

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Januar 2012 bis Juni 2015

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

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

am 01.01.2012 trat ich meine Stelle als Gleichstellungsbeauftragte mit der Hälfte der regulären Arbeitszeit von 19,5 Stunden pro Woche beim Kreis Dithmarschen an.

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 Tätigkeitsbericht für den Zeitraum 2012 bis Juni 2015.

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.

Aus diesem Grund möchte ich zunächst an den Kreistagsbeschluss vom 9. Juni 2011 erinnern, als die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Dithmarschen von Vollzeit auf Teilzeit reduziert wurde. Meine Aufgaben in nur 19,5 Stunden wöchentlich auszuführen mit einem Anforderungsprofil, welches sowohl innerhalb der Kreisverwaltung als auch für das gesamte Kreisgebiet eine ganze Reihe an Querschnittsaufgaben bereit hält, erfordert bereits Disziplin, Zeiteffizienz und Prioritätensetzung.

Gemessen an der verfügbaren halbierten Arbeitszeit ist es daher erforderlich, eine Differenzierung vorzunehmen zu dem, was früher mit einem Vollzeitvolumen geleistet wurde. Denn allein die Vorstellung, eine Kreis-Gleichstellungsbeauftragte für 505 Kreisangehörige Beschäftigten und für eine Kreisbevölkerungsgröße von 132.892 Bürgerinnen und Bürger¹, könne „halbtags“ an den Zielen der Gleichstellungspolitik erfolgreich weiter arbeiten produziert einen Grundkonflikt. Dieser Konflikt war bisher nicht lösbar, weder in meinen Gesprächen mit der Verwaltungsspitze noch mit Politik.

Im Juni 2012 und Juli 2012 besuchte ich alle Fraktionen und stellte noch Mal persönlich meine Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte vor. Ziel der Gespräche war es, die Politik darüber zu informieren, dass die Gleichstellungsarbeit in Teilzeit nicht leistbar ist.

Am 11.10.2012 berichtete ich den Mitgliedern des Hauptausschusses² über meine Arbeit und schilderte Ihnen detailliert meinen Arbeitsalltag, insbesondere auf die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Aufgabenbereiche.

Ich informierte darüber, dass die Bearbeitung von Personalangelegenheiten den größten zeitlichen Umfang umfasse, sowie alle Gesprächstermine.

¹ Einwohnerzahlen des Kreises Dithmarschen Stand: 30.09.2014

² Drucksache-Nr. 2012/HA/50

Sowohl meine Teilnahme an Vorstellungsgesprächen sowie in Projekt - und Netzwerkarbeiten könne nur eingeschränkt erfolgen. Im Anschluss an meinem Bericht beantwortete ich weitere Detailfragen der Abgeordneten und es folgte eine abschließende Diskussion der Abgeordneten über die zukünftige Ausgestaltung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten.

An dieser Stelle erinnere ich daran, dass auch die Verwaltungsassistentin der Gleichstellungsstelle seit 2012 um die Hälfte ihrer Arbeitszeit reduziert wurde. Das ist sehr bedauerlich, denn gerade die Führung in Teilzeit der Gleichstellungsstelle erfordert umso mehr eine gute personelle Ausstattung für die anfallenden Verwaltungsarbeiten. Die personelle Ausstattung von gerade Mal 9,75 Stunden pro Woche für Bürotätigkeiten wie Erledigung von Schreibarbeiten, Kopieren, Telefonbetreuung, Bearbeitung der täglichen Post, Fertigung von Anordnungen, Aktenablage, den monatlichen Frauenkalender drucken, Flyer drucken für Veranstaltungen, Betreuung der Adressdateien, Vorlagen erstellen und vorbereiten, ist definitiv viel zu gering.

Ich möchte nun die Gelegenheit nutzen, Ihnen die aktuellen Arbeitsthemen und die Schwerpunkte meiner Gleichstellungsarbeit für den Berichtszeitraum 2012-2014 vorzustellen. Dabei werde ich nicht weiter explizit erwähnen müssen, was im Zuge der personellen Rationalisierung der Gleichstellungsstelle nicht mehr geleistet werden kann. Auch wenn die Aufgaben innerhalb der Verwaltung mein gesamtes Arbeitszeitvolumen in Anspruch nehmen, habe ich mich in verschiedenen frauenrelevanten Netzwerken eingebracht und an der Organisation von Veranstaltungen mitgewirkt.

Einige Projekte konnte ich Mangels zeitlicher Ressourcen hingegen nur "ideell" unterstützen, einige Aufgaben habe ich gekürzt oder sind ganz weggefallen.

Heide, August 2015

Daniela Forner

Inhalt

Vorwort	Seite 1-2
Arbeitsfelder in der Kreisverwaltung	
Personalauswahl und Personalmaßnahmen innerhalb der Verwaltung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Seite 4
Beschäftigtenstruktur 2012 – 2014	Seite 5-8
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Verwaltungsinternen Gremien/Zusammenkünfte auf Führungskräfteebene	Seite 8
Schwerpunkte Gleichstellungsthemen im Kreis Dithmarschen	
Berufswahl und Abbau von Rollenklischees	Seite 9
Wanderausstellung „Typ 2020 – Was morgen zählt“	Seite 10
Mädchen - und junge Frauen: „Wecke die Künstlerin in dir“	Seite 11-12
MINT Messe in Heide	Seite 12
Lebenslagen Alleinerziehender	Seite 12
„Soziale Ungleichheiten in Schleswig-Holstein – am Beispiel von Lebenslagen Alleinerziehender in ländlichen Räumen“	Seite 12-13
„Gesichter der Armut“	Seite 14
Aktionsbündnis Dithmarschen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen	Seite 14-15
Fahnenaktion „Frei leben ohne Gewalt“	Seite 15
Schaut hin – Gewalt kommt nicht in die Tüte	Seite 16
Frauenberatungsstelle Frauen helfen Frauen e. V	Seite 16
Richtlinie zur Förderung von Frauenfachberatungsstellen und Frauenhäuser	Seite 17
Arbeitskreis Arbeitsmarkt für Frauen in Dithmarschen und Frau & Beruf	Seite 18
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Dithmarschen	Seite 18-19
Kreisfrauenforum	Seite 19-20
Termine und Themen im Berichtszeitraum	
Personalentwicklung/Qualifizierung und Gesundheit	Seite 20-21
Geschlechterparitätische Entsendung in Gremien	Seite 21
Veranstaltungen zum Thema „Frauen in der Politik“	Seite 21
Information und Beratung	Seite 22
Aktuelle Arbeitskreise innerhalb des Kreises Dithmarschens zu Mädchen- und Frauenrelevanten Themen	Seite 22
Teilnahme an regionalen und Überregionalen Veranstaltungen	Seite 22-23
Mentoring Programm „Starke Frauen – starke Netze“	Seite 24
Schlusswort	Seite 25
Informationen- Flyer	Seite 26

Arbeitsfelder in der Kreisverwaltung

1. Personalauswahl und Personalmaßnahmen innerhalb der Verwaltung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Berichtszeitraum gab es innerhalb der Kreisverwaltung zahlreiche Personalauswahl- und Wiederbesetzungsverfahren. An diesen habe ich bei Bedarf teilgenommen, wenn Bereiche zu besetzen waren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Wir sind uns innerhalb der Verwaltung einig, dass alle Stellen teilbar ausgeschrieben werden. Und dennoch, auch an diesen Bewerbungsverfahren teilzunehmen ist mir dann besonders wichtig, wenn die Teilzeit- Bewerberinnenanzahl im Vergleich der zur Verfügung stehenden Vollzeitbewerberinnen und- Bewerber unterrepräsentiert ist. Denn eine Vollzeitstelle im gehobenen und höheren Dienst zu teilen, erfordert einen Mehraufwand für alle Beteiligten, dennoch darf dies nicht dazu führen, Vollzeitbewerbende zu bevorzugen.

Ebenso beim **Thema Führen in Teilzeit**: Familienpflichten und eine berufliche Führungsposition ist kein Widerspruch. Es ist mir gelungen, den Landrat, den Personalrat und die Stabsstelle Innerer Service für dieses Thema zu gewinnen. Aktuell erarbeitet die Arbeitsgruppe BerufundFamilie einen Leitfaden zum Thema „Führen in Teilzeit“ in der Kreisverwaltung, um das Thema weiter zu transportieren. Ziel ist es, sowohl Mitarbeitende als auch externe Bewerbende mit Familienverantwortung, insbesondere Frauen bei der Bewerbung auf höherwertige Stellen zu unterstützen. Auch derzeitige Führungskräfte, die aus ganz individuellen Gründen ihre Aufgaben nur noch in Teilzeit ausüben möchten bzw. können, sollen unterstützt werden. Führen in Teilzeit öffnet auch den Weg für Männer, die sich stärker in die Familie einbringen möchten.

Auch im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie findet bei Bedarf einmal im Jahr ein **Elternzeit-Treffen** statt. Zusammen mit dem Personalrat laden wir Kolleginnen und Kollegen ein, die sich in Elternzeit/Familienzeit befinden. Ziel ist es, den persönlichen Kontakt zu den Müttern und Vätern zu halten, sie über die Geschehnisse in der Kreisverwaltung zu informieren und ihnen Raum für Fragen, wie zum Beispiel den Wiedereinstieg, zu geben.

Ein weiteres familienfreundliches Modell ist die **Ausbildung in Teilzeit**. Bereits zum zweiten Male bildet die Kreisverwaltung eine Verwaltungsfachangestellte mit Familienaufgaben in Teilzeit aus.

Personalmaßnahmen: im Jahr 2012 gab es insgesamt 166 Personalmaßnahmen. Ein Vergleich dazu: im Jahre 2010 waren es noch 115. Insbesondere Stellenausschreibungen und Einstellungen und/oder Wechsel in unbefristete Arbeitsverträge, sind Maßnahmen die seit 2014 exorbitant gestiegen sind.

2. Beschäftigungsstruktur der Kreisverwaltung von 2012-2014

Beschäftigtenstruktur 2012			
Beamten/Beamtinnen	weiblich	männlich	Gesamt
höherer Dienst	3	5	8
gehobener Dienst	25	32	57
mittlerer Dienst	7 (Vollzeit: 3 / Teilzeit: 4)	3 (Vollzeit: 3 / Teilzeit: 0)	10
einfacher Dienst	0	0	0
Gesamt:	35	40	75
Beschäftigte	weiblich	männlich	Gesamt
höherer Dienst	7	7	14
gehobener Dienst	76	58	134
mittlerer Dienst	189 (Vollzeit: 101 / Teilzeit: 88)	48 (Vollzeit: 42 / Teilzeit: 6)	237
einfacher Dienst	18	0	18
Gesamt:	290	113	403
Auszubildende und Praktikanten	weiblich	männlich	Gesamt
Verwaltungsfachangestellte	7	3	10
Informatikkaufleute	0	3	3
Forstwirte	0	1	1
Kreisinspektorwärter/innen	5	2	7
Praktikanten/Praktikantinnen	1	0	1
Volontär	0	1	1
Gesamt:	13	10	23
Führungskräfte (GBL, FDL, SGBL)	weiblich	männlich	Gesamt
	19	39	58
Führungskräfte (GBL, FDL)	weiblich	männlich	Gesamt
	3	14	17

Beschäftigtenstruktur 2013			
Beamtinnen/Beamte	weiblich	männlich	Gesamt
höherer Dienst	3	5	8
gehobener Dienst	23 (TZ: 7)	28 (TZ: 2)	51
mittlerer Dienst	6 (TZ: 4)		3
einfacher Dienst		0	0
Gesamt:	32	36	68
Beschäftigte	weiblich	männlich	Gesamt
höherer Dienst	8 (TZ: 5)	5 (TZ: 1)	13
gehobener Dienst	72 (TZ: 36)	58 (TZ: 9)	130
mittlerer Dienst	174 (TZ: 90)	49 (TZ: 10)	223
einfacher Dienst	19 (alle TZ)	1 TZ)	20
Gesamt:	273	113	386
Auszubildende und Praktikanten	weiblich	männlich	Gesamt
Verwaltungsfachangestellte	7	2	9
Informatikkaufleute	0	2	2
Forstwirte	0	1	1
Kreisinspektoranwärter/innen	4	1	5
Praktikanten/Praktikantinnen	1	0	1
Volontär	0	1	1
Gesamt:	12	7	19
	weiblich	männlich	Gesamt
Führungskräfte (GBL, FDL)	5	10	15

Beschäftigtenstruktur 2014			
Beamtinnen/Beamte	weiblich	männlich	Gesamt
höherer Dienst	3	5	8
gehobener Dienst	24 (TZ: 8)	26 (TZ: 3)	50
mittlerer Dienst	7 (TZ: 4)		3
einfacher Dienst	0	0	0
Gesamt:	34	34	68
Beschäftigte	weiblich	männlich	Gesamt
höherer Dienst	8 (TZ: 5)	4 (TZ: 1)	12
gehobener Dienst	83 (TZ: 40)	64 (TZ: 11)	147
mittlerer Dienst	183 (TZ: 91)	52 (TZ: 9)	235
einfacher Dienst	21 (alle TZ)	1 (TZ)	22
Gesamt:	295	121	416
Auszubildende und Praktikanten	weiblich	männlich	Gesamt
Verwaltungsfachangestellte	7	1	8
Informatikkaufleute	0	1	1
Forstwirte	0	1	1
Kreisinspektorwärter/innen	4	1	5
Praktikanten/Praktikantinnen	1	0	1
Volontär	0	1	1
Gesamt:	12	5	17
	weiblich	männlich	Gesamt
Führungskräfte (GBL, FDL)	5	10	15

Fazit aus der Beschäftigtenstruktur 2012-2014

1. Teilzeitarbeit ist immer noch eine Frauendomäne! Die Ergebnisse zeigen auf den ersten Blick, dass das Arbeitszeitmodell „Teilzeit“ sehr wenig von Männern in Anspruch genommen wird und die Teilzeitquote bei den Frauen im mittleren und höheren Dienst bei 50%, liegt. Aus diesem Grund habe ich mich bei der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) dafür ausgesprochen, die Berechnung der Leistungsprämie erneut auf ihre Diskriminierungsfreiheit hinsichtlich Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten zu überprüfen.

2. Frauen in Führungspositionen sind unterrepräsentiert! Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist ein nach wie vor vieldiskutierter Aspekt in der Debatte zur Gleichstellung von Männern und Frauen und auch ein wichtiges Thema in der Dienststelle. Hier bin ich als Gleichstellungsbeauftragte besonders gefragt. Denn noch immer sind Frauen auf Führungsebene unterrepräsentiert.

Die Fachbereichsleitungen mit drei weibliche Führungskräften und 14 männlichen sind auch heute von einer paritätischen Besetzung weit entfernt. Seit 2013 hat sich diese Unterrepräsentanz nur minimal verändert: Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte stieg gerade Mal auf fünf.

Seit September 2013 hat die Kreisverwaltung eine weibliche Führungsspitze als Geschäftsbereichsleiterin für Familie, Soziales und Gesundheit, somit sind die beiden Geschäftsbereichsleitungen paritätisch besetzt und ein weiterer Meilenstein für die Gleichstellung innerhalb der Kreisverwaltung gelegt.

Weitere Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit beider Geschlechter finden sich im V. Plan für Chancengleichheit und Frauenförderung der Verwaltung wieder.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Verwaltungsinternen Gremien/Zusammenkünfte auf Führungskräfteebene:

- Rücksprachen mit dem Landrat (Ifd.)
- und den Geschäftsbereichsleitungen
- beratendes Verwaltungsvorstandsmitglied (seit 2014)
- als beratendes Mitglied zu den 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 Arbeitsgruppe Kreishausumzüge (von 2012 bis 2013)
- Mitglied der Lenkungs- und Projektgruppe Gemeinsames Dienstleistungszentrum Kreis Dithmarschen und Stadt Heide(seit 2014)
- Mitglied der IT-Steuerungsgruppe (2013).

Schwerpunkte meiner Gleichstellungsthemen im Kreis Dithmarschen

Berufswahl und Abbau von Rollenklischees

In der Schulzeit festigen sich Geschlechtsunterschiede bekanntlich auch bei fachlichen Interessen: Mädchen mögen Sprachen, Jungen interessieren sich für naturwissenschaftlich-technische Fächer. In der späteren Ausbildungs- und Studienwahl setzt sich fort, was früh begonnen hat: die Geschlechter bevorzugen unterschiedliche Berufswahlspektren und Studienfächer, auch wenn die Interessen breit angelegt sind und die Schulnoten viele verschiedene Möglichkeiten zulassen könnten.



Während des Berichtszeitraum 2012 und 2013 organisierte ich in Zusammenarbeit mit dem Landrat und mit einer Kollegin und zwei Kollegen die Zukunftstage Girls' Day im Kreishaus. Mädchen im Alter von 10-14 warfen einen Blick in berufliche Alternativen. Sie begleiteten an diesem Tag einen Gesundheitsingenieur, eine Kollegin aus dem Fachdienst Bau, Naturschutz und einen Förster.



Wanderausstellung „Typ 2020 – Was morgen zählt“ Neue Perspektiven in der Berufs- und Lebensplanung *speziell für Jungs.*

Als Ergänzung und Reaktion zum länger bestehenden Girls' Day findet seit einigen Jahren der Jungen Zukunftstag statt.

An diesem Tag haben Jungen der Klassen fünf bis zehn die Gelegenheit, Berufe z.B. in den Bereichen Erziehung Soziales, Gesundheit und Pflege kennen zu lernen. Außerdem können sie an Angeboten zu den Themen Lebensplanung und soziale Kompetenzen teilnehmen. Auf diese Weise erhalten die Jungen neue Berufs- und Lebensperspektiven.

In Zusammenarbeit mit der Projektstelle S.Ü.D. des Kreises Dithmarschen wollte ich daher die Wanderausstellung „Typ 2020 – an Dithmarscher Schulen vorstellen. Zielgruppen der Ausstellung waren Jungengruppen, gemischte Gruppen von Jugendlichen und Schulklassen der Jahrgangsstufen 5 – 10. Hierzu gründeten wir eine Projektgruppe und luden Lehrkräfte und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Brunsbüttel ein. An drei Dithmarscher Schulen wurde im Mai 2013 mit insgesamt zwölf Bannern die **Wanderausstellung „Typ 2020 – Was morgen zählt“** vorgestellt.

Die Ausstellung versprach eine spannende Mischung aus sachlichen Berufs-Informationen und persönlichen Eindrücken junger berufstätiger Männer. Durch diese Darstellung werden Männer in Dienstleistungsberufen aus erzieherischen, sozialen und pflegerischen Bereichen als selbstverständlich wahrgenommen.

Die besondere Idee dieser Ausstellung hatten wir Koordinatorinnen dadurch ergänzt, indem auch Unternehmen angesprochen wurden, ihre Azubis als „**Ausbildungsbotschafter**“ für die Dauer der Ausstellung an die Schulen zu entsenden. Die jungen Männer sollten vorzugsweise in Berufen tätig sein, in denen bisher nur wenige Männer zu finden waren. Damit war die Ausstellung **Berufsorientierung** und **Diskussionsanregung** zugleich.



Foto: Ralf Pöschus, Norddeutsche Rundschau

Beteiligte Dithmarscher Schulen für die Wanderausstellung waren:

14.-20.05.2013 die Gemeinschaftsschule Heide-Ost,

21.-24.05.2013 die Regionalschule Albersdorf,

27.-30.05.2013 die Regionalschule Brunsbüttel.

Weitere Informationen zur Wanderausstellung finden Sie auf www.boys-day.de/Service_Material/Wanderausstellung_Typ_2020

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.

Kreativ- und Malkurse: „Wecke die Künstlerin in Dir!“



Foto: D. Forner, Gleichstellungsbeauftragte Kreis Dithmarschen

Mit der tatkräftigen Unterstützung der langjährigen Mitglieder des Arbeitskreises gehören zu den Aufgaben von NIMA, der Mädchenkalender speziell für junge Frauen (aktuell erschienen für das Schuljahr 2015/2016) und die Workshops „Wecke die Künstlerin in Dir“ für Mädchen im Alter von 13 bis 15 Jahren und von 10 bis 12 Jahren. Insgesamt dürfen zwölf bis vierzehn Mädchen pro Workshop mit Unterstützung der Künstlerinnen Gunda Roosen und Claudia Westphal-Oelerich malen und modellieren.

Die Gleichstellungsstelle wirbt die Schulen hierfür rechtzeitig an und insbesondere durch Terminveröffentlichungen in der Tagespresse erfährt der Kreativkurs große Resonanz. Die Anmeldeplätze sind jedes Mal innerhalb einiger Tagen ausgebucht. Finanziert wird die Mädchenarbeit mit Mitteln des Landes und des Kreises.

Zu den weiteren Aufgaben von NIMA gehört die Förderung der Vernetzung der im Bereich der Mädchenarbeit tätigen Frauen, sowie die Zusammenarbeit mit der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen und junger Frauen in der Jugendhilfe auf der Landesebene.

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

- Jugendzentren Burg und Heide
- Offener Kanal Westküste
- Fachdienst Sozialpädagogische Hilfen und Jugendarbeit des Kreises
- Schulsozialarbeiterinnen

- Verein „Frauen helfen Frauen“ e. V. für Frauen in Dithmarschen
- Frauenhauses Dithmarschen e. V.
- der Frühen Hilfen
- Integrationsfachdienst
- Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Heide und des Kreises Dithmarschen

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

Ausblick:

Obwohl für viele „Wecke die Künstlerin“ ein Begriff ist und sich viele Menschen an die Kunstthemen der vergangenen Jahre positiv erinnern (z.B. die NANAS inspiriert durch Niki de Saint Phalle), scheint doch die politische Arbeit von NIMA oftmals in den Hintergrund zu geraten.

Das Ziel von NIMA ist künftig, auch die politische Mädchenarbeit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Doch die stark sinkenden personellen Ressourcen bei allen Mitgliedern, jedoch insbesondere bei der Gleichstellungsstelle, erschweren die Umsetzung – zusätzliche und neue zielgerichtete Angebote für Mädchen zu entwickeln.

MINT steht für

Mathematik – Informatik – Naturwissenschaften – Technik

MINT Messe für Mädchen und junge Frauen in Dithmarschen

Die MINT-Messe wird organisiert von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fachhochschule Westküste, der Beratungsstelle FRAU & BERUF Meldorf, der Agentur für Arbeit Heide. Während des Berichtszeitraumes war ich Mangels zeitlicher Ressourcen bei den Planungen nicht aktiv.

Lebenslagen Alleinerziehender

Im Berichtszeitraum war mein Schwerpunkt „Lebenslagen von Alleinerziehende“ und „Armut“.

Alleinerziehende in Schleswig-Holstein:

91.000 Kinder, davon 83.000 unter 18 Jahren (Quelle Mikrozensus 2011) .

Die Anzahl Alleinerziehender Mütter und Väter im Kreis Dithmarschen ist nicht bekannt. Nur in Bezug auf die Gesamtbevölkerung kann es eine Wahrscheinlichkeitsstatistik geben.

Fakten Arbeitsmarkt Alleinerziehende (Quelle Pressemitteilung Nr. 08/2013 – 12. Februar 2013, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein)

Arbeitslose Alleinerziehende in Schleswig-Holstein
Januar 2013: 10.438 (Januar 2012: 10.236/ + 2 Prozent)
davon Frauen: 9.464
davon Männer: 974
Anteil der Frauen: knapp 90 Prozent

Qualifikationsprofile der arbeitslosen Alleinerziehenden
Akademische Ausbildung: 220
Mit Ausbildungsabschluss: 4.371
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung: 5.394
Kein Hauptschulabschluss: 1.313

„Soziale Ungleichheiten in Schleswig-Holstein – am Beispiel von Lebenslagen Alleinerziehender in ländlichen Räumen“

Um die Lebenssituation Alleinerziehender zu erforschen, startete das Diakonische Werk Schleswig-Holstein 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.

Das Projekt hatte zwei gemeinsame Schwerpunkte: Armut und Ausgrenzung im ländlichen Raum und Lebenslagen von Alleinerziehenden.
(Quelle, Diakonisches Werk Schleswig-Holstein, Landesverband der Inneren Mission e.V., Projektkoordination: Doris Scheer)

Als Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Dithmarschen wurde ich vom Diakonischen Werk Schleswig-Holstein eingeladen, das Projekt als Multiplikatorin zu unterstützen. Im Berichtszeitraum nahm ich an einem Workshop und einer von insgesamt sieben Projektvorstellungen teil. Diese war in Büsum am 22.11.2012 und dort folgte auch eine gemeinsame Presseerklärung des Diakonischen Werkes und der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises.

Die Diakonie startete in Zusammenarbeit mit der Bremer Gesellschaft für innovative Sozialforschung vor zwei Jahren eine umfangreiche Befragungsaktion³ in den oben genannten Projektregionen: Wie leben Alleinerziehende auf dem Land und in der Stadt? Was bedeutet es für sie, alleinerziehend zu sein? Was würde ihre Situation aus ihrer Sicht verbessern?
Die Unterschiede zwischen Stadt und Land sind laut der Studie eher gering, allerdings spielt in ländlichen Regionen die fehlende Mobilität eine wichtige Rolle.

³ Quelle: <http://www.diakonie-sh.de/assets/PDF/Projekte/Fachkongress20Alleinerziehende2020PrE4sentation20Giss.pdf>

Gesichter der Armut

Podiums- und Publikumsgespräche im Rahmen des Demokratie-Kollegs im Vorwege der Bundestagswahl am 19.08.2013, in Meldorf.

Veranstalter Diakonische Werke und Kirchenkreise in Dithmarschen

Im Vorwege zur Veranstaltung gab es eine Arbeitsgruppe um Fragen zu erarbeiten. Zusammen mit der Kollegin vom Evangelischen Frauenwerk Dithmarschen beschäftigten wir uns mit der Frage: „Armut ist weiblich“, besonders bei Alleinerziehenden, aber auch bei Familienfrauen, die vom Einkommen des Partners abhängig sind und besonders im Alter trifft die Armut Frauen.

Wie lässt sich gegensteuern? Wer tritt als Lobby für die Armen ein?

Welche Chancen ergeben sich, damit mehr sozial benachteiligte Menschen stärker an dem gemeinsamen Leben teilhaben können?

Die Kandidaten und Kandidatinnen für den Bundestag standen Rede und Antwort. Das Demokratie-Kolleg brachte Politikerinnen und Politiker, Fachleute und Bürgerinnen und Bürger ins Gespräch.

Wie leben Alleinerziehende in Dithmarschen und Was bedeutet es für sie, alleinerziehend zu sein? Was würde ihre Situation aus ihrer Sicht verbessern?

Aktionsbündnis Dithmarschen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen

Ein fester Bestandteil meiner Aufgaben ist das Thema NEIN zu Gewalt an Mädchen und Frauen. Das Aktionsbündnis Dithmarschen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen hat zum Ziel, die kreisweiten Aktionen am und um den 25.11.⁴ zum Internationalen Gedenktag „**keine Gewalt gegen Frauen und Mädchen**“ zu planen und zu organisieren.

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

Der Filmclub Heide zeigt jährlich in Kooperation mit dem Aktionsbündnis einen Film mit der Thematik Gewalt und Diskriminierung an Frauen und Mädchen.

⁴ Dieser Tag erinnert an die Ermordung der Schwestern Mirabal aus der Dominikanischen Republik. Ausführliche Informationen unter: www.terre-des-femmes.de

Eine neue Aktion war 2014 die **Plakat-Aktion**. In Form von größeren Plakaten mit kurzen und einprägsamen Texten und Zahlen wollten wir in öffentlichen Räumen auf das Thema „Gewalt“ hinweisen. Auch in der Kreisverwaltung konnten sich Beschäftigte, Besucher und Besucherinnen im Erdgeschoss darüber informieren, dass:

circa 45.000 Frauen und Kinder pro Jahr vor gewalttätigen Ehemännern in bundesdeutsche Frauenhäuser flüchten.

Und

im Jahr 2013 haben sich in 43 Fällen überwiegend Mütter im Kinderschutzzentrum Westküste gemeldet um Unterstützung für ihre Kinder bei erlebter häuslicher Gewalt zu erhalten.

Und

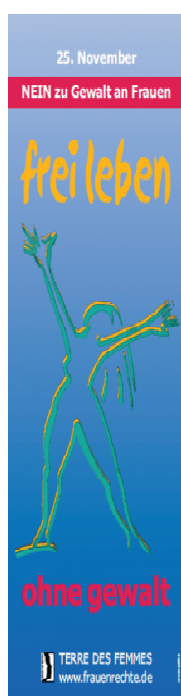
2013 sind 79 Frauen und 84 Kinder in das Frauenhaus Dithmarschen geflohen. Und wie viele haben es nicht geschafft?

Fahnenaktion „Frei leben ohne Gewalt“

Was für einzelne Kommunen, das Rathaus Heide und für die Kreisverwaltung selbstverständlich ist, denn jährlich werden die Fahnen „Frei leben ohne Gewalt“ gehisst, sollte 2012 auch die Wirtschaft erreichen.

Es wurde eine Fahnen sponsoring-Aktion initiiert, und eine ganze Reihe von Wirtschaftsunternehmen in der Region angeschrieben, um auf das Tabu Thema aufmerksam zu machen. Als erstes Unternehmen zeigte Boyens Medien Flagge.

Persönlich habe ich mich dafür eingesetzt, dass auch das Westküstenklinikum in Heide und Brunsbüttel die Kampagne unterstützt und Flagge zeigt. Seit 2013 koordiniere ich die Fahnenaktion für die Kliniken.



Die Fahnen „Frei leben ohne Gewalt“ hängen in Brunsbüttel, in Burg, Marne, Meldorf, Heide. und Hemmingstedt.

Sie sollen auf das Recht von Frauen und Mädchen auf ein Leben ohne Gewalt aufmerksam machen.



Seit Jahren gibt es die 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.

In zahlreichen Bäckereien Dithmarschens werden die Backwaren in diese Brötchentüten verkauft. Die Teilnehmerinnen des Aktionsbündnisses Dithmarschen informieren über die Aktionen zum internationalen Gedenktag und verteilen Brötchentüten in Kooperation mit der Elbbäckerei Heuer und EDEKA Frauen-Markt in Heide.

Da auf den Tüten die landesweite Frauenhelpline angegeben ist, wird vor Ort mit Flyern auf die Beratungs- und Zufluchtsmöglichkeiten in Dithmarschen hingewiesen.

Frauenberatungsstelle Frauen helfen Frauen e.V., Notruf und Beratung in Dithmarschen ⁵

Frauen und Mädchen aus Dithmarschen erhalten hier Unterstützung in unterschiedlichen Lebensbereichen und Beratung in Not- und Krisensituationen.

Wir arbeiten im Aktionsbündnis keine Gewalt an Frauen und Mädchen zusammen und ich unterstütze die Arbeit der Frauenberatungsstelle auch ideell.

⁵ Ausführliche Informationen zu dem Beratungsangebot von Frauen helfen Frauen e.V. können Sie auf der Homepage www.frauenberatung-dithmarschen.de entnehmen.

Richtlinie zur Förderung von Frauenfachberatungsstellen und Frauenhäuser

Als Gleichstellungsbeauftragte hatte ich zu Beginn meiner Amtszeit, die Gelegenheit mit dem Herrn Landrat Dr. Klimant die (Weiter-) Finanzierung der Frauenberatungsstelle Frauen helfen Frauen e.V. neu zu verhandeln.

Das Land hatte 2012 seine Richtlinie zur Förderung von Frauenfachberatungsstellen und Frauenhäuser geändert, die mit Wirkung am 01.01.2012 in Kraft getreten sind. Der Landeszuschuss von bisher 48.600 Euro jährlich wurde auf 50.000 Euro jährlich angehoben und für die Jahre 2012-2014 über das FAG abgesichert. Gleichzeitig mit dieser Anhebung wurde die Verpflichtung verschärft, in gleicher Höhe kommunale Mittel (Kreis, Ämter, Gemeinden) einzuwerben. Gelingt dies der Frauenberatungsstelle **Frauen helfen Frauen e.V. – Notruf und Beratung Dithmarschen** nicht, wäre ab 2015 auch der Landeszuschuss entsprechend gekürzt worden, was zu einer drastischen Reduzierung des Angebotes der Frauenberatungsstelle in Dithmarschen und dem Verlust von Arbeitsplätzen innerhalb des Vereins geführt hätte.

Die **kommunale Finanzierung** für Frauen helfen Frauen e.V – Notruf und Beratung Dithmarschen betrug derzeit 40.134 Euro. Um eine den Richtlinien entsprechende Finanzierung sicherzustellen, musste die kommunale Zuwendung um rund 10.000 Euro erhöht werden, um eine gleichbleibende Qualität der Frauenberatungsstellen zu sichern.

Verwaltungsintern habe ich mich bei dem Landrat für die Anhebung der freiwilligen Zuwendung des Kreises Dithmarschen (von 20.500 Euro auf 25.000 Euro) zur Förderung der Frauenberatungsstelle stark gemacht. Der Kreiszuschuss ist die eine Seite, die kommunale Beteiligung, die andere Seite der Finanzierung. Nur wenn beide Seiten ihren Beitrag leisten, kann die Infrastruktur der Beratungsstelle, die jährlich von rund 1.000 Frauen aus dem gesamten Kreisgebiet mit unterschiedlichen Beratungsanliegen aufgesucht wird, erhalten bleiben.

Im Einvernehmen mit dem Landrat wurde eine **Handlungsempfehlung zur Aufteilung der interkommunalen Finanzierung auf den Kreis Dithmarschen und die Kommunen** erarbeitet und mit allen Amtsleitungen besprochen.

Durch dieses Engagement konnte ein Erfolg für die Frauenberatungsstelle und für alle Einwohnerinnen und Einwohner und Ratsuchenden erreicht werden. Insbesondere seien hier wesentlich die Geldgebenden erwähnt: der Kreis Dithmarschen und die Städte Brunsbüttel und Heide, Ämter Büsum-Wesselburen, KLG'n Eider, KLG Heide-Umland, Marne-Nordsee, Mitteldithmarschen, und seit 2013 das Amt Burg-St. Michaelisdonn.

Arbeitskreis Arbeitsmarkt für Frauen in Dithmarschen

Die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, an diesem Ziel arbeiteten die folgenden Mitglieder des Arbeitskreises:

Die Beratungsstelle Frau & Beruf, die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit und des Job Centers Dithmarschen, die Gleichstellungsbeauftragten der Städte Brunsbüttel und Heide, sowie des Kreises Dithmarschen, der DGB – Region S-H Nordwest, die Bildung und Qualifizierung in Meldorf und die Brücke S-H.

Zum Thema „Minijob – Chance oder Sackgasse?“ initiierte der Arbeitskreis im August und September 2012 eine Informationsreihe mit Referentinnen und in Kooperation mit der Verbraucherzentrale Heide.

- Meine Rechte im Minijob und im Übergang zum Midijob
- Altersvorsorge für Frauen mit der
- Workshop „Wie verhandle ich mit meinem Arbeitgeber?“

2015 fand die Fachtagung zum Thema „Pflege“ statt. Mangels zeitlicher Ressourcen konnte ich dieses Projekt nicht persönlich begleiten.

Aktuelles zur Entscheidung des Wirtschaftsministeriums und zur Mittelvergabe für die Beratungsstellen FRAU & BERUF für die Förderperiode 2014-2020

Dithmarschen und Steinburg bilden eine Beratungsgruppe. Träger ist die egeb Wirtschaftsförderung gemeinsam mit dem Verein der Volkshochschulen Steinburg e.V. Finanziert wird FRAU & BERUF mit Mitteln der Europäischen Union (ESF) und des Landes Schleswig-Holstein aus dem „Landesprogramm Neue Arbeit“.

Wegen der reduzierten Fördermittel sehen die personellen Ressourcen wir folgt aus: 3 TZ Mitarbeiterinnen (statt wie bisher 6): davon 2 Beraterinnen und eine Projektassistenz.

Auch die Schwerpunkte ihrer Arbeit haben sich verändert: der Anteil der Beratungsaufgaben nimmt 70 Prozent ein. Für regionale arbeitsmarktspezifische Aufgaben und die Zusammenarbeit mit der neu einzurichtenden Koordinierungsstelle bei der Investitionsbank Schleswig-Holstein verbleiben demnach 30 Prozent.

Die Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Beauftragte in den Kommunalverwaltungen haben die Aufgabe zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebots des Grundgesetzes (Art. 3, Abs. 2 GG) beizutragen, dabei diskriminierende strukturelle Barrieren für Frauen innerhalb und außerhalb der Verwaltung sichtbar zu machen und Vorschläge zu entwickeln, wie diese abzubauen sind. Sie sollen sowohl die administrativen wie die politischen Gremien bei allen Vorhaben und Maßnahmen beraten, die Frauen entweder in anderer Weise oder in stärkerem Ausmaß betreffen als Männer.

Wenn es um die Gleichstellungsbeauftragten in Kreisen, Ämtern oder Gemeinden geht, interpretieren Politiker und Verwaltungen in Schleswig-Holstein den Begriff

"hauptamtlich" gerne großzügig. Denn wie viel Zeit eine hauptamtliche Stelle umfassen sollte, dürfen die Gemeinden und Kreise selbst entscheiden.

Im Laufe des Berichtszeitraums haben die Ämter Kirchspielslandgemeinde Eider, Burg- St. Michaelisdonn und das Amt Mitteldithmarschen je eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit einer Wochenarbeitszeit von fünf Stunden eingestellt. Das Amt Kirchspielslandgemeinde Heider Umland für insgesamt zwei Wochenstunden. Und schon wird aus der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten eine hauptamtliche, so wie es die Kommunalverfassung für Ämter dieser Größenordnung vorschreibt.

Arbeitsgemeinschaft der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Dithmarschen

Ein sehr wichtiges Netzwerk für meine alltägliche Arbeit ist die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen auf Kreisebene. In meiner neuen Rolle sowie durch die Neubesetzungen der Kolleginnen ist es gelungen, das Netzwerk wieder zu aktivieren. In meiner Funktion als Kreis-Gleichstellungsbeauftragte koordiniere ich das Netzwerk und lade pro Quartal zu einem gemeinsamen Arbeitstreffen ein.

Wir informieren uns über die aktuelle Gleichstellungsarbeit vor Ort, tauschen uns zu aktuellen frauenpolitischen Belangen und Initiativen aus. Themen und Anliegen werden kollegial beraten. Wir profitieren alle von unseren Erfahrungen und bringen gleichzeitig neue Blickrichtungen und Ideen in das Netzwerk ein. An dieser Stelle bedanke ich mich bei meiner Kollegin Gabriela Petersen, Stadt Heide, für die Unterstützung und Antworten auf meine Fragen, besonders in der Anfangszeit.



Die Gleichstellungsbeauftragte lädt kreisweit zum **Kreisfrauenforum** ein. Die Bekanntmachung erfolgt parallel über die Presse.

Angesprochen sind Frauen aus unterschiedlichen Institutionen, Vereinen, Verbänden und Projekten sowie interessierte Bürgerinnen.

Es finden Fachgespräche und eine Vernetzung in der frauenpolitischen Arbeit statt: Insbesondere die Themenschwerpunkte für den **Internationalen Frauentag** standen bisher auf der Agenda des Kreisfrauenforums.

Kreisfrauenforum: Termine und Themen im Berichtszeitraum



- **März 2012:** Landtagswahl 2012 Frauen sind wählerisch...und wollen ein großes Stück von der politischen Torte.
Einladung und Diskussion mit den Landtagskandidatinnen und Kandidaten: Kerstin Hansen (Grüne), Thomas Bultjer (SPD), Oliver Kumbartzky (FDP), Karsten Jasper (CDU), Daniel Hofmann (Die Linke), Gunnar Frank (Piratenpartei).
- **Juni 2012:** Fachgespräch mit Imke Frerichs, Diakonie Schleswig-Holstein, und Vorstellung des Projektes „Soziale Ungleichheiten in Schleswig-Holstein am Beispiel von Lebenslagen Alleinerziehender in ländlichen Räumen“.
- **09. März 2013** im Rahmen des internationalen Frauentages fand eine ganztägige Veranstaltungsreihe und Gesundheitsmesse in Heide unter dem Motto „Wechseljahre – Zeit für Veränderungen“ statt.
- **September 2013:** Fachgespräch mit der Bundestagkandidatin Frau Dr. Karin Thissen.
- **08. März 2014** im Rahmen des internationalen Frauentages fand ein „Fest der Kulturen“ in der Ditmarsia in Meldorf statt.
- **08. März 2015** im Rahmen der Pflegeveranstaltung Ausstellungseröffnung „Vom Da-Sein“ Portraits pflegender Frauen und auf Pflege angewiesener Frauen.

Personalentwicklung/Qualifizierung und Gesundheit

Dezentrale Fortbildungen für Frauen im öffentlichen Dienst

Unter Berücksichtigung der spezifischen Lebenssituation von Frauen organisiert und veranstaltet die Gleichstellungsbeauftragte dezentrale Fortbildungen. Die weiblichen Zielgruppen sind Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung, der kommunalen Einrichtungen und Verwaltungen.

Die durchschnittliche Anzahl liegt bei 10-12 Teilnehmerinnen pro Seminar.

Die Mehrzahl sind Beschäftigte ohne Leitungsfunktionen.

Die Seminare verfolgen deshalb auch das Ziel, berufliche Strategien zu entwickeln für die eigene berufliche (Weiter-) Entwicklung.

2012 hat ein dreitägiges Seminar in Teilzeit zu „Persönliches Ressourcen- und Selbstmanagement“ stattgefunden.

2013 hatte ich keine zeitlichen Kapazitäten für die Organisation einer dezentralen Fortbildung, stattdessen hatte ich ein zweiteiliges Seminar zum Thema „Öffentlicher Auftritt mit „Stimme und Körper““ im darauffolgenden Jahr **2014** angeboten.

Die Fortbildungen werden begleitet von Referentinnen, die Erfahrungen mit der Zielgruppe haben, sich mit Gleichstellungsthemen gut auskennen und mit ihren Seminarschwerpunkten auf die aktuellen Anliegen der Verwaltungsmitarbeiterinnen eingehen.

Geschlechterparitätische Entsendung in Gremien

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holsteins haben mit Stichtag 31. März 2013 die Besetzung der kommunalen Aufsichtsräte nach Geschlecht erhoben – und ins Verhältnis zu vergleichbaren Kommunen Schleswig-Holsteins gesetzt. Verglichen werden kreisfreie Städte, Landkreise und kreisangehörige Städte, Gemeinden und Ämter miteinander.

Maßstab für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist die im § 15 des schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetzes festgelegte paritätische Gremienbesetzung – also 50% Frauen- und Männeranteil in den Aufsichtsräten.

Der vom Kreistag entsandte Frauenanteil lag in der letzten Legislaturperiode lediglich bei 20 %, d.h. gerade 1/5 der Aufsichtsratsposten wurden an Frauen vergeben.

Der Anteil der Frauen in den politischen Gremien lag 2013 bei 29,2 % .

„Frauen in der Politik“

Im Rahmen der Reihe Frauen in der Politik bieten wir als 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.

2013 Veranstaltung „Was erwartet mich in der Kommunalpolitik“ Podiumsgespräch mit aktiven Kommunalpolitikerinnen.

2014 Workshop „die Kunst des Klüngelns“

Vorschau 2015: September/Oktober 2015 Workshop „Lust auf Rede(n)“

Information und Beratung

Seit Beginn meiner Tätigkeit haben sich ca. 110 Frauen und 15 Männer mit gleichstellungsrelevanten Fragen an mich gewandt. Die Beratungen erfolgen telefonisch und/oder in einem persönlichen Beratungsgespräch. Ich informiere, berate und vermittele an entsprechende Fachberatungsstellen. Die Themen der Rat Suchenden waren insbesondere: Rechte und Pflichten bei geringfügiger Beschäftigung, Konflikte am Arbeitsplatz, Fragen zur Kinderbetreuung, Wegweiser-informationen für neu hinzugezogene Frauen, Fragen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aktuelle Arbeitskreise innerhalb des Kreises Dithmarschens zu Mädchen- und Frauenrelevanten Themen

- Mitglied beim Arbeitskreis Arbeitsmarkt für Frauen in Dithmarschen, Koordinierung Frau & Beruf in Meldorf von 2012 bis Mai 2015. Auflösung des Arbeitskreises nach der letzten Sitzung am 06. Mai 2015 Mangels zeitlicher Ressourcen aller Mitglieder.
- Mitglied und Terminkoordination für das Aktionsbündnis Dithmarschen gegen Gewalt.
- Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft NIMA (Netzwerk und Initiative Mädchenarbeit und Organisation der Mädchenmalwochenenden „Wecke die Künstlerin in dir“. Ab 2015 Reduzierungen der Sitzungen von bisher vier auf zwei Mal jährlich aus zeitlichen Ressourcen aller Mitglieder.
- Leitung der Arbeitsgemeinschaft der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Dithmarschen.
- Leitung Kreisfrauenforum (Veranstaltungen, Messen zu frauenspezifischen Themen, Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag). Seit 2012 Reduzierung der Sitzungen des Kreisfrauenforums von bisher drei Mal jährlich auf zweimal pro Jahr. Ab 2015 reduziert auf einmal jährlich.

Teilnahme an regionalen und überregionalen Veranstaltungen mit Gleichstellungsrelevanten Themen

Frauen und Männer: Gleiche Chancen!?

2012: Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, nach der Veröffentlichung des Gutachtens für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit dem Thema:

Ausführliche Informationen finden Sie unter

<http://www.frauenbeauftragte.de/bundeskonferenzen/21-bundeskonferenz-2012-dusseldorf/>

„Frauen in der Metropolregion Hamburg – Vernetzen Gestalten Gewinnen“

2013: Die erste gleichstellungspolitische Konferenz der Metropolregion Hamburg mit Teilnehmerinnen aus allen beteiligten Kreisen und Städten gestalten. Initiiert von der Arbeitsgemeinschaft Frauen der Region S-H Unterelbe und dem DGB Nord.

Ziel der Konferenz ist es Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gemeinsam in den Blick zu nehmen. Dazu gehört:

- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
- gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit
- geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarktes aufheben
- den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen
- gleichstellungsfördernde Strukturen und Gesetze schaffen.

Diese Handlungsfelder sollen in der Metropolregion an Gewicht gewinnen.

Das zweite Netzwerktreffen „Frauen in der Metropolregion Hamburg“ fand im März dieses Jahres statt.

Aus Gründen des zur Verfügung stehenden Zeitkontingentes konnte ich nicht daran teilnehmen.

„Rosarot und himmelblau? Auf dem Weg zu vielfältigen Bildungs- und Erwerbsverläufen!“

2013: Fachtagung Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Wodurch werden traditionelle Geschlechterleitbilder geprägt und wann im Bildungsverlauf und im Berufsleben festigen sie sich?

Wie können starre Rollenbilder und stereotype Zuschreibungen aufgebrochen und dadurch mehr Vielfalt und individuelle Verwirklichungschancen im Lebensverlauf erreicht werden? Diese Fragen standen im Zentrum der Tagung „Rosarot und Himmelblau? Auf dem Weg zu vielfältigen Bildungs- und Erwerbsverläufen“

Eine Dokumentation der Fachtagung finden Sie unter

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/News-Archiv/Doku-FES-Tagung>

„Gender Budgeting in der Kommune“

2015: Workshop beim Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung

Exemplarische Umsetzung des Instruments Gender Budgeting am Beispiel des Pilotprojektes Schleswig-Holstein und des Bezirksamtes Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf.

Fortbildung für hauptamtliche und kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Mentoring „Starke Frauen – starke Netze“

Das 1. Mentoring-Projekt finanziert vom Ministerium für Gleichstellung und Integration des Landes Schleswig-Holstein.

Von Juni 2012 – Juni 2013 habe ich an das 1. Mentoring Programm für hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragten Schleswig Holstein als Mentee teilgenommen.

Das Knowhow und die Erfahrungen der Berufserfahrenen zu nutzen, die Berufsanfängerinnen in ihrer Arbeit zu unterstützen und zu entlasten – das war die Idee als LAG Sprecherinnen, als sie im Herbst 2011 dem Ministerium vorschlugen, zur Unterstützung der kommunalen Gleichstellungsarbeit ein Mentoring-Projekt zu initiieren.

Der Startschuss war im Juni 2012 als Mentees und Mentorinnen gemeinsame Tandems bildeten. Für mich persönlich war dies ein großes Glück, denn ich war gerade Mal ein halbes Jahr im Amt und eine Einarbeitung in die Gleichstellungsarbeit hatte ich nicht – da meine Vorgängerin bereits im Vorruhestand war.

Jedoch hatte ich viele Fragen und Themen.

Meine Mentorin hat mich unter anderem in meiner Einarbeitung und in meine neue Rolle als Gleichstellungsbeauftragte praxisnah und professionell begleitet.

Der Bericht Starke Frauen – starke Netze ist abrufbar unter:

Fehler! Hyperlink-Referenz ungül-

fig.stein.de/DE/Landesregierung/VIII/Service/Broschueren
/Broschueren_VIII/Gleichstellung/DokumentationFrauennetzwerke.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Schlusswort

Ich kann mit Überzeugung sagen, eine ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung für eine Gleichstellungsstelle gehört zu den unentbehrlichen Voraussetzungen einer erfolgreichen Arbeit.

Trotz dieser erschwerten Arbeitsbedingungen schaue ich zufrieden zurück, notwendige Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit wurden im Berichtszeitraum innerhalb der Verwaltung weiterentwickelt und angepasst.

Insbesondere in Zusammenarbeit mit dem Landrat, der Stabsstelle Innerer Service, dem Personalrat, den Geschäftsbereichsleitungen und mit Hilfe vieler Kolleginnen und Kollegen.

Auch bei einer durchaus positiven Bilanz in Sachen Gleichstellung dürfen wir nicht verkennen, dass es noch Einiges zu tun gibt. Wir sind beispielsweise bei der Besetzung von Gremien in Politik von einer angemessenen Vertretung von Frauen zum Teil noch meilenweit entfernt.

Vor uns liegt weiter, die Einführung des Gender Budgetings – Geschlechtergerechte Haushaltspolitik als Standardrepertoire einer Verwaltung. In welche Institutionen und Projekte Haushaltsmittel fließen und in welche nicht, kann den Alltag von Bürgerinnen und Bürger verändern. Ein geschlechtersensibler Haushalt ermöglicht die genaue Identifikation von Zielgruppen und zeigt, ob beispielsweise im Ausgabenbereich die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht wird. Mit Beginn des Haushaltsjahres 2014 hat die Landesregierung Schleswig-Holstein jedoch ein- auf kommunale Haushalte noch nicht vollständig übertragbares- Pilotprojekt im Landshaushalt gestartet. Anlass genug, sich mit dem Instrument Gender Budgeting zu befassen.

Die erwünschte Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist noch lange nicht erreicht. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten Führungskräfte auch in Teilzeitmodellen tätig sein. Noch gibt es diese Best Practice Beispiele innerhalb der Kreisverwaltung nicht und das Wissen darüber, wie sich eine Leitungsfunktion erfolgreich teilen ließe. Was es braucht, damit es funktioniert sind sowohl eine offene Kommunikation als auch der Mut neue Wege zu gehen.

Last but not least, setze ich mich dafür ein, ein Mehr an männliches Fachpersonal für alle Sozialen Berufe zu gewinnen, die in der Regel noch von Frauen überrepräsentiert werden.

Dennoch meine ich, dass wir auf einem erfolversprechenden Weg sind, den es sich gemeinsam lohnt fortzusetzen.

In diesem Sinne bedanke ich mich bei vielen von Ihnen für die konstruktive Zusammenarbeit und bei allen, die meine Arbeit und die Umsetzung der

Gleichstellung von Frauen und Männer täglich unterstützen und dazu beitragen, unsere Gesellschaft und unsere Berufswelt Chancengerechter zu gestalten.

Die Gleichstellungsstelle als Herausgeberin von Informationen, Flyer und Broschüren

Informationsblatt „Schwanger ... was nun?“

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Schwangeren- und Familienhilfe
Werden die rechtlichen regelmäßig aktualisiert.

Verteiler: Ärzte und Ärztinnen der Frauenheilkunde und Geburtshilfe sowie
Beratungsstellen im Kreis Dithmarschen.

Broschüre „Dithmarscher Frauenkalender“

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Heide
erscheint der Kalender alle zwei Monate.

Verteiler :Beratungsstellen und Einrichtungen.

Flyer „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Verteiler: Anonym, Frauenberatungsstellen.

Flyer „Wecke die Künstlerin in Dir“

In Zusammenarbeit mit den Künstlerinnen und dem NIMA Netzwerk.

Verteiler: Schulen im Kreis Dithmarschen u

Flyer „Gleichstellungsstellen/Frauenbüros im Kreis Dithmarschen“

Verteiler: GBs im Kreis Dithmarschen, Auslage

Broschüre „Das Unterhaltsrecht“

In Zusammenarbeit mit der Rechtsanwältin Frau Andresen

Verteiler: Auslage