen werden besonders benachteiligt!

Die Diskriminierung wegen des Geschlechts ist insbesondere als Benachteiligung von Frauen eines der klassischen großen Antidiskriminierungsthemen.

In den Jahren 2016-2017 hatten sich mehrere berufstätige Frauen verschiedener Berufsbranchen an mich gewandt, die für die Dauer ihres Beschäftigungsverbotes entweder nicht das ihnen zustehende ungeminderte Durchschnittsentgelt (§ 11 MuSchG) vom ArbG bekamen oder es wurde ihnen stattdessen der Anspruch ihres Jahresurlaub gegen gerechnet.

Bezüglich des Mutterschutzlohn nach § 11 MuSchG muss der ArbG für den gesamten Zeitraum des Beschäftigungsverbotes während der Schwangerschaft den Durchschnittslohn ungemindert fortzahlen. Dieser kann gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG

(Aufwendungsausgleichsgesetz) vom ArbG durch „Antrag auf Umlage U2“ von den Krankenkassen zurückgefordert werden.

In den o.g. Beratungssituationen hatten Mitarbeitende der Krankenkassen ihre Betroffenen Mitglieder an mich weiter empfohlen. Durch mehrere Beratungen- auch telefonisch- endeten diese unmittelbaren Benachteiligungen zugunsten der Frauen. Ebenso einen Existenzbedrohenden Sachverhalt erlebte eine Frau mit einem befristeten Arbeitsvertrag während ihres Beschäftigungsverbot und ihrer frühzeitigen Arbeitslosenmeldung. Auch hier war in einer Beratungssitzung der betroffenen Frau schnell geholfen und die Rücknahme einer unmittelbaren diskriminierenden Entscheidung wurde zügig wieder aufgehoben.

Sexuelle Belästigung ist eine weitere Diskriminierungsform, die besonders Frauen betrifft und vom AGG erfasst wird.

Während des Berichtszeitraums wandten sich Schulen, Auszubildende, Berufschülerinnen und –Schüler sowie Studierende, die persönlich oder in beruflichen Kontexten über sexuelle Diskriminierung sensibilisiert sind, an mich mit präventiven Fragen oder für Informationsschulungen.

Weitere Beratungsinhalte waren im Kontext von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dem Wiedereinstieg und Informationen zu den Beratungsstellen im Kreis Dithmarschen.

4.2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – Beratung und Fortbildungen

Alle Grenzverletzungen stellen ein strukturelles und gesellschaftliches Problem dar, das dauerhafter Initiativen bedarf.

Sexuelle Belästigung kann nicht alleine durch Urteile über einzelne Fälle, die gerichtsbekannt werden, gelöst werden kann. Viel wichtiger ist die präventive Arbeit, so wie sie auch in § 1 AGG festgeschrieben wurde. Daher werden von mir Inhouse Seminare sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte organisiert. Neben der Kenntnis der rechtlichen Grundlagen insbesondere die Auseinandersetzung mit stereotypen Rollenmustern und Erwartungshaltungen, die für die Bewertung männlichen und weiblichen Verhaltens in diesem Zusammenhang herangezogen werden, braucht es also Genderkompetenz für den adäquaten Umgang mit diesem Holbedarf an Erkenntnissen, und zwar insbesondere über sich selbst.

Am Arbeitsplatz hat das Thema aufgrund der ökonomischen Abhängigkeit eine besondere Bedeutung, da die Möglichkeit, sich den belastenden Zusammenhängen zu entziehen oder sie betriebsöffentlich zu machen, auch immer das Risiko der Belastung des Arbeitsverhältnisses und damit der Existenzgrundlage beinhaltet. Deshalb ist es so wichtig, geschultes Personal und öffentlich Vertrauenspersonen für Betroffene zu benennen, und deren Mut zu würdigen darüber zu sprechen.

Beschwerderecht nach dem AGG

Alle Beschäftigte, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, die sich diskriminiert fühlen, steht ein Beschwerderecht zu (§ 13 AGG). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder Vorgesetzte haben die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maß-

nahmen zu treffen, um zu verhindern, dass sich die festgestellte Benachteiligung wiederholt.

Wer berät bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts?

Eine Anlaufstelle für Betroffene kann die AGG-Beschwerdestelle sein, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in ihrem Betrieb grundsätzlich einzurichten haben. Dies gilt auch für die Verwaltung.

Im März 2017 wurde bei der Kreisverwaltung, Fachdienst Personal und Organisation eine Beschwerdestelle eingerichtet. Ein Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) steht seit dem für alle Beschäftigte im Intranet der Kreisverwaltung zur Verfügung.

Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein berät Personen die persönlich von Diskriminierungen betroffen sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Dithmarschen ist Herausgeberin des Informations-Flyers „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und besucht Schulungen hierzu. Sie berät Mitarbeitende und Bürgerinnen und Bürger zu der Frage „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ und organisiert hierzu Seminare mit externem Fachpersonal und Expertinnen.

4.3 Entgeltgleichheit- Equal Pay

Seit 2015 organisiert die Gleichstellungsstelle dass Fahnen zum Equal Pay Day gehisst werden.

HEIDE⁴: Frauen verdienen weltweit weniger als Männer. Deutschland gehört im europäischen Vergleich nach der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sogar zu den Schlusslichtern. Für mehr Gerechtigkeit in der Bezahlung steht der 8. Equal Pay Day am 20. März 2015. Dieses Datum markiert auch rein rechnerisch den Tag, bis zu dem Frauen arbeiten müssen, damit sie das Gehalt der Männer bis zum Ende des Vorjahres erreichen können. Die Kreisverwaltung Dithmarschen und die Gleichstellungsstelle unterstützen gemeinsam diesen „Tag für gleiche Bezahlung“. Erstmals werden die Fahnen zum Equal Pay Day vor dem Kreishaus gehisst. Sie bleiben bis zum 2. April 2015 hängen.

„Der Equal Pay Day sensibilisiert die Öffentlichkeit für dieses wichtige Thema. Auch als Arbeitgeber von über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht der Kreis Dithmarschen für Chancengleichheit. Denn gerechter Lohn ist nicht nur Anerkennung für gute Leistungen, sondern fördert auch die Wirtschaftlichkeit und Innovationskraft in den Unternehmen und den Institutionen“, sagt Landrat Dr. Jörn Klimant.

Nach wie vor hat sich am Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern nichts verändert: Daten des Statistischen Bundesamtes belegen die Lohnlücke. Danach erhielten Frauen 2013 bei einem durchschnittlichen Bruttolohn von 15,56 Euro rund 22 Prozent weniger Gehalt als Männer, die 19,84 Euro pro Arbeitsstunde bekamen. Auch der Gender-Index, der von der Hans-Böckler-Stiftung 2011 erhoben und für

⁴ Presstext zum 8. Equal Pay Day 2015 der Stabsstelle für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Kreisverwaltung Dithmarschen

den Sozialatlas 2014 des Kreises Dithmarschen ausgewertet wurde, zeigt große Unterschiede auf der regionalen Ebene: In Schleswig-Holstein belegt der Kreis Dithmarschen mit einem Gender-Index von 23,45 Rang 13 von insgesamt 15 Kreisen und kreisfreien Städten. Der Gender-Index misst die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Das bundesweite Messinstrument zum regionalen Vergleich der Gleichstellung der Geschlechter untersuchte 19 Indikatoren aus den Bereichen Ausbildung, Erwerbsleben und Partizipation.

„Die Ursachen für Lohnungleichheit sind vielfältig: geringe Verdienstmöglichkeiten in typischen ‚Frauenberufen‘, der große Anteil von Frauen mit Erwerbsunterbrechungen beziehungsweise in Teilzeit oder prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie die geringe Anzahl von weiblichen Führungskräften“, so die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Daniela Forner. Außerdem fügt Daniela Forner hinzu: „Die Kreisverwaltung macht sich für gleiche Bezahlung stark. Gleichstellungsförderliche Maßnahmen für die Beschäftigten der Kreisverwaltung, die indirekt auf das Entgelt wirken, sind beispielsweise Aufstiegsförderung, Qualifizierung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

4.4. Mädchen – und junge Frauen

Das Netzwerk und Initiative Mädchenarbeit (NIMA) gibt es seit 1991 im Kreis Dithmarschen und ist eine Arbeitsgemeinschaft nach § 78 des Kinder- und Jugendhilfegesetz.

Im Berichtszeitraum fanden vier Kreativ- und Malkurse: „Wecke die Künstlerin in Dir!“ für Mädchen im Alter von 13 bis 15 Jahren und von 10 bis 12 Jahren statt. Insbesondere an dieser Stelle und nicht „nur“ hier gilt mein großer Dank an meine Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle Frau Zänker, ohne sie würden die Malkurse nicht stattfinden können, da der organisatorische Ablauf eben auch viel Zeit in Anspruch nimmt. Seit 2016 haben wir auch eine Auszubildende der Kreisverwaltung für die NIMA Arbeit gewinnen können, sie unterstützt uns tatkräftig an den Malwochenenden vor Ort in Kleve. Dort wird gemalt, gespielt und sich abends verkleidet, Gedichte werden geschrieben und insbesondere Kunstwerke entstehen, die der Öffentlichkeit während einer Finissage präsentiert werden.

Bedanken möchte ich mich auch sehr bei den Kunstleiterinnen Gunda Roosen und Claudia Westphal-Oelerich.

Die **Vertreterinnen** des Arbeitskreises im Berichtszeitraum waren:

- Fachdienst Sozialpädagogische Hilfen und Jugendarbeit des Kreises
- Verein „Frauen helfen Frauen“ e. V. für Frauen in Dithmarschen
- Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Dithmarschen

Erste Vorsitzende von NIMA ist die Gleichstellungsbeauftragte und die Geschäftsführung liegt beim Fachdienst Sozialpädagogische Hilfen des Kreises Dithmarschen.

Die Mädchenarbeit von NIMA wird vom Land finanziert.

Nachwort: Einen Kunst-Kalender 2019 mit den Werken der jungen Künstlerinnen und Impressionen des erlebnisreichen Mädchen-Malwochenende ist gerade in den Druck gegangen. Ich bedanke mich für das Erarbeiten des Layouts bei der Schülerin Emma. Der Kalender ist ab sofort erhältlich bei der Gleichstellungsstelle des Kreises Dithmarschen.

5. Kooperationen und Netzwerke zu Gender, Frauenpolitischen- und Queeren Themen sowie zu Gewalt auf Kreisebene

- Arbeitsgemeinschaft der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Dithmarschen

Im Berichtszeitraum gab es zwei gemeinsame Treffen der Arbeitsgemeinschaft der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Dithmarschen zu der Kampagne der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein.

Die nähere Zusammenarbeit mit den Kolleginnen erfolgt durch die gemeinsamen Schwerpunkte. Mit meinen Kolleginnen aus dem Amt Mitteldithmarschen und dem Amt Eider und der Stadt Heide verbinden mich die Themen Equal Pay Day, Frauen und Politik, keine Gewalt an Frauen und Mädchen.

- Westküste denkt QUEER - Echte Vielfalt für die Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten des Landes Schleswig-Holstein

Gleichstellungsministerin Kristin Alheit nahm am 11. Dezember 2015 in Heide am Auftakt der Veranstaltungsreihe „Westküste denkt QUEER“ teil, die mit Unterstützung des Ministeriums von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Heide und weiteren Beteiligten koordiniert wird.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Dithmarschen hatte für die Auftaktveranstaltung Westküste denkt QUEER unseren Kreispräsident Hans-Harald Böttger für die Unterstützung auf Kreisebene zu dem Aktionsplan Echte Vielfalt für die Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten des Landes Schleswig-Holstein⁵ eingeladen – und vor allem für seine beeindruckende Eröffnungsrede gewinnen können.

Als Zeichen für Akzeptanz und Respekt von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt wurden 2017 erstmalig vor dem Kreishaus die Regenbogenfahnen gehisst.

Der „Lübecker Erklärung für Akzeptanz und Respekt von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ haben hier bei uns in Dithmarschen 2017 unterzeichnet: die FH-Westküste, die Stadt Heide und das Westküstenklinikum Heide und Brunsbüttel. Ich finde es, politisch diskussionsfähig, dass auch der Kreis Dithmarschen der

⁵ „Echte Vielfalt“, das ist das Motto des Aktionsplans für die Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten des Landes Schleswig-Holstein. Zustand kam dieser Aktionsplan 2014 auf einstimmigen Beschluss des Landtags und wird seitdem getragen von einem breiten Bündnis aus der queeren Community in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein.
<http://echte-vielfalt.de/westkueste-denkt-queer/>

Lübecker Erklärung für Akzeptanz und Respekt von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt" beiträgt.

- Rückenwind Jugendmobilität an der Westküste und die Gleichstellungsbeauftragten der Kreise Pinneberg, Nordfriesland und Dithmarschen

Thema: Erarbeitung einer gemeinsamen Gender Kampagne zur Berufswahl/Wanderausstellung an Schulen für 2018

- Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holsteins

„Im echten Norden: Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ – mit diesem Slogan starten Landesfrauenrat und die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holsteins gemeinsam eine Kampagne mit dem Ziel: den Frauenanteil in den Kommunalparlamenten bei der nächsten Kommunalwahl 2018 deutlich zu erhöhen.

Thema Landtagswahl 2017

Gleichstellungsbeauftragte Stadt Heide und Kreis Dithmarschen und weitere Akteurinnen des Kreisfrauenforums veranstalteten vor der Landtagswahl 2017 einen Diskussionsabend mit den Landtagskandidatinnen und Landtagskandidaten unter dem Motto „Frauen sind wählerisch... und wollen ein großes Stück von der politischen Torte“.

Fragenstellungen waren: Was kommt für die Frauen in den nächsten fünf 5 Jahren heraus? Wie geht es weiter mit dem Aktionsplan für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten? Wie soll die Chancengleichheit weiter voran gebracht werden?

Kommunalwahl 2018

Im Rahmen der Reihe Frauen in der Politik bieten die Regionalgruppe Nord-West der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein Seminare, Podiumsgespräche und Workshops an, die ganz praxisnah Wissen über politische Abläufe und kommunale Aufgaben vermitteln aber auch die persönlichen Handlungskompetenz stärken. Angesprochen sind sowohl Bürgerinnen, die sich gut vorstellen können, sich zukünftig in der Kommunalpolitik zu engagieren, als auch erprobte Neueinsteigerinnen und Frauen, die bereits politische Erfahrungen mitbringen.

- Aktionsbündnis für Dithmarschen zum Equal Pay Day

Zum Equal Pay Day wurde 2017 ein Aktionsbündnis für Dithmarschen gegründet.

Mit einem Aktionsstand am 18. März 2017 in Heide am Markt für Bürgerinnen und Bürgern mit zahlreichen Informationen über die Themen Lohn, Arbeit und Gesellschaft. Vertreten waren: Business and Professional Women (BPW), Deutscher Gewerkschaftsbund Region Schleswig-Holstein Nord, Ev. Frauenwerk Dithmarschen, FRAU & BERUF, Kreis Dithmarschen, Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Dithmarschen, Kreis-LandFrauenVerband Dithmarschen e.V., Sozialverband Dithmarschen und Soroptimistinnen International Club Dithmarschen.

- **Alleinerziehende Mütter und Väter – das Projekt Sempre**

Seit März 2017 arbeite ich als Multiplikatorin in dem Projekt Sempre geleitet vom Diakonischen Werk Schleswig-Holstein⁶. Zusammen mit der Koordinatorin für Dithmarschen Frau McDaniel, Dithmarscher Netzwerkpartner arbeiten wir daran, die Teilhabe von Alleinerziehenden Mütter und Väter in Dithmarschen mit Hilfe eines Empowerment-Ansatzes zu stärken. Das bedeutet, Einelternfamilien werden im Rahmen des Projektes ermutigt, sich für ihre Belange einzusetzen und an der Bereitstellung sozialer Dienstleistungen mitzuarbeiten. Dazu wird SEMPRE beispielsweise lokale und regionale Netzwerke, Genossenschaften oder Nachbarschaftsinitiativen mit Know-how und dem Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten unterstützen. Das Diakonische Werk Schleswig-Holstein koordiniert und managt das Projekt. Die Europäische Union unterstützt SEMPRE mit insgesamt 4,86 Millionen Euro.

Der zweite Fachaustausch war im November 2017 in der Kreisverwaltung Heide. Die Eröffnung erfolgte durch den Landrat Dr. Klimant und dem Landespastor Herr Naß von der Diakonie Schleswig-Holstein.

Zu Ressourcen von Einelternfamilien hielt Frau Dr. Stiewe vom Verband alleinerziehender Mütter und Väter einen Vortrag.

Gesichter der Armut

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt seit 2013 die Veranstalter Diakonische Werke und Frauenwerk des Kirchenkreises Dithmarschen zu dem Thema „Armut“ hat viele Gesichter“ in Dithmarschen, den Armut ist etwas was uns ständig begleitet. Insbesondere Familien, Alleinerziehende, Frauen und Ältere Menschen sind von Armut betroffen.

Im Februar 2016 fand eine weitere Podiums- und Publikumsgespräch mit Politikerinnen und Politiker statt, um über Armut zu sprechen.⁷

- **Aktionsbündnis Dithmarschen gegen Gewalt an Frauen, Mädchen und Jungen**

Ein fester Bestandteil meiner Aufgaben ist das Thema NEIN zu Gewalt! Das Aktionsbündnis Dithmarschen Gegen Gewalt an Frauen, Mädchen und Jungen hat zum Ziel, die kreisweiten Aktionen am und um den 25.11.⁸ zum Internationalen Gedenktag „**Keine Gewalt gegen Frauen, Mädchen und Jungen**“ zu planen und zu organisieren.

⁶ Um die Lebenssituation Alleinerziehender zu erforschen, startete das Diakonische Werk Schleswig-Holstein bereits im September 2011-Februar 2014 das Projekt „Soziale Ungleichheiten in Schleswig-Holstein – am Beispiel von Lebenslagen Alleinerziehender in ländlichen Räumen“. Die räumliche Umsetzung erfolgte in Dithmarschen, Ostholstein und Neumünster. Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises begleitete als Multiplikatorin das Projekt von 2012-2014.

⁷ bereits 2013 vor der Bundestagswahl waren Kandidatinnen und Kandidaten aller Parteien zum Thema „Armut“ nach Meldorf eingeladen

⁸ Dieser Tag erinnert an die Ermordung der Schwestern Mirabal aus der Dominikanischen Republik. Ausführliche Informationen unter: www.terre-des-femmes.de

Diesem Arbeitskreis gehören neben den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Dithmarschen Vertreterinnen des Frauenhauses Dithmarschen an, die Beratungsstelle Frauen helfen Frauen e.V., die KIK-Koordinatorin und die Pastorin des Evangelischen Frauenwerkes Dithmarschen an.

Veranstaltungen in der Aktionswoche um den 25. November sind:

- Landesweite Aktion „**Schaut hin! Gewalt kommt nicht in die Tüte!**“ des Landesinnungsverbandes des Bäckerhandwerks Schleswig-Holstein, des Netzwerkes gegen häusliche Gewalt KIK und der Gleichstellungsbeauftragten S.-H. Für das Aktionsbündnis Dithmarschen koordiniert die Bestellungen der Tütenaktion die Gleichstellungsbeauftragte des Amtes Eider.

Die Ansprechpartnerinnen für Schulungen von Multiplikatorinnen in Dithmarschen (Kitas) sind das KIK Netzwerk gegen häusliche Gewalt, das Frauenhaus Heide, die Beratungsstelle Frauen helfen Frauen und Notruf und Beratung für Frauen in Dithmarschen e.V. und das Frauenwerk des Kirchenkreises Dithmarschen.

- Terre des Femmes **Fahnenaktion „Frei leben ohne Gewalt“**

Mit bisher 21 Unterstützerinnen und Unterstützer im Kreis Dithmarschen (Institutionen, Betriebe, Verwaltungen, Privatpersonen) war erstmalig 2016 die Sparkasse Westholstein mit dabei. An ihren 13 Standorten mit Fahnenmasten (Dithmarschen und Steinburg) wehten über 20 Fahnen – in verschiedenen Sprachen vor ihren Filialen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises ist die zuständige Ansprechpartnerin für neue Firmen und Institutionen die sich beteiligen wollen und erinnert die bereits beigetreten Firmen jährlich an ihre Teilnahme.

- In Zusammenarbeit mit dem Filmclub Heide und der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises erfolgt die Filmabsprache für das Aktionsbündnis. In Kooperation gibt es in der Aktionswoche einen Filmclub Abend mit der Thematik Gewalt und Diskriminierung an Frauen und Mädchen.

6. Schlussbetrachtung aus diesem Berichtszeitraum

Gleichstellung stellt sich eben nicht von alleine ein. Hierfür muss täglich geworben werden.

Gleichstellungspolitik ist also so aktuell wie eh und je und bleibt eine wichtige Aufgabe für die weitere Demokratisierung unserer Gesellschaft. Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist dabei von zentraler Bedeutung. Die zu bearbeitenden Zusammenhänge sind dabei sehr komplex und auch nicht allein betrieblich beeinflussbar. Trotzdem können wichtige Impulse für Veränderungen von betrieblichen Strukturen ausgehen. Diese zu schaffen und den veränderten Bedarfe und Bedürfnissen von Männern und Frauen in der modernen Arbeitsgesellschaft anzupassen ist weiterhin wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten.

Wer die Auffassung vertritt, eine Gleichstellungsbeauftragte könne in Teilzeit alle Tätigkeitsbereiche ausfüllen und/oder wer die Meinung vertritt und von einer tatsäch-

lich erreichten Gleichstellung spricht, hat eine deutlich andere Qualitätsvorstellung als es die Hauptsatzung des Kreises Dithmarschen vorsieht.

Zu den Aufgabenfeldern der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gehört neben dem Hinwirken auf Gleichstellung in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten innerhalb der Kreisverwaltung eben auch die Prüfung von kommunalen Vorhaben und Beschlussvorlagen sowie die Begleitung der Arbeit der politischen Ausschüsse unter dem Gesichtspunkt der Geschlechter-Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragte trägt somit zur Verwirklichung der Gleichberichtigung von Frauen und Männern **im gesamten Kreisgebiet** bei.

Dies geschieht insbesondere durch Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit und Beratung, sowie durch den fachlichen Austausch mit den anderen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb des Kreises und im Netzwerk der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein (LAG) und im Netzwerk der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG).

Ich wünsche mir eine vollumfängliche Aufgabenerfüllung, damit auch die bereits begonnenen Aufgaben und Impulse aus diesem Tätigkeitsbericht kontinuierlich begleitet werden und hierdurch auch das gesamte Kreisgebiet, mit ihren Bürgerinnen und Bürgern, ihren politischen Vertretungen und ihren Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungspolitik, nur profitieren kann.

Das Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten steht dabei auf unserer Seite und muss nun endlich auf kommunaler Ebene umgesetzt werden.

Heide im November 2017