

Vorlage
zur
Sitzung des Haupt- und Innenausschusses
Kreis Herzogtum Lauenburg
am

25. April 2022

Kreis Herzogtum Lauenburg
- Die Gleichstellungsbeauftragten -
XII. Tätigkeitsbericht
1. April 2021 bis 31. März 2022



KREIS HERZOGTUM LAUENBURG

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Einleitung	3
II. Ziel 1: Gleichstellung in der Gremienarbeit	4
III. Ziel 2: Gleichstellung im Beruf	4
1. Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche.....	4
2. Stellenbewertungsverfahren.....	4
3. Vereinbarkeit Familie und Beruf innerhalb der Kreisverwaltung.....	4
4. Berufliche Neuorientierung und Wiedereinstieg nach der Familienphase	4
5. Teilnahmen/Veranstaltungen zum Thema Beruf.....	5
IV. Ziel 3: Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen und anderen Institutionen im Kreis 5	
1. Vernetzung mit den ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte	5
2. Vernetzung mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragte.....	5
3. Mitarbeit im Netzwerk der Herzoginnen.....	6
4. Unterstützung im Netzwerk KopF e.V.....	6
5. Zusammenarbeit mit Frau und Beruf, Agentur für Arbeit und Jobcenter	6
6. Zusammenarbeit mit Soroptimist International – Club Ratzeburg	7
V. Ziel 4: Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen	7
1. Istanbul-Konvention.....	7
2. Kapazität Frauenhaus in Schwarzenbek	7
3. Eigene Veranstaltungen / Initiativen und Kooperationen	7
VI. Ziel 5: Frauen für politische Arbeit gewinnen	8
1. KopF e. V. (Kommunalpolitisches Netzwerk für Frauen Herzogtum Lauenburg e. V.)	8
2. „Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik!“	8
3. § 15 GstG paritätische Gremienbesetzung.....	8
VII. Ziel 6: Situation von Frauen im Kreis verbessern	9
1. Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.....	9
2. Kostenübernahme von Verhütungsmitteln für finanziell benachteiligte Menschen und Schwangerschaftskonfliktberatung	9
3. Handbuch für die Familie.....	9
4. Teilnahme / Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen	9
VIII. Ziel 7: Beratung von Frauen und Männern	10
IX. Öffentlichkeitsarbeit allgemein	11
X. Anteil von Frauen - Teilhabe / Quoten	11
1. Anteil von Frauen in der Kreisverwaltung	11
2. Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in der Kreisverwaltung.....	13
3. Anteil von Frauen in den politischen Gremien und Aufsichtsräten etc.:.....	13
XI. Innere Angelegenheiten	13
1. Finanzielle und stellenmäßige Rahmenbedingungen.....	13
2. Zusammenarbeit.....	14
3. Mitwirkung/Unterstützung	14
4. Eigene Fortbildungen	15
XII. Ausblick für den Zeitraum 01. April 2022 bis 31. März 2023	15

I. Einleitung

In Kommunen und Amtsverwaltungen ab 15.000 Einwohner*innen ist eine *hauptamtliche* Gleichstellungsbeauftragte zu beschäftigen. Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten ist es, den Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes umzusetzen: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Zur Erfüllung dieser Aufgabe ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Beim Kreis Herzogtum Lauenburg bin ich seit 01.11.2018 als hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (GB) tätig.

Einmal jährlich bin ich dem Haupt- und Innenausschuss rechenschaftspflichtig. Dieser Bericht umfasst den Zeitraum 01.04.2021 bis 31.03.2022.

Meine Arbeit konzentriert sich gemäß dem gesetzlichen Auftrag auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Kreis Herzogtum Lauenburg und untergliedert sich in folgende Aufgabenbereiche:

- ① Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit des Kreistags und der von der Landrätin oder dem Landrat geleiteten Verwaltung;
- ② Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf Ihre Auswirkungen für Frauen;
- ③ Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen im Kreis Herzogtum Lauenburg;
- ④ Anbieten von Sprechstunden und Beratung für hilfesuchende Frauen;
- ⑤ Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.

Entwickelt aus den Aufgaben in § 10 der Hauptsatzung hier die Aufgabenverteilung gemäß Produktblatt Produkt 11131 Gleichstellung:

Ziele:

1. Gleichstellung in der Gremienarbeit
2. Gleichstellung im Beruf: Teilnahme an Vorstellungsgesprächen; Vereinbarkeit Familie und Beruf; Berufswahl; Wiedereinstieg
3. Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen im Kreis
4. Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen
5. Frauen für politische Arbeit gewinnen
6. Situation von Frauen im Kreis verbessern
7. Beratung von Frauen und Männern

Kennzahlen:

1. Anzahl Beratungen
2. Anzahl eigene Veranstaltungen / Initiativen oder in Kooperation zu den Zielen 1-6
3. Anzahl der Teilnahme oder Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen anderer zu den Zielen 1-6

Da die Ziele den Schwerpunkt meiner Arbeit setzen, ist der Tätigkeitsbericht danach strukturiert. Die Kennzahlen sind den entsprechenden Zielen zugeordnet. Die Diagramme zeigen Ihnen, welche Entwicklungen es in den letzten Jahren gegeben hat. Hierzu mehr unter Punkt VIII und IX.

Nach wie vor liegt der Fokus meiner Arbeit satzungsgemäß auf Frauen. Dazu gehören Themen wie „ungleiche“ Bezahlung, zu wenig Frauen in Führungspositionen, Altersarmut, Alleinerziehende, Wiedereinstieg, Kinderbetreuung und häusliche Gewalt, die immer noch Frauen weit mehr betreffen als Männer. Unter Ziel 7: Beratung von Frauen und Männer wird jedoch deutlich, dass es immer mehr Bedarf bei Männern gibt, denen ich als Ansprechpartnerin auch gern zur Verfügung stehe.

Lassen Sie mich kurz auf die Besonderheiten und Einschränkungen im Berichtszeitraum eingehen.

Einerseits gab die Corona-Pandemie weiterhin besondere Strukturen vor und machte die Planung von Veranstaltungen schwieriger. Netzwerktreffen fanden weiter als Videokonferenzen statt. Hausintern mussten Strukturen immer wieder überarbeitet und auf die Besonderheiten der Pandemie angepasst werden.

Andererseits habe auch ich mich in die Erledigung von Sonderaufgaben innerhalb der Kreisverwaltung, wie die Bereitschaft zur Kontaktpersonenermittlung und als Testerin für Corona-Testtermine in der Kreisverwaltung eingebracht. Die besondere Krisensituation durch den Krieg in der Ukraine hatte bisher keinen Einfluss auf meine Arbeit.

II. Ziel 1: Gleichstellung in der Gremienarbeit

In die Gremienarbeit bringe ich mich hauptsächlich durch meine aktive Teilnahme an den Sitzungen des Sozial- und Bildungsausschusses und des Jugendhilfeausschusses und nach Bedarf am Haupt- und Innenausschuss und des Kreistages (u. a. zu den Haushaltsberatungen) ein. Weitere Ausschussarbeit, wie zum Beispiel die Teilnahme am Ausschuss für Regionalentwicklung und Mobilität, ist auch mit einer vollen Stelle aus jetziger Sicht nur im Einzelfall leistbar.

Teilgenommen habe ich am Sozialausschuss, Jugendhilfeausschuss, Hauptausschuss (schriftlicher Beitrag vorab).

III. Ziel 2: Gleichstellung im Beruf

1. Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche

Im Berichtszeitraum wurde ich bei 134 Stellenbesetzungsverfahren eingebunden und habe an 15 Vorstellungsgesprächen bzw. 3 Assessmentverfahren teilgenommen.

2. Stellenbewertungsverfahren

In die Verfahren bei Anträgen zur Stellenbewertung bin ich eingebunden. Eine kontinuierliche Teilnahme an den Stellenbewertungsverfahren bleibt das Ziel, konnte aber bisher nicht vollständig umgesetzt werden.

3. Vereinbarkeit Familie und Beruf innerhalb der Kreisverwaltung

Aufgrund der Corona-Pandemie ging es weiterhin vorrangig um Lösungen zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf, in die ich als Gleichstellungsbeauftragte eingebunden wurde. Viele Telearbeitsanträge konnten umgesetzt werden, wie auch Homeoffice. Auch war ich in die Projektgruppe „Telearbeit“ zum Ausbau bzw. der Erweiterung der bestehenden Dienstvereinbarung Telearbeit weiter eingebunden.

Die Digitalisierung geht in der Kreisverwaltung ebenfalls weiter voran. Ich bin nun an die e-Akte angeschlossen. Dazu gab es zehn Termine, unter anderem um eine Fachaktenstruktur zu erstellen und Unterstützung durch die zuständige Kollegin im Haus wahrnehmen zu können.

Auch im Verfahren dPersonalmanagement wurde ich nun als Projekt eingebunden und nutze seit Dezember 2021 diesen digitalen Zugang für die Zeiterfassung. Vorteil ist, dass Außentermine und Telearbeit nicht mehr von mir zusätzlich händisch erfasst werden müssen.

Vom 22. bis 24.9.2021 fand die jährliche Fortbildung für die Kolleginnen der Kreisverwaltung statt. Mit dem Thema „Frauen und Macht - *Selbstsicherer Umgang mit Status, Macht & Hierarchie*“, haben die Kolleginnen ein für sie wichtiges Thema bearbeiten dürfen. Referentin war Barbara Hagen-Bernhardt, Trainerin, Coach (mit Schwerpunkten Kommunikation und Entwicklung persönlicher Potentiale), Autorin, Regisseurin und Kabarettistin. Die Fortbildung war ausgebucht.

Die Kolleginnen waren sehr beeindruckt von den neuen Erkenntnissen, die ihnen die Referentin vermittelt hat und konnten neue Einblicke in Führungsstrukturen gewinnen. Sie hatte Einblick in die unterschiedlichen Sichtweisen von Männern und Frauen zu diesem Thema.

4. Berufliche Neuorientierung und Wiedereinstieg nach der Familienphase

Die Thematik des Wiedereinstiegs von Kolleginnen und Kollegen ist im vergangenen Jahr durch die Aufstellung des neuen Gleichstellungsplanes der Kreisverwaltung 2021 – 2025 und die Aktualisierung der Broschüre „Leitfaden für den beruflichen Wiedereinstieg“ besonders in den Blick genommen worden. Hierzu gab es Beratungstermine mit der zuständigen Kollegin.

Für die begleitende Unterstützung von Frauen und Männern außerhalb der Kreisverwaltung, steht „Frau und Beruf“ zur Verfügung. Bei einem Treffen mit Sandra Hansen wurde eine Workshop-Reihe in Kooperation mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises für Herbst 2022 geplant. Des Weiteren wird nach wie vor im Südkreis von den dortigen GB Kolleginnen zusammen mit Frau und Beruf ein Beratungsangebot vorgehalten.

Ein regelmäßiger Austausch besteht auch mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aus dem Jobcenter. Im Dezember 2021 wurde die 12. Auflage des Handbuchs an das Jobcenter als Teil eines Informationspaketes an Frauen versandt.

Der zeitlich größere Anteil lag hier in den Einzelberatungen, die unter „Ziel 7“ näher betrachtet werden.

5. Teilnahmen/Veranstaltungen zum Thema Beruf

In diesem Berichtszeitraum ist die ein oder andere optimistisch geplante Veranstaltung ausgefallen. Es gab von der Fachhochschule im Juni 2021 eine Präsentation zum Projekt „Mobilität und Telearbeit im Kreis Herzogtum Lauenburg“. Eine weitere Online-Veranstaltung „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ konnte ich im Oktober 2021 wahrnehmen. Die LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hat eine Umfrage zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf & Familie während der Corona-Pandemie“ erstellt, an der ich teilgenommen habe. Die Auswertung liegt noch nicht vor. Auch den Workshop zur Mobilitätsstrategie 2035, an dem ich am 29.01.2022 teilgenommen habe, verorte ich hier. Hierbei hatte ich Gelegenheit wichtige gleichstellungspolitische Aspekte anzubringen. Anlässlich des Equal Pay Days am 07.03.2022 gab es in der 10. Kalenderwoche 2022 digitale Aktionen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der LAG auf Instagram. Auch wurde Infomaterial zur unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen ausgelegt. Der nächste Equal Pay Day ist am 7. März 2023. Damit wird sichtbar, dass es in der Gegenüberstellung der Bezahlung von Frauen und Männern in Deutschland keine Verbesserung gegeben hat.

Intern fanden drei Beratungen zur Optimierung des Auswahlverfahren unserer Nachwuchskräfte statt. All dies zeigt, dass die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe nach und nach mitgedacht wird. Aber auch wenn sich was tut – es geht noch mehr!

IV. Ziel 3: Förderung der Vernetzung von Beratungsstellen und anderen Institutionen im Kreis

1. Vernetzung mit den ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Als Gleichstellungsbeauftragte des Kreises informiere ich u. a. ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte über anstehende Veranstaltungen und sonstige News über einen regelmäßig erscheinenden Newsletter, der nun auch im Internet erscheint.

Der gute Kontakt der Kreisgleichstellungsstelle zu den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aus dem Amt Lauenburgische Seen und der Gleichstellungsbeauftragten aus Ratzeburg konnte im vergangenen Berichtszeitraum wieder durch eine gemeinsame Veranstaltung zum Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen intensiviert werden, der gemeinsam in Ratzeburg veranstaltet wurde.

2. Vernetzung mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragte

Neben den Treffen der Gleichstellungsbeauftragten gibt es eine Zusammenarbeit mit den einzelnen Beratungsstellen und in Netzwerken, wie den Herzoginnen, KopF-Vorstand, den Soroptimist International – Club Ratzeburg oder gemeinsamen Veranstaltungen. Es ist ein gutes Netzwerk, durch das sich weitere Vernetzungen ergeben, die gewinnbringend für die Gleichstellungsarbeit genutzt werden.

Auf Kreisebene

Die Vernetzung erfolgt über gemeinsame Projekte, Kooperationen und jährliche Treffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch.

Es finden regelmäßige Treffen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (Städte Mölln, Schwarzenbek, Geesthacht und Lauenburg; Amt Hohe Elbgeest und Amt Sandesneben-Nusse und Kreis) statt. Diese Treffen dienen neben den Projektbesprechungen vor allem dem Erfahrungsaustausch und der gegenseitigen kollegialen Unterstützung. Im Berichtszeitraum fanden acht Treffen statt. Die Treffen wurden in diesem Jahr vorrangig via Videokonferenz durchgeführt.

Auf Regionalebene

Zur Regionalebene zählen der Kreis Herzogtum Lauenburg, der Kreis Stormarn, der Kreis Ostholstein und die Stadt Lübeck. Diese Konferenzen dienen dem Austausch und der Fortbildung und fanden in diesem Jahr nicht statt.

Drei Treffen (Mai, Juni und September 2021) zum Thema „Gender und ÖPNV“ fanden mit den Kreis-Gleichstellungsbeauftragten aus Pinneberg, Segeberg, Stormarn und dem Herzogtum-Lauenburg statt, um rechtzeitig die gleichstellungspolitisch relevanten Themen im kommenden Nahverkehrsplan einbringen zu können.

Auf Landesebene

Alle hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in der LAG (Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten) Schleswig-Holstein vernetzt. Es fanden drei ganztägige Vollversammlungen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten statt. Hauptthemen waren die frauenpolitischen Schwerpunkte zur Landtagswahl 2022 – BIG FIVE. Weitere Themen bleiben die Umsetzung des Gesetzes zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (s. S. 8) und § 15 GStG (Gremien) in der praktischen Umsetzung und die Novellierung des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein.

Es findet ein regelmäßiger Austausch zu offenen Fragen unter den GB-Kolleginnen statt. So konnte ich Anfragen von den Kolleginnen zu Themen wie: Berichtspflicht gemäß § 1GO; Ausschreibungspflicht; Dienstvereinbarung (DV) Telearbeit, Netzwerkarbeit des Vereins „KopF“ und Vereinbarkeit Beruf/Familie klärend beantworten.

Weitere digitale Termine, an denen ich teilgenommen habe, gab es für einen digitalen Workshop „Gendergerechte Digitalisierung in der Verwaltung“.

Als Gleichstellungsbeauftragte des Kreises bin ich Mitglied des Arbeitskreises „Social Media“, den es nun seit 26.03.2021 gibt. Ziel ist es, die Gleichstellung als Thema für Frauen und Mädchen ab 20 Jahren zu intensivieren und einen Kommunikationskanal bereitstellen, der der modernen Form der Digitalisierung Rechnung trägt und der genutzt werden kann, wenn persönliche Begegnungen nicht oder nur eingeschränkt möglich sind. Der Arbeitskreis hat derzeit 13 Teammitglieder. Nach mehr als einem halben Jahr Vorbereitung und Schulungen ist der LAG-Instagram-Account seit November 2021 unter „gleichstellung.sh“ online. Es finden regelmäßige Redaktionssitzungen statt. Steigende Zahlen bei Follower*innen und Reichweite zeigen, dass die Entscheidung richtig war.

3. Mitarbeit im Netzwerk der Herzoginnen

Die Herzoginnen sind eine Gruppe von Frauen, die im Kreis Herzogtum Lauenburg die Frauen in den Blick nehmen. Alle arbeiten hauptberuflich in Bereichen, in denen es um die Lebenswelten von Frauen geht. Mit dabei sind die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Beratungsstellen von verschiedenen Trägern. Die Herzoginnen arbeiten an gemeinsamen Themen.

Diese Treffen und Veranstaltungen sind für den Informations- und Erfahrungsaustausch sehr wichtig, da sie für die Arbeit im Bereich Beratung für Frauen relevant sind. Es fanden im Berichtszeitraum zwei Online-Treffen statt, an denen ich teilgenommen habe.

Im Jahr 2021 haben sich die Herzoginnen mit dem Thema „Gendergerechte Sprache in der Schule“ beschäftigt. Hierzu wurde im September 2021 ein Statement formuliert, was auch in der Presse veröffentlicht wurde.

4. Unterstützung im Netzwerk KopF e.V.

Hierzu mehr unter Ziel 5: Frauen für politische Arbeit gewinnen Nr. 1. Projekt „KopF“.

5. Zusammenarbeit mit Frau und Beruf, Agentur für Arbeit und Jobcenter

Die Zusammenarbeit mit Frau und Beruf wie auch den Beauftragten für Chancengleichheit gestaltet sich weiterhin sehr gut. Es gibt regelmäßig Abstimmungstreffen und sich daraus entwickelnde Projekte, so gab es am 8. Februar 2022 die Kick-off Veranstaltung mit Sandra Hansen von Frau & Beruf zur Planung der Veranstaltungen und Workshops in Kooperation mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreis Herzogtum Lauenburg.

Auch wurden die neuen Broschüren zur Unterstützung und Vervollständigung von Informationsmaterial an Frauen an die Agentur für Arbeit und das Jobcenter versandt.

6. Zusammenarbeit mit Soroptimist International – Club Ratzeburg

Am 26.10.2021 war ich zur Verleihung des Förderpreises 2021 des Clubs Ratzeburg der Soroptimist International Deutschland eingeladen. Dies war mein erster Kontakt zur Service-Organisation. Ein weiterer Termin war die „Podiumsdiskussion – Wir geben Frauen eine Stimme“ zur Landtagswahl 2022 im März 2022. Den Soroptimistinnen geht es um die Verbesserung der Lebensbedingungen für Frauen und Mädchen. Sie agieren lokal, regional, national und global.

Dieses Netzwerk ist für mich ein weiterer wichtiger Baustein zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit im Kreis Herzogtum Lauenburg.

V. Ziel 4: Prophylaxe gegen Gewalt an Frauen

1. Istanbul-Konvention

Wie sich genau die Umsetzung der Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene gestalten wird, ist noch immer auf Landesebene in der Diskussion. Es gibt dazu eine Arbeitsgruppe, angesiedelt beim kriminalpräventiven Rat des Landes Schleswig-Holstein, der an der Frage der Umsetzung auf die kommunale Ebene arbeitet. Es bleibt auf jeden Fall Thema.

2. Kapazität Frauenhaus in Schwarzenbek

Das Frauenhaus in Schwarzenbek ist eine der vier Säulen des Vereins „Hilfe für Frauen in Not e. V.“ Über den gesamten Berichtszeitraum war das Frauenhaus trotz der zusätzlichen Plätze seit 2019 voll ausgelastet. Im Jahr 2021 lag die Belegung bei 95,45 %.

Die Sanierung der neuen Immobilie wird kontinuierlich umgesetzt, es laufen bereits die Bauarbeiten. Die Mitarbeiterinnen des Frauenhauses rechnen mit einem Umzug im Laufe des Jahres 2023, wobei aufgrund der Corona Pandemie und der derzeitigen Wirtschaftslage die Bauphase verzögert werden kann.

3. Eigene Veranstaltungen / Initiativen und Kooperationen

Es gab ein KIK-Treffen am 27.10.2021. KIK (Kooperations- und Interventionskonzept bei Häuslicher Gewalt) fördert die Vernetzung von Institutionen, die mit häuslicher Gewalt befasst sind. In diesem Treffen wurde der Schwerpunkt: „Hochrisikomanagement – Pilotprojekt Herzogtum Lauenburg und Stormarn“ gesetzt.

Brötchentüten-Aktion in der 47. Kalenderwoche 2021

Der internationale Tag gegen Gewalt gegen Frauen „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ mit der Bäckereiinnung ist eine deutschlandweit bekannte Aktion. Sie hat Einzug in die Sozialen Medien und die aktuellen Nachrichten gefunden und sich damit in den letzten Jahren enorm entwickelt.

Die Brötchentüten-Aktion am 25.11.2021 war eine von mir initiierte Kooperationsveranstaltung mit den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mölln und des Amtes Lauenburgische Seen, des Evangelischen Frauenwerkes Lübeck-Lauenburg, der Frauenberatungsstelle: Landgrazien.



Foto aus Sozialen Medien vom 25.11.21

One billion rising am 14.02.2022

Aufgrund der Pandemie-Situation fand in diesem Jahr keine Präsenzveranstaltung statt. Zu diesem Aktionstag habe ich deshalb die mediale Aktion des Hilfetelefon unterstützt.

Auszug aus der Veröffentlichung: „Nicht für alle Frauen ist der Valentinstag ein Tag der Liebe ...der 14. Februar gilt als Tag der Liebe und der Verliebten. Im Leben vieler Frauen sieht es jedoch anders aus: In Deutschland wird jede dritte Frau mindestens einmal in ihrem Leben Opfer von physischer und/oder sexualisierter Gewalt; etwa jede vierte Frau erlebt körperliche oder sexualisierte Gewalt in der Partnerschaft. Frauen mit Behinderung sind je nach Gewaltform zwei bis dreimal häufiger von Gewalt betroffen als der Bevölkerungsdurchschnitt.“ So eine aktuelle Information des Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen", die die Gleichstellungsstelle des Kreis Herzogtum Lauenburg gern unterstützt mit der Bitte an alle zum Valentinstag: Machen Sie auf das Angebot des Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ aufmerksam. Denn nicht für alle Frauen ist der Valentinstag ein Tag der Liebe...“

Anti-Gewalt-Training für Mitarbeiter*innen der Kreisverwaltung

Als zertifizierte Trainerin habe ich erneut eine Fortbildung zum Thema „Verhalten in eskalierenden Situationen im Bürgerkontakt“ am 04.08.2020 für unsere Nachwuchskräfte durchgeführt. Ziel ist es, die Mitarbeitenden auf mögliche Gefahren am Arbeitsplatz hinzuweisen und ihnen Wege und Mittel aufzuzeigen, sich zu wehren.

Gewaltprävention ist ein wichtiges Thema. Es ist weiterhin geplant, alle Fachdienstleitungen als Multiplikator*innen zu schulen, um so sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden Gefahren frühzeitig erkennen können und Wege finden Hilfe zu suchen bzw. sich zu wehren.

VI. Ziel 5: Frauen für politische Arbeit gewinnen

1. KopF e. V. (Kommunalpolitisches Netzwerk für Frauen Herzogtum Lauenburg e. V.)

Mit dem Verein KopF e. V. gibt es nach wie vor eine enge Zusammenarbeit. Als Kreisgleichstellungsbeauftragte bin ich erste Ansprechpartnerin für den Vorstand und bearbeite sämtliche Förderanträge und die Abrechnungen mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Wissenschaft und Senioren. Der Verein ist mit seinen Veranstaltungen auch weiterhin sehr erfolgreich.

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises treffen sich ca. 2-mal jährlich mit dem KopF-Vorstand, um inhaltliche Fragen zu klären und Kooperationsveranstaltungen zu planen, die wir Gleichstellungsbeauftragte organisatorisch federführend an unterschiedlichen Veranstaltungsorten übernehmen. Coronabedingt wurden durch den KopF-Vorstand die Veranstaltung im Juni 2021 abgesagt. Stattgefunden haben die Tagesworkshops: „Pressearbeit“ am 14.08.2021 mit Referentin, Ruth Kastner; „Schlagfertigkeitstraining“ am 23.10.2021 mit Katja Geist und „Wölfin unter Wölfen - Wie funktioniert Macht?“ am 19.02.2022 mit Gesa Eckhardt in Geesthacht mit der Ortsgleichstellungsbeauftragte Anja Nowatzky.

2. „Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik!“

Ziel des Aktionsprogrammes ist, den Anteil von Frauen in den kommunalen Vertretungen sowie den Anteil der haupt- und ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Landrätinnen zu erhöhen. Es wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF Berlin) in Kooperation mit dem Deutschen Landfrauenverband durchgeführt.

Unter den Politikerinnen des Kreises hatten sich parteiübergreifend drei Politikerinnen zusammengesetzt, um sich für dieses Aktionsprogramm zu bewerben. Hierzu habe ich Unterstützung geleistet und die Strukturdaten geliefert.

3. § 15 GStG paritätische Gremienbesetzung

Die meisten Gremienbesetzungen stehen am Anfang einer Wahlperiode an, siehe dazu die Erläuterungen im letzten Jahr. Weitere unterjährige Besetzungen werden nun regelhaft unter Beachtung des § 15 GStG durchgeführt.

VII. Ziel 6: Situation von Frauen im Kreis verbessern

1. Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Am 15.03.2017 ist das Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Kraft getreten. Danach sind alle Kommunen angehalten, die Stellen ihrer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vollzeitig zu besetzen. In besonderen Fällen ist eine Besetzung mit mindestens der halben Wochenarbeitszeit möglich.

Außer bei der Kreisverwaltung, wo seit 2018 für die Gleichstellungsstelle eine ganze Stelle eingestellt und im November 2018 mit mir besetzt wurde, ist im Kreisgebiet das Gesetz leider kaum umgesetzt. Für Mölln ist die Gleichstellungsbeauftragte Natalia Wolkow wie bisher halb eingesetzt. Damit ist die Stellenbesetzung gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Dies ist sehr schade, denn um Gleichstellung als Querschnittsaufgabe vorzuschalten und in den vielfältigen Arbeitsbereichen der kommunalen Verwaltung zu verankern, ist eine personelle und organisatorische Struktur erforderlich. Erfolge zu erzielen ist ein langer Weg, wie sich z. B. beim Aktionstag gegen Gewalt gegen Frauen (siehe Ziel 4 Nr. 3) zeigt.

2. Kostenübernahme von Verhütungsmitteln für finanziell benachteiligte Menschen und Schwangerschaftskonfliktberatung

Der Kreis hat auch für dieses Jahr wieder einen Betrag von 30.000 € zur Verfügung gestellt. Dieses Projekt läuft bis es eine bundeseinheitliche Regelung gibt.

Derzeit ist der Betrag ausreichend, da Restgelder aus den vergangenen Jahren immer übertragen werden können. Der Evaluationsbericht von pro familia zum Projekt „Kostenübernahme von Verhütungsmitteln“ für den Zeitraum 01.01.2021 – 31.12.2021 zeigt: Nach Zustimmung durften wir den Anteil der Stadt Geesthacht von 5.460 € erhöhen, da noch Mittel zur Verfügung standen, deshalb erhöht sich der Betrag für die Bürger*innen der Stadt Geesthacht ...“

Im Kreis gibt es derzeit eine schlechte Versorgungslage im Schwangerschaftskonflikt, denn die Frauen können höchstens in Ratzeburg einen operativen Abbruch vornehmen lassen. Ein medikamentöser Abbruch ist im Kreis Herzogtum Lauenburg, nach Kenntnisstandes der Schwangerschaftskonfliktberatung pro familia, nirgendwo möglich. Die nächste Praxis ist in Trittau, diese nimmt aber vorrangig Patientinnen aus dem eigenen Kreis. In der Regel müssen die Frauen nach Hamburg fahren.

3. Handbuch für die Familie

Das Handbuch ist im Dezember 2021 neu aufgelegt worden. Inhaltlich wurde es umstrukturiert. Es gibt nun eine eigene Rubrik für Jugendliche. Darin sind die Straßensozialarbeit und die Jugendberufsagentur als Institutionen von mir ergänzt worden.

Das Handbuch wurde von mir an alle Städte und Ämter und an viele Beratungsstellen im Kreis verschickt. Es ist im Kreishaus an der Information und bei der Gleichstellungsbeauftragten erhältlich. Das Handbuch ist auch im Internet auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten unter www.kreis-rz.de/Gleistellung zu finden.

4. Teilnahme / Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen

Auch 2021 fanden noch einige Veranstaltungen und Initiativen ausschließlich digital statt. Der Verweis auf diverse Notfalltelefonnummern, welche in Krisenzeiten Hilfe leisten, ist weiter Bestand der Internetseite geblieben.

- Mediale Unterstützung der Aktion „Lichterkette zur Einhaltung der Istanbul-Konvention“ am 11.05.2021.
Anlässlich des 10. Jahrestags der Unterzeichnung der Istanbul-Konvention rief das Frauenbündnis Kiel mit Kooperationspartnerinnen zu der Teilnahme an einer Lichterkette auf, die auf die Einhaltung und Wichtigkeit der Istanbul-Konvention hinweisen soll.
- Unterstützung und Teilnahme beim KopF Workshop „Pressearbeit“ 14.08.2021.
Dieser brachte auch mir neue Erkenntnisse für meine Öffentlichkeitsarbeit.

- Teilnahme am Workshop der LAG SH "Geschlechtergerechte Digitalisierung in der Verwaltung" online am 19.10.2021
Hier ging es mir darum Anregungen zu bekommen und Erfahrungen austauschen zu können.
- Einladung der Soroptimisten International – Club Ratzeburg am 26.10.2021 - „Verleihung des Förderpreises 2021“ und am 10.03.22 zur Podiumsdiskussion zur Landtagswahl 2022 – „Wir geben Frauen eine Stimme“.
Ich war auch an der Planung zu einer Aktion zum Orange Day beteiligt, leider konnten ich dann am geplanten Pressetermin nicht teilnehmen.
- Zum Internationalen Frauentag am 8. März 2022 habe ich das „Frauentag-Comic-Heft“ verteilt und war verantwortlich für die mediale Aktion über den Instagram-Account der LAG.
- Verantwortliches Redaktionsteam Kreis Herzogtum Lauenburg / Lübeck für den Instagram-Kanal der LAG vom 01. bis 31.03.2022.
Hier habe ich mit den Kolleginnen aus Lübeck und Mölln einen Monat lang den Account „gleichstellung.sh“ mit Posts und Stories bespielt.

Beteiligt habe ich mich auch wieder an verschiedenen Aufrufen und Initiativen von Vereinen und Institutionen (BAG, LAG, Frauenberatungsstelle, Hilfetelefon, KopF, etc.)

VIII.Ziel 7: Beratung von Frauen und Männern

Die Zahl der Beratungen in der Gleichstellungsstelle ist nach wie vor auf einem hohen Niveau. Meine Erfahrungen in den letzten beiden Jahren haben gezeigt, dass die Sprechzeiten noch optimiert werden können. Ab April 2022 werden die Sprechzeiten der Gleichstellungsstelle wie folgt organisiert:

Montag bis Donnerstag von 9 Uhr bis 12 Uhr,
Dienstag und Donnerstag von 14 Uhr bis 16 Uhr.

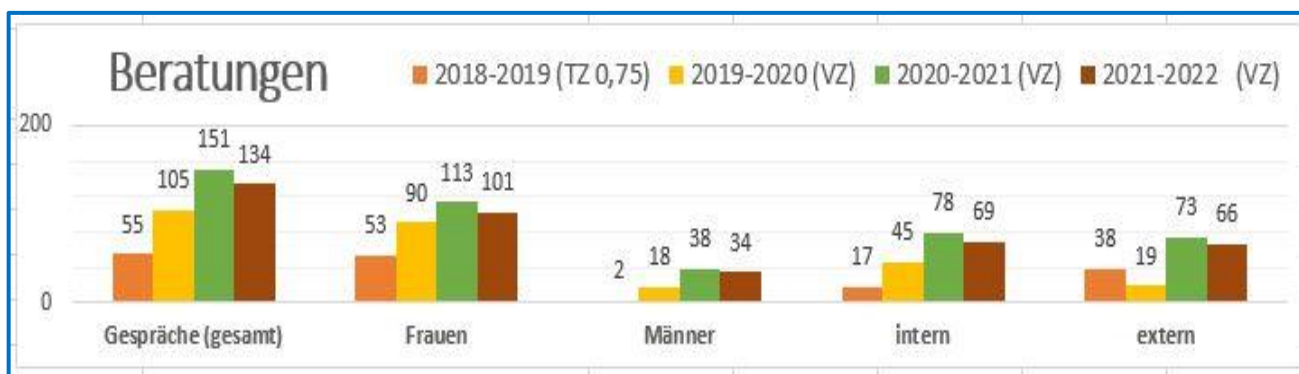
Beratungstermine finden auch weiterhin möglichst nach vorheriger Vereinbarung statt. Die Beratungen finden vertraulich statt. Eine weitergehende Unterstützung findet nur auf ausdrücklichen Auftrag statt. Auf Wunsch vermittele ich gern den Kontakt in eine Spezialberatungsstelle.

Die hauptsächlichen Beratungsthemen waren: Beruf und Karriere, Konflikte am Arbeitsplatz, Beratung in persönlichen Krisen, Beratung anderer Institutionen.

In der Statistik werden nur Beratungen gezählt, die mindestens 30 Minuten in Anspruch nehmen. Außer einer Statistik gibt keine Unterlagen.

Statistik →Entwicklung der Zahlen in den letzten acht Jahren





IX. Öffentlichkeitsarbeit allgemein

Die Internetseite des Gleichstellungsbüros wird nun regelmäßig gepflegt. Auf der ersten Seite sind Aktuelles, Pressemitteilungen und Themenbereiche aufgeführt.

Regelmäßig werden Informationen, Aktionen und Aufrufe und weitere Neuigkeiten veröffentlicht (siehe auch VII Ziel 6 Nr. 5. Teilnahme/ Mitarbeit an Initiativen und Veranstaltungen). Auch Veranstaltungen und Aktionen der Kreis-GBs und aus dem Netzwerk werden auf der Homepage der Kreis-GB veröffentlicht.

Der Newsletter für politisch interessierte Frauen wird weiter erstellt. Er ist im Berichtszeitraum acht Mal erschienen.

Die Neuauflage des Handbuches der Gleichstellungsstelle ist eingestellt. In Kürze werden Sie auf dieser Seite auch diesen Bericht finden.

Des Weiteren habe ich im Frauenregal (Haupthaus, Parterre) und im Büro den Flyer und das Handbuch der Gleichstellungsstelle ausgelegt, beides wird auch bei Veranstaltungen verteilt.

Als Kreis-GB bin ich auch in der Verantwortung Broschüren der LAG als Sammelbestellung für die hauptamtlichen GBs zu koordinieren und zu bestellen.

Um frauenpolitischen Themen noch mehr Öffentlichkeit zu geben, gibt es jetzt einen Flyer-Kasten an meiner Außentür zur Herrenstraße 5-7. Auch wurde von mir ein Outdoor-Flyer-Ständer für Broschüren und Infomaterial angeschafft. Mit einem neuen „Kunden Stopper“ kann ich nun durch Plakate in A1 auf Veranstaltungen und Informationstage hinweisen.

X. Anteil von Frauen - Teilhabe / Quoten

1. Anteil von Frauen in der Kreisverwaltung

Entgelt- und Besoldungsgruppen für die ganze Kreisverwaltung – Stand 01.3.2022:

Übersicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Kreis Herzogtum Lauenburg
Stand: 01.03.2022

1. Beschäftigte gem. TVöD										
Entgeltgruppe	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
1	0	#DIV/0!	0	0	0,00	0	#DIV/0!	0	0	0,00
PR1	0	#DIV/0!	0	0	0,00	0	#DIV/0!	0	0	0,00
2	26	96,30%	0	26	12,97	1	3,70%	0	1	0,31
3	18	56,25%	8	10	12,13	14	43,75%	13	1	13,77
4	33	75,00%	9	24	22,43	11	25,00%	8	3	9,90
5	35	43,21%	16	19	27,80	46	56,79%	36	10	39,93
6	47	72,31%	17	30	33,42	18	27,69%	12	6	12,99
7	18	78,26%	6	12	14,86	5	21,74%	4	1	4,50
N	1	100,00%	0	1	0,50	0	0,00%	0	0	0,00
P7	3	100,00%	1	2	2,15	0	0,00%	0	0	0,00
8	53	69,74%	25	28	43,76	23	30,26%	22	1	22,05
P8	1	100,00%	0	1	0,54	0	0,00%	0	0	0,00
09a	51	68,00%	19	32	41,44	24	32,00%	20	4	22,28
09b	13	56,52%	7	6	11,08	10	43,48%	8	2	9,32
09c	11	78,57%	9	2	10,21	3	21,43%	2	1	2,82
10	11	44,00%	5	6	9,47	14	56,00%	13	1	13,50
11	31	57,41%	7	24	22,53	23	42,59%	15	8	20,79
12	1	11,11%	0	1	0,82	8	88,89%	8	0	8,00
13	3	75,00%	0	3	2,03	1	25,00%	1	0	1,00
14	12	80,00%	2	10	7,83	3	20,00%	3	0	3,00
15	5	71,43%	2	3	3,43	2	28,57%	1	1	1,50
Summe	373	64,42%	133	240	279,42	206	35,58%	166	40	185,66

2. Beschäftigte nach TVSuE										
Entgeltgruppe	weiblich					männlich				
	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
S02	9	100,00%	0	9	1,06	0	0,00%	0	0	0,00
S04	18	94,74%	0	18	3,21	1	5,26%	0	1	0,09
S08a	15	100,00%	1	14	4,71	0	0,00%	0	0	0,00
S08b	0	#DIV/0!	0	0	0,00	0	#DIV/0!	0	0	0,00
S12	32	71,11%	9	23	23,64	13	28,89%	10	3	11,88
S13	3	75,00%	2	1	2,90	1	25,00%	0	1	0,75
S14	36	80,00%	11	25	27,06	9	20,00%	7	2	8,52
S15	7	87,50%	4	3	6,17	1	12,50%	1	0	1,00
S17	4	80,00%	3	1	3,85	1	20,00%	1	0	1,00
S18	1	100,00%	0	1	0,50	0	0,00%	0	0	0,00
Summe	125	82,78%	30	95	73,11	26	17,22%	19	7	23,23
125					26					

3. Beamtinnen und Beamte										
Besoldungsgruppe	weiblich					männlich				
	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
A7	3	100,00%	1	2	2,35	0	0,00%	0	0	0,00
A8	10	90,91%	5	5	8,46	1	9,09%	0	1	0,80
A9mD	4	57,14%	2	2	3,25	3	42,86%	2	1	2,93
A9	2	40,00%	2	0	2,00	3	60,00%	3	0	3,00
A10	6	50,00%	1	5	4,06	6	50,00%	6	0	6,00
A11	17	56,67%	4	13	12,00	13	43,33%	10	3	12,44
A12	11	64,71%	3	8	8,54	6	35,29%	4	2	5,46
A13	3	37,50%	1	2	2,54	5	62,50%	4	1	4,90
A14	2	50,00%	1	1	1,60	2	50,00%	2	0	2,00
A15	2	40,00%	0	2	1,21	3	60,00%	2	1	2,75
A16	0	0,00%	0	0	0,00	3	100,00%	3	0	3,00
B2	1	100,00%	1	0	1,00	0	0,00%	0	0	0,00
B6	0	0,00%	0	0	0,00	1	100,00%	1	0	1,00
Summe	61	57,01%	21	40	47,01	46	42,99%	37	9	44,29
61					46					

4. Azubis und Anwärter										
AZU	weiblich					männlich				
	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
AZU	7	46,67%	5	2	6,50	8	53,33%	8	0	8,00
FSJ	0	0,00%	0	0	0,00	1	100,00%	1	0	1,00
A5-8	0	0,00%	0	0	0,00	1	100,00%	1	0	1,00
A9-11	5	50,00%	4	1	4,98	5	50,00%	5	0	5,00
Summe	12	44,44%	9	3	11,48	15	55,56%	15	0	15,00
12					15					

5. Gesamtbetrachtung										
	weiblich					männlich				
	weiblich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent	männlich	% zu Gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
	571	66,09%	193	378	411,01	293	33,91%	237	56	268,18
			33,80%	66,20%				80,89%	19,11%	

MA gesamt	davon Vollzeit	davon Teilzeit	VZ-Äquivalent
864	430	434	679,19
	49,77%	50,23%	

Die Zahl der Mitarbeiter*innen ist einerseits auf Grund der neuen Anforderungen, andererseits durch das vielschichtige Teilzeitangebot deutlich gestiegen. So waren 2016 „nur“ 629 Mitarbeiter*innen (520,93 VÄ) bei der Kreisverwaltung beschäftigt. Heute sind es mittlerweile 864 Mitarbeiter*innen (siehe Tabelle-Gesamtbetrachtung). Somit liegt der Fokus meiner Arbeit, mal abgesehen von den Beratungen, zwangsläufig auf den haus-internen Aufgabenbereichen.

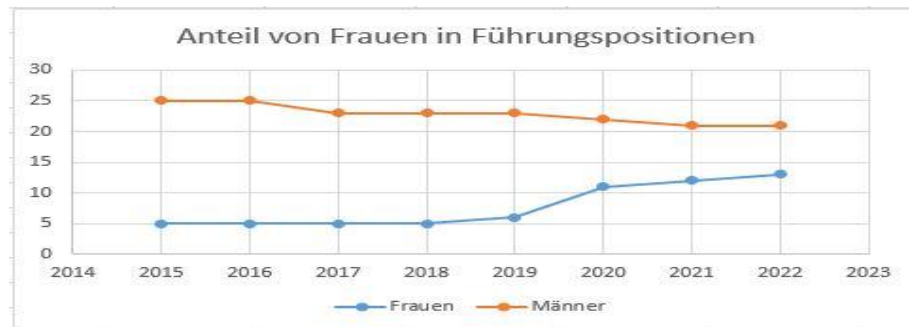
5. Gesamtbetrachtung																																												
	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022																									
	VZ	TZ	VZ-ÄV	VZ	TZ	VZ-ÄV	VZ	TZ	VZ-ÄV	VZ	TZ	VZ-ÄV	VZ	TZ	VZ-ÄV	VZ	TZ	VZ-ÄV	VZ	TZ	VZ-ÄV																							
	153	254	308,04	183	39	212,89	156	265	305,55	178	47	201,74	158	290	322,79	184	47	207,34	169	292	332,55	222	47	245,35	170	323	355,05	214	53	242,05	182	359	388,53	229	59	263,82	193	378	411,01	237	56	268,18		
	407			222			421			225			448			231			460			269			493			267			541			290			571			293				
MA gesamt	629			646			679			729			760			831			864						864																			
VZ Äquiv.	336		53,42%	334			342			391			384			411			430						430																			
TZ	293		46,58%	312			337			339			376			418			434						434																			
VZ Äquiv.	520,93			507,29			530,14			577,90			597,10			652,36			679,19						679,19																			

2. Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in der Kreisverwaltung

In der Kernverwaltung haben wir auf Fachbereichs- und Fachdienstleitungsebene, gezählt mit dem Landrat, **21** Männer und **13** Frauen (ohne Schulen und Zweckverband) Stichtag 31.03.22. Auch nicht mitgezählt wurden Personalrat, Datenschutzbeauftragte/r und Gleichstellungsbeauftragte.

Steter Tropfen höhlt den Stein. Die regelmäßige Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen, insbesondere bei Leitungsfunktionen zahlt sich aus. Die Zahlen der Frauen in Führungspositionen stieg in den letzten 3 Jahren stetig an. Auch wenn es noch Luft nach oben gibt, geht die Anzahl von Frauen und Männer in Führungspositionen aufeinander zu. Waren es 2015 noch 16,67 % Frauenanteil, so sind es heute 38,24 % Frauenanteil in Führungspositionen.

Dazu das Diagramm:



3. Anteil von Frauen in den politischen Gremien und Aufsichtsräten etc.:

Hier hat es keine Veränderungen zum Vorjahr gegeben.

XI. Innere Angelegenheiten

1. Finanzielle und stellenmäßige Rahmenbedingungen

Die Höhe des Haushaltes für Gleichstellung war im letzten Jahr noch auskömmlich. Einige Veranstaltungen mussten wieder abgesagt werden. Auch eigene Fortbildungen mussten abgesagt werden. Die meisten Netzwerk-Treffen wurden vorsorglich bereits digital geplant und durchgeführt. Für Öffentlichkeitsarbeit, die interne Fortbildung von Kolleginnen, Veranstaltungen und eigene Fortbildungen standen insgesamt 10.000 € und für Fahrtkosten und andere Geschäftsausgaben 2.500 € zur Verfügung.

Bei den stellenmäßigen Rahmenbedingungen sieht es anders aus:

Derzeit werden die Aufgabenfelder stetig mehr, da sich die internen Aufgaben durch die laufenden Projekte (z. B. Digitalisierung, e-Akte, Standortkonzept, Verwaltungszentrum Süd, etc.) erweitern. Auch die Frequenz der Maßnahmenbeteiligungen, Beratungen und nötigen Teilnahme an Terminen und Vorstellungsrunden ist deutlich höher geworden. Dies wird durch die Vielzahl der Maßnahmen, Projektgruppen und auch an der gestiegenen Zahl der Mitarbeiter*innen deutlich (siehe Pkt. X + XI).

Konzepte, wie die „Handlungsempfehlung bei sexueller Belästigung“, Beschwerdestelle nach AGG beim Kreis und „Gendergerechte Sprache in der Kreisverwaltung“ mussten und müssen derzeit immer wieder von mir verschoben werden, da vorgegebene Termin der Dienststelle und der Politik mein Zeitfenster mehr als ausreizen. An einigen Terminen kann ich derzeit nicht teilnehmen. Ebenso ist es bei der Unterstützung und/oder Teilnahme an Projekten, wie z. B. „Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik“, „Diversity in der Kreisverwaltung“, Projekt Verwaltungszentrum Süd.

Durch eine Entlastung wäre es mir möglich, mehr inhaltlich zu arbeiten und an den o. g. Projekten und Terminen teilzunehmen. Auch könnte ich z. B. als Kreis-GB eigene Veranstaltungen durchführen und so mehr inhaltlich an der Verbesserung der Situation von Frauen im Kreis arbeiten.

Diese Aufgabenfelder können aus meiner Sicht durchaus von einer Unterstützungskraft erledigt werden:

- Mails durchschauen
- Listenführung, einschl. Statistik, Ablage
- Protokolle von Projektgruppenarbeit,
- Netzwerktreffen, etc.
- Terminplanung
- Zuarbeiten zu eigenen Projekten
- Unterstützung bei der Organisation von Veranstaltungen
- Veranstaltungsassistenz einschließlich Mitteleinwerbung beim Land

Aus meiner Sicht ist eine Bürokraft in TZ 0,5 eine sinnvolle Ergänzung für das Gleichstellungsbüro.

Ich beantrage die Aufnahme der Stellenerweiterung für eine Bürokraft in TZ 0,5 in der Gleichstellungsstelle in den Stellenplan 2023. Die räumliche Unterbringung ist in meinem Büro gesichert.

2. Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit dem Fachdienst 110 der Kreisverwaltung gestaltete sich im vergangenen Jahr gut. Ich werde in der Regel gemäß den Absprachen eingebunden und zu anstehenden Projekten und Arbeitsgruppen eingeladen. Bei den Personalauswahlverfahren bin ich gut eingebunden und werde zu allen Gesprächen eingeladen.

Die Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, so dass die Gleichstellungsbeauftragte bei allen gleichstellungsrelevanten Vorhaben im verwaltungsinternen Bereich gemäß § 10, IV Hauptsatzung unseres Kreises in Verbindung mit § 2, III der Kreisordnung frühzeitig zu beteiligen ist.

Explizite Frauenförderung bleibt nötig, weil strukturelle Nachteile, wie sie gerade wieder durch die Pandemie hervorgerufen sind, ausgeglichen werden müssen. Letztlich gibt es kaum ein öffentliches Handeln ohne gleichstellungsrelevanten Aspekt.

Ich nehme regelmäßig an den Monatsgesprächen (FB 1 mit Personalrat und Monatsgespräche mit dem Landrat) teil. Mit dem Personalrat arbeite ich gut zusammen.

3. Mitwirkung/Unterstützung

Mitgewirkt habe ich in den folgenden Arbeits- und Projektgruppen:

Inhalt und Strukturierung des Auswahlverfahrens für unsere Nachwuchskräfte, AG Telearbeit, 3. Projektarbeit Diversity „Charta der Vielfalt“, Standortkonzept für die Kreisverwaltung, Verwaltungszentrum Süd, d-Personalmanagement, E- Akte, Organisationsuntersuchung ASD und WJH 2020, Arbeitsschutz, interne Alarmierung.

Unterstützen konnte ich die Dienststelle bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes 2021-2025 und des dazugehörigen Leitfadens für den beruflichen Wiedereinstieg, der Aktualisierung der DV „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ und der Erstellung einer „Dienstsanweisung in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.

Die Unterstützung bei der Formulierung im Rahmen gendergerechter Sprache in Dienstsanweisungen, Dienstvereinbarungen und anderen Ausarbeitungen und Formulare der Dienststelle (DV Zeiterfassung, Veränderungen der VDA, Internetauftritt: Stellenausschreibungen des Kreis Herzogtum Lauenburg und interne Formulare) hat sich weiterentwickelt.

Die gendergerechte Sprache ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen. Derzeit erarbeite ich einen „Leitfaden gendersensible Sprache in der Kreisverwaltung“. Persönlich möchte ich damit alle Angesprochenen sichtbar machen und ihnen meine Wertschätzung zum Ausdruck bringen.

4. Eigene Fortbildungen

26.01.2021	„Arbeiten und Führen Remote und Hybrid“	IHK HL	online	--	--	kostenlos	0,00 €
25.03.2021	Genderstandards elegant umsetzen	komma	online		200,00	200,00 €	200,00 €
01.06.2021	LAG - VV	LAG	online			0,00 €	0,00 €
19.10.2021	LAG - Workshop "gendergerechte Sprache"	LAG	online			0,00 €	0,00 €
28.10.2021	LAG - VV	LAG	online	→	→	→	0,00 € 0,00 €

Abschließend lässt sich zu diesem Top zusammenfassen, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe auch eine wichtige Säule bei der kreisinternen Gestaltung ist. Seien es Maßnahmen, Projekte und Arbeitsgruppen der Dienststelle unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten, die Beratungen von Kolleg*innen, die Teilnahme an Monatsgesprächen und Fachdienstleiter*innenrunden oder auch die Beteiligung an der Bewertungskommission und Vorstellungsgesprächen. Jede Aufgabe für sich ist wichtig. Um diese Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte fachgerecht begleiten zu können, braucht es auch Fort- und Weiterbildungen.

XII. Ausblick für den Zeitraum 01. April 2022 bis 31. März 2023

Planung 2022/2023:

- Kino-Veranstaltung zur Landtagswahl in Schleswig-Holstein - Filmvorstellung am 28.04.2022 um 18:30 Uhr im Burgtheater in Ratzeburg. Der Eintrittspreis für Männer beträgt 6 Euro, Frauen zahlen mit 3 Euro nur die Hälfte!
- Kooperationsveranstaltung von KopF – „Die Zeiten gendern sich – Gendergerechte Sprache“ am 07.05.2022 in Mölln – Unterstützung der Planung und Teilnahme.
- Fortbildung des Führungskräftenachwuchspools der Kreisverwaltung – 3 Gruppen im Juni 2022.
- Frauenfortbildung für Kolleginnen „So ticken wir!“ Gute generationsübergreifende Zusammenarbeit vom 21. bis 22. September 2022 (2 Tage; Juhi RZ).
- Begleitung der Auswahlverfahren, insbesondere von höherwertigen Stellen bzw. Stellen mit Frauenvorbehalt und Führungspositionen in der Kreisverwaltung
- Regelmäßige Mitgliedstätigkeit in der Bewertungskommission
- Fertigstellung der Handlungsempfehlung für gendersensible Sprache in der Kreisverwaltung
- Regelmäßige Teilnahme in der Koordinierungsrunde der Migrationsberatungsstelle beim Kreis Herzogtum Lauenburg.
- Regelmäßige Teilnahme an den KIK-Treffen im Kreis Herzogtum Lauenburg
- Begleitung von „KopF“ und Durchführung von Kooperationsveranstaltungen in 2022 und Unterstützung/Vorbereitung der Planung 2023
- Fortbildungen zum Thema „Verhalten in eskalierenden Situationen im Bürgerkontakt“ am (03.08.2022 und 29.09.2022)

Ratzeburg, den 01. April 2022



Petra Oesterreich
Gleichstellungsbeauftragte