



Landkreis
Holzminden

Gemeinsamer Bericht

des Landrates
und der Gleichstellungs-
beauftragten

2019 – 2021

Gemeinsamer Bericht

des Landrates und der Gleichstellungsbeauftragten

2019 – 2021

Nach § 9 Abs. 7 NKomVG
über die Maßnahmen zur Verwirklichung
der Gleichberechtigung von Frauen und
Männern für den Landkreis Holzminden

Inhalt

1.	Vorwort	3
2.	Gleichstellungsarbeit innerhalb der Kreisverwaltung	
2.1	Gender-Mainstreaming in der Kreisverwaltung	4
2.2	Maßnahmen in den Dezernaten, Stabstellen und Bereichen	5
2.3	Ausstattung des Gleichstellungsbüros	16
2.4	Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	17
2.5	Gleichstellungsplan nach § 15 NGG	18
2.6	Verteilung der Geschlechter auf die Vergütungs- und Besoldungsgruppen	18
2.7	Personalentwicklung	21
2.8	Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kreisverwaltung	22
3	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Aufgabengebiet des Landkreises	
3.1	Netzwerkarbeit, Zusammenarbeit mit wichtigen Kooperationspartner*innen	26
3.1.1	Zusammenarbeit mit anderen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	26
3.1.2	Arbeitskreis Schwangerschaft	28
3.1.3	frauenORTE Niedersachsen	29
3.2	Externe Projektarbeit	33
3.2.1	Gewalt gegen Frauen	33
3.2.2	Frauenaktionswochen 2019	37
3.2.3	Mentoring-Programm des Landes Niedersachsen „Frau Macht Demokratie“	38
3.2.4	Weltfrauentag 2021	38
3.2.5	Jubiläum 25 Jahre Gleichstellungsbüro beim Landkreis Holzminden	39
4	Fazit und Ausblick	40



Landrat Michael Schünemann und Gleichstellungsbeauftragte Sigrun Brünig

1. Vorwort

„Dieser 6. Gleichstellungsbericht steht ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Zwei-Drittel des Berichtszeitraumes war geprägt von den Beschränkungen, die Bund und Land uns allen auferlegt haben. Die Pandemie hat uns vor neue Herausforderungen gestellt; sie hat traditionelle Rollenbilder wieder her- und alles in den Schatten gestellt – auch die Gleichstellung der Geschlechter?!?“

Wir alle mussten schnell mit tiefgreifenden Veränderungen im Privatleben wie auch in der Arbeitswelt umzugehen lernen: Arbeiten im Homeoffice, Schließung von Kindergärten und Schulen, Reduktion der Arbeitsleistung (Kurzarbeit) und damit weniger Einkommen, dafür mehr Arbeit im Haushalt und in der Versorgung, der Betreuung der eigenen Kinder und der pflegebedürftigen Angehörigen.

Das alles hat auch Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter; dazu sind bereits einige Studien (z.B. der Hans-Böckler-Stiftung) erschienen. Bis 2019 haben Frauen deutlich mehr Zeit in die sog. Care-Arbeit gesteckt als Männer. Auch wenn die Männer in der Zeit der Pandemie deutlich im Zeitvergleich zugelegt haben, auch die Frauen haben sich zeitlich noch stärker um Familiensorge gekümmert.

Darüber hinaus waren es häufiger die Frauen, die während der Pandemie ihre Arbeitszeit reduziert haben, dadurch auf Einkommen verzichtet haben und später entsprechend weniger Rente kassieren werden.

Wenn sich Paare mehr um Haushalt und Kinder kümmern müssen und vor der Entscheidung stehen, wer die Arbeitszeit reduziert, werden sie sich für die Frau entscheiden. Hier kommt zum Tragen, dass die traditionellen Frauenberufe vielleicht system-relevant sind, nichts desto trotz aber deutlich schlechter bezahlt werden als die traditionellen Männerberufe.

Die Pandemie hat aber durchaus auch Chancen mit sich gebracht. Es ist z.B. sehr schnell klar geworden, dass Homeoffice zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur dann beitragen kann, wenn die Kinderbetreuung sichergestellt ist. Technische Anfangsschwierigkeiten wurden schnell überwunden, und wir haben viel Neues gelernt: GoToMeeting, Big-Blue-Button, Online-Seminare, Online-Veranstaltungen, Online-Meetings... Wir haben aber auch gelernt, dass diese Formate persönliche Treffen und direkten Austausch nicht gänzlich ersetzen können.

Auch bei uns im Landkreis Holzminden hat Corona dazu geführt, dass Projekte nicht umgesetzt werden konnten, Veranstaltungen abgesagt werden mussten und alle Planungen ins Ungewisse liefen und auch jetzt noch laufen.

Mit diesem Bericht rücken wir die Geschlechtergerechtigkeit ins Blickfeld. Für gleichberechtigte Teilhabe und gute Lebensbedingungen für alle Menschen im Landkreis Holzminden braucht es viele Hände und Herzen!
Danke an alle, die sich im Berichtszeitraum dafür eingesetzt haben.

Gleichstellungsarbeit innerhalb der Kreisverwaltung

2.1 Gender-Mainstreaming in der Kreisverwaltung

Gender heißt

„Geschlecht“, meint aber nicht das biologische Geschlecht, sondern die soziale Geschlechterrolle. Durch unser Handeln, durch unsere Sprache, durch unsere Erwartungen definieren wir Geschlecht und weisen Frauen und Männern bestimmte Sphären und Rollen zu. Durch Sozialisation, Erziehung, aber auch durch prägende Strukturen werden diese Zuweisungen dann von Individuen als weibliche oder männliche Identität übernommen.

So geprägte Identitäten und Rollen sind für Menschen nachteilig, weil sie einerseits einengen und Entfaltung verhindern, andererseits die Chancen ungleich und unfair verteilen.

Gender Ansätze gehen davon aus, dass diese „soziale Geschlechtlichkeit“ veränderbar ist und durch politische Strategien im Sinne der Gleichstellung verändert werden muss.

Quelle: www.frauenservice.at

Nach den umfangreichen Gender-Maßnahmen in den Vorjahren, wurde 2019 ein Flyer mit Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache veröffentlicht sowie eine Verwaltungsverfügung erlassen, die alle Mitarbeitenden dazu auffordert, alle Veröffentlichungen möglichst geschlechtsumfassend zu formulieren. Wenn das nicht möglich ist, soll der sog. Gender-Stern (z.B. Hauseigentümer*in) verwendet werden.



2.2 Maßnahmen in den Dezernaten, Stabstellen und Bereichen

Nachdem kontinuierlich an der Einführung von Gender-Mainstreaming in der Kreisverwaltung gearbeitet wurde, fand für diesen Gleichstellungsbericht wieder eine Befragung im Hause statt, welche konkreten Maßnahmen zur Berücksichtigung von Gender-Mainstreaming und zur Verbesserung der Geschlechter-Gerechtigkeit ergriffen wurden oder werden sollen.

Die nachfolgenden Beiträge wurden von den Dezernaten und Bereichen erstellt und sind aufsteigend nach Organisations-Ziffern wiedergegeben.

Jugendamt, Bereich 1.57 Besondere soziale Dienste und Jugendpflege

„Nach §9 Abs. 3 SGB VIII ist uns geschlechtersensible Arbeit ja quasi ins Buch geschrieben“ so der Bereichsleiter. Coronabedingt konnten in den vergangenen zwei Jahren aber in der Jugendpflege leider keine konkreten Projekte umgesetzt werden. Geplant wäre beispielsweise wieder der Selbstbehauptungskurs für Mädchen gewesen.

Auch in den Jugendleiter*innen-Kursen kommt dem Thema Geschlechtergerechtigkeit eine Bedeutung zu, wie etwa bei den Einheiten „Entwicklung von Kindern und Jugendlichen“ oder dem Thema „Mobbing“. Bei den Ferienfreizeiten wird gezielt versucht, die Klischees aufzubrechen, indem z.B. die Mädchen zum Sport und die Jungen zum Basteln motiviert werden.

Bei der im Jahr 2022 zu verhandelnden „Vereinbarung Jugendarbeit“ mit den Kommunen soll in das Leitbild der Jugendarbeit ebenfalls die geschlechtersensible Arbeit als fachlicher Standard aufgenommen werden. Eine sozialpädagogische Fachkraft hat als Eltern-Medien-Trainerin auf einem Pflegeeltern-Abend über Handlungsmöglichkeiten beim Thema Umgang mit Instagram, Snapchat und Whatsapp (vor allem bezogen auf sexualisierte Bilder) informiert. Dazu wurden entsprechende Informationsmaterialien bestellt und verteilt.

Daneben ist es allen Teams inzwischen in Fleisch und Blut übergegangen, dass in Pressearbeit, Flyern, Anschreiben, der Homepage usw. alle Texte im Hinblick auf die Formulierungen (Gender-Sternchen) überprüft werden.

Dezernat 2 Bauen, Bildung und Kreisentwicklung

Aus dem Dezernat Bauen, Bildung und Kreisentwicklung berichtet

Herr Kreisbaurat Ralf Buberti (Zitat):

„In meiner bisherigen Tätigkeit habe ich mich schon für Geschlechtergerechtigkeit eingesetzt und dies dadurch untermauert, dass insbesondere im Bereich der Führungskräfte ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis vorhanden war. So habe ich mich sehr darüber gefreut, dass auch ohne mein Zutun im Landkreis Holziminden die Bereichsleitungspositionen in meinem Dezernat gleichrangig besetzt sind. Drei meiner sechs Führungspositionen werden durch Frauen und

drei durch Männer besetzt. Hier wird in der Zukunft ein besonderes Augenmerk zu legen sein, wenn es darum geht, dass Leitungen durch (altersbedingtes) Ausscheiden wieder zu besetzen sind.

Darüber hinaus ist es m. E. aber erforderlich, im Rahmen der Nachwuchskräfteförderung besonders Frauen dafür zu motivieren, sich für Leitungsaufgaben zu qualifizieren. Sofern ich hierfür meinen Beitrag leisten kann, werde ich dies gern tun.“

Bereich 2.81 (Kreisentwicklung und Wirtschaftsförderung)

Bei den EU-Fördermittelberatungen werden stets die Gleichstellungsaspekte berücksichtigt; diese sind bei Antragstellungen zwingend mit anzugeben und können ggf. die Erfolgsaussichten erhöhen.



In der Zuständigkeit der Wirtschaftsförderung liegt ebenfalls die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft im Weserbergland (kurz Ko-Stelle). Seit 2011 wird dieses Kooperationsprojekt mit den Landkreisen Hameln-Pyrmont und Schaumburg auf Ebene der REK Weserberglandplus durchgeführt und kofinanziert. Ziel der Ko-Stelle ist es, Frauen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu platzieren, Berufsrückkehrerinnen und Beschäftigte in Elternzeit zu beraten und bei einer beruflichen Neu-Orientierung mit Qualifizierungen zu unterstützen.

Im Juli 2021 wurde das Unternehmens-Netzwerk „Familie und Wirtschaft“ als Verein gegründet. Ziel dieses Verbundes ist es, die Familienfreundlichkeit in den Unternehmen auszubauen und die Gleichstellung von Beschäftigten mit Familienpflichten voranzubringen.

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie Frauen als Unternehmensnachfolgerinnen stehen ebenfalls im Mittelpunkt der Ko-Stelle Frau und Wirtschaft.

In enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten wurden gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung und der Kreisvolkshochschule Angebote für den LK Holzminden entwickelt und umgesetzt. Daneben wurden zweimal im Jahr Fortbildungsprogramme für das gesamte REK-Gebiet erstellt und durchgeführt.



Presse TAH 2021-11-05

Bereich 3.33 Migration, Migrationsbüro

Im Bereich Migration wurden im Zeitraum von März bis Juni 2019 Informationsmaterialien für queere Geflüchtete ausgegeben. Ziel war es, LGBTQI- Menschen (Lesben, Schwule, Bi-, Trans- und Intersexuelle) unter den Flüchtlingen anzusprechen und diesen Informationen zu ihren Rechten in der Bundesrepublik Deutschland zu liefern und ihnen Möglichkeiten zu geben, mit Hilfs- und Beratungsstellen in Kontakt zu treten. Hierzu wurde auf Informationsmaterial des Lesben- und Schwulenverbandes Deutschland (LSVD) zurückgegriffen. Diese haben mit Unterstützung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration das Projekt „Queer Refugees Deutschland“ aufgelegt.

Plakate Queer-Refugees



Der Bereich Migration hat sich an dem nachfolgend zitierten Projekt des Lesben- und Schwulenverbandes Deutschland (gefördert durch die Bundesbeauftragte für Migration und Flüchtlinge) orientiert:

*„Wer flieht, hat dafür gute Gründe. Dies gilt besonders für lesbische, schwule, bisexuelle, transgeschlechtliche und intersexuelle Menschen (LSBTI), die in ihren Herkunftsländern Verfolgung und Gewalt seitens des Staates, der Familie oder der Gesellschaft erfahren mussten. In 70 Staaten der Erde droht LSBTI-Personen Gefahr für Freiheit, Leib und Leben. In Deutschland angekommen, ist für viele LSBTI-Personen die Flucht noch nicht vorbei. Zu der existentiellen Unsicherheit, die mit den oft langwierigen und schwierigen Asylverfahren verbunden ist, kommen Erfahrungen von Rassismus, aber auch von LSBTI-Feindlichkeit hinzu. Besonders in Flüchtlingsunterkünften und Integrationskursen scheinen Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen von LSBTI-Personen eher die Regel als die Ausnahme zu sein. Zur Unterstützung der geflüchteten LSBTI-Personen haben sich aus der queeren Szene, aber auch seitens anderer gesellschaftlicher Akteur*innen, in ganz Deutschland eine ganze Reihe von Initiativen gegründet, die psycho-soziale Beratung leisten, Raum zur Begegnung bieten und geflüchtete LSBTI-Personen während des Asylverfahrens begleiten. Hierbei werden auch immer mehr geflüchtete LSBTI-Personen Teil dieser Initiativen oder bilden erste eigene Strukturen der Geflüchteten-Selbsthilfe.“ Zitat ende.*

Auf der Homepage des Landkreises Holzminden wurden diverse Informationsmaterialien bereitgestellt und die Flyer in mehreren Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch, Arabisch, Spanisch, Türkisch, Albanisch, Farsi und Russisch) ausgedruckt. Ebenfalls wurden Plakate ausgehängt. Die Informationsmaterialien wurden an verschiedenen Orten veröffentlicht. Sowohl die Flyer als auch die Plakate mussten mehrfach wegen Vandalismus neu gedruckt werden.

Im Rahmen des Projektes sind sieben Personen in den Öffnungszeiten der Asylbewerberleistungsbehörde vorstellig geworden und haben angegeben, dass sie lesbisch bzw. schwul sind. Für drei Personen wurden Beratungsgespräche in Hannover bei einer Schwulenberatungsstelle vereinbart. Die männlichen Personen gaben an, dass sie aufgrund ihrer sexuellen Orientierung Probleme im Alltag hätten. Es bestand große Angst, dass andere Flüchtlinge erfahren, dass sie schwul sind. Sie hatten große Angst vor körperlichen Auseinandersetzungen.

Die weiblichen Personen hatten ebenfalls Angst vor Ausgrenzung. Sie hatten nach eigenen Angaben aber schon Anschluss bei anderen Lesben in Holzminden gefunden und deshalb insgesamt weniger Probleme.

Bei Gesprächen nach dem Termin bei der Schwulenberatungsstelle hatten die männlichen Personen weniger Probleme mit dem Thema und gingen zum Teil offener mit ihrer sexuellen Orientierung um.

Kreisvolkshochschule Holzminden

Gesellschaftlicher Auftrag der Kreisvolkshochschule Holzminden ist die persönliche und berufliche Bildung für alle Bürgerinnen und Bürger. Ihre Angebote werden dabei an den Bedarfen der Region ausgerichtet und dienen oftmals auch dem sozialen Miteinander und der gesellschaftlichen Integration. Generell sind etwa zwei Drittel der Kursteilnehmenden an der KVHS weiblich.

Bedingt durch die Regelungen zur Corona-Pandemie musste die KVHS in 2020 und 2021 etliche Kurs- und Veranstaltungsangebote absagen. Einige Kurse und Lehrgänge konnten jedoch online oder auch hybrid konzipiert bzw. umgesetzt werden.

Bei den Angeboten zur beruflichen Weiterqualifizierung kommt den Lehrgängen im Rahmen von vhsConcept, die landesweit gültige Qualitätsstandards bieten, ein besonderer Stellenwert zu. Nach erfolgreicher Teilnahme erhalten die Teilnehmenden – in Holzminden sind dies vorrangig Frauen- entweder einen qualifizierten Nachweis oder - bei prüfungsbezogenen Lehrgängen - ein Zertifikat von vhsConcept/Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens e.V. Von 2019 bis 2021 wurden folgende Lehrgänge durchgeführt:

Zwei berufsbegleitende Jahresausbildungen Mediation, ein Kurs Pädagogische Mitarbeit an Grundschulen sowie zwei Qualifizierungen und ein Aufbauseminar zur Systemischen Familienberatung. An einem Vorbereitungskurs zur Ausbilder-eignungsprüfung, einem Bestandteil der Meister*innenprüfung, haben zu zwei Dritteln Frauen teilgenommen. Ferner wurden zwei Qualifizierungskurse für Kindertagespflegepersonen sowie erstmals auch eine Aufbauqualifizierung für bereits tätige Kindertagespflegepersonen realisiert.

Seit Jahren bietet die KVHS zudem besondere Fortbildungen mit unterschiedlichen Zeitformaten für pädagogische Fachkräfte insbesondere im Kita-Bereich an. Großes Interesse fanden hier vor allem sieben berufsbegleitende Inhouse-Qualifizierungen, die im Rahmen von „Vielfalt leben und erleben- Chancen und Herausforderungen der Heterogenität“ in Kooperation mit dem Niedersächsischen Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe) durchgeführt wurden. Für einige Leitungen von Kitas wurden Coachings umgesetzt und für sozialpädagogische Fachkräfte ein Praxismentoring. Hinzu kamen mehrere Kurse zu fachspezifischen Themen.

Die KVHS ist Kooperationspartnerin der bundesweit zertifizierten Online Kurse zur kaufmännischen Bildung über das Xpert Business Lernnetz. Diese Angebote werden vor allem von Frauen angenommen, die so eine berufliche Weiterqualifizierung mit den Zeiten der Familienbetreuung oder beruflicher Tätigkeit kombinieren und von zu Hause aus lernen können. Außerdem kooperiert die KVHS seit mehreren Jahren mit der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft im Wirtschaftsraum Weserbergland. Bedingt durch einen Träger- und Personalwechsel in der Koordinierungsstelle sind die Angebote im Berichtszeitraum jedoch nicht zufriedenstellend genutzt worden.

Zudem hat die Corona-Pandemie dazu geführt, dass Kurse abgesagt werden mussten. Von den Personen, die in Sachen Bildungsprämie, dem staatlichen Instrument zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, von der KVHS beraten wurden, betrug der Anteil der Frauen 70 Prozent.

Mehrere fünftägige Bildungsurlaubsangebote wurden insbesondere von Frauen besucht. Hier seien „Rhetorische Kommunikation im Beruf“, „Fit und leistungsstark Beruf und Alltag managen“, „Älter werden im Beruf“ oder auch „Interkulturelle Kommunikation am Arbeitsplatz“ beispielhaft erwähnt.

In den Integrationskursen, welche die KVHS im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge anbietet, sind Männer und Frauen in etwa zu gleichen Anteilen vertreten, ebenso in den Alphabetisierungskursen für Migrantinnen und Migranten. Im September 2021 wurde zudem ein Deutschkurs auf dem Niveau A1 für geflüchtete Frauen gestartet, für den in 2022 ein Folgekurs geplant ist. Dieser Kurs wird mit Landesmitteln gefördert und bietet auch eine Kinderbetreuung an. Im Rahmen von Firmenschulungen hat die KVHS außerdem spezielle Deutschkurse für Pflegeberufe umgesetzt.

In den Kursen zur Erlangung des Hauptschul- oder Realschulabschlusses waren rund 51 Prozent der Teilnehmenden Männer und rund 49 Prozent Frauen.

Das Zentrum für ehrenamtliches Engagement, das der KVHS angegliedert ist, berät Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten und bietet Fortbildungen für Ehrenamtliche und Vereine an. Es sind insbesondere Frauen, die nach Auszug der Kinder bzw. Änderung der persönlichen Lebensumstände wie Eintritt ins Rentenalter oder Witwenschaft eine sinnvolle Betätigung suchen. Hier werden regelmäßig Kurse für ehrenamtliche Lesementoren und –mentorinnen durchgeführt sowie Qualifikationen zur Seniorenbegleitung und Fortbildungen für ehrenamtliche Betreuerinnen und Betreuer angeboten.

Auch im Bereich Arbeit hat sich die KVHS in ihren Zielen und ihrem Leitbild dem Grundsatz des „Gender Mainstreaming“ verpflichtet. Bei der Wahrnehmung ihrer Bildungsaufgaben werden die Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen und Bereichen beachtet. Dies bedeutet u.a., dass bei Maßnahmenkonzeptionen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders berücksichtigt wird. Bei der Drittmittelakquisition steht dieses Thema stets im Fokus der Bewilligungsbehörden.

Das Netzwerk der KVHS bietet auch Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Betreuungsformen und Plätzen an. Die Produktionsschule gewährleistet



durch ihren niedrigschwelligen Zugang, die gute Erreichbarkeit und durch das Angebot der aufsuchenden Arbeit (auch unterstützt durch die Projekte PACE und CONNECT) einen gleichberechtigten Zugang zur Maßnahme. In den fachpraktischen Bereichen werden männer- und frauentypische Berufsfelder bedient, und es wird darauf geachtet, dass alle Teilnehmenden diese unterschiedlichen Berufsfelder (auch geschlechteruntypisch) durchlaufen, bevor individuelle Schwerpunkte gelegt werden. Dabei soll das individuelle Berufswahlspektrum der Teilnehmenden erweitert und durch unterstützende Angebote die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hergestellt werden. Ein weiteres Ziel der Produktionsschule ist die Vermittlung der arbeitslosen benachteiligten jungen Männer und Frauen – teilweise auch mit Erziehungsverantwortung – in eine Ausbildung oder Umschulung bzw. Erwerbsarbeit.

In der Struktur der Mitarbeitenden der KVHS sind die Geschlechterverhältnisse ausgewogen. Alle Mitarbeitenden, welche ESF-gefördert sind, haben selbstverständlich die Fortbildungen zu den Querschnittszielen besucht und die Ergebnisse im Team kommuniziert.

Nachfolgend werden einige Angebote genannt: Im Rahmen der Produktionsschule Weser-Solling, die aus der Jugendwerkstatt weiterentwickelt worden ist, lernen Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 27 Jahren gemeinsam mit Werkstattpädagog*innen Waren und Dienstleistungen zu produzieren und zu vermarkten. Sie sind am gesamten Arbeitsprozess beteiligt, erwerben berufliche Erfahrungen und entwickeln sich persönlich weiter. Ziel der Produktionsschule, in der zu 15 Prozent junge Frauen tätig sind, ist der verbesserte Übergang in Arbeit oder Ausbildung.

In der Zeit vom 01.08.2019 – 31.01.2022 wurde die Verbundausbildung „Produktionsfachkraft Chemie“ durchgeführt. Im Rahmen dieser Ausbildung wurden neben 11 jungen Männern auch 3 junge Frauen unter 25 Jahren zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss herangeführt und in das Berufsfeld der Produktionsfachkraft nachhaltig vermittelt.

Die Beschäftigungsfelder in den Arbeitsangelegenheiten der KVHS mussten in der Phase der Pandemie angepasst werden. Kreative Arbeiten im Bereich des Kunsthandwerks sind daher verstetigt worden. Sie werden von allen Geschlechtern stark in der Beschäftigungsmöglichkeit nachgefragt und sollen perspektivisch ausgebaut werden.

Im Bereich der Beratungsprojekte Pace und Connect werden zunehmend Obdachlose oder von Obdachlosigkeit bedrohte junge Menschen beraten. Die Anzahl der jungen schwangeren Frauen nimmt hier zu.

Bereich 4.39 Verbraucherschutz und Tiergesundheit

Auf die Anwendung der geschlechtergerechten Verwaltungssprache wird im laufenden Dienstbetrieb sowie bei Beratungsgesprächen und Veröffentlichungen geachtet.

Bereich 4.50 Allgemeine Soz. Leistungen

Im letzten Jahr wurde der Frage nachgegangen, wer überwiegend Leistungen vom Sozialamt des Landkreises Holzminden erhält. Es hat eine beispielhafte erste Auswertung gegeben, mit folgendem Ergebnis:

Die erhobenen Daten beziehen sich auf den Monat 12/2021.

Die Auswertung berücksichtigt nur alleinstehende Personen.

Bei der Grundsicherung nach dem 4. Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII) unterscheidet man:

1. Leistungen der Grundsicherung im Alter

Diese Leistungen beziehen insgesamt 398 Personen.

Davon sind 203 (also 51 %) weiblich und 195 (also 49 %) männlich. Dies entspricht einem nahezu ausgewogenen Verhältnis.

Die weiblichen Personen haben im Monat 12/2021 insgesamt Leistungen in Höhe von 84.787,17 € erhalten. Dies entspricht pro Hilfeempfängerin einem durchschnittlichen Betrag in Höhe von 417,67 €. Dabei zeigt sich bei den Bedarfen eine sehr große Spannweite, der kleinste Bedarf belief sich auf 32,48 €, der größte Bedarf auf 1.155,78 €.

Die männlichen Personen haben im Monat 12/2021 insgesamt Leistungen in Höhe von 85.356,86 € erhalten. Dies entspricht pro Hilfeempfänger einem durchschnittlichen Betrag in Höhe von 437,72 €.

Dabei zeigt sich bei den Bedarfen ebenfalls eine sehr große Spannweite, der kleinste Bedarf belief sich auf 31,30 €, der größte Bedarf auf 1.245,83 €.

Hinsichtlich der für diesen Personenkreis erhobenen Zahlen fällt auf, dass es sowohl bei der Anzahl der weiblichen und männlichen Personen, als auch der Höhe der insgesamt ausgezahlten Leistungen, ein nahezu ausgewogenes Verhältnis gibt.

Insofern bleibt festzuhalten, dass hier das sog. Gender-Pension-Gap, welches den Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen bezeichnet, offenbar nicht durchgreift. Beim Gender-Pension-Gap hat die OECD Vergleiche in den

26 Mitglieds-Staaten angestellt und festgestellt, dass Deutschland mit einem Unterschied in Höhe von 46 % auf dem letzten Platz liegt. Danach bekommen Frauen in Deutschland im Durchschnitt 46 % weniger Rente als Männer.

Dass sich dieses Verhältnis bei den Frauen und Männern, die Grundsicherung im Alter beziehen nicht zeigt, könnte daran liegen, dass diese Leistungen bedarfsabhängig gewährt werden. Das bedeutet, dass nur Personen einen Anspruch haben, die ihren Bedarf zum Lebensunterhalt nicht aus eigenen Einkünften und/oder Vermögen decken können, in der Regel also nicht über ausreichende Renteneinkünfte verfügen.

Vor diesem Hintergrund kann man unterstellen, dass die betroffenen Personen überwiegend im Niedriglohnbereich beschäftigt waren und/oder Lücken in der Erwerbsbiografie aufweisen, d. h. nicht durchgängig sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.

Um zu verlässlichen Aussagen zu kommen, werden in den nächsten Jahren weitere Zahlen erhoben und ausgewertet.

2. Leistungen der Grundsicherung bei Erwerbsunfähigkeit

Diese Leistungen beziehen insgesamt 569 Personen. Dies sind im Vergleich zur Grundsicherung im Alter doch deutlich mehr.

Von den 569 Personen sind 231 (also 40,6 %) weiblich und 338 (also 59,4 %) männlich.

Die weiblichen Personen haben im Monat 12/2021 insgesamt Leistungen in Höhe von 133.416,14 € erhalten. Dies entspricht pro Hilfeempfängerin einem durchschnittlichen Betrag in Höhe von 577,55 €.

Auch hier zeigt sich bei den Bedarfen eine sehr große Spannweite, der kleinste Bedarf belief sich auf 56,30 €, der größte Bedarf auf 1.383,47 €.

Die männlichen Personen haben im Monat 12/2021 insgesamt Leistungen in Höhe von 187.979,15 € erhalten. Dies entspricht pro Hilfeempfänger einem durchschnittlichen Betrag in Höhe von 556,15 €.

Auch hier zeigt sich bei den Bedarfen eine sehr große Spannweite, der kleinste Bedarf belief sich auf 46,63 €, der größte Bedarf auf 1.273,31 €.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt schon seit vielen Jahren deutlich unter der der Männer, im Landkreis Holzminden liegt sie bei ca. 44 %. Daher verwundert es nicht, dass es mehr Männer als Frauen sind, die Grundsicherung bei Erwerbsunfähigkeit beantragen.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt langsam an, daher ist es auch bei dieser Leistung spannend zu beobachten, wie sich die Zahlen in den nächsten Jahren entwickeln.

Bereich 4.59 Kinder- und Jugendgesundheit, Seniorenfachdienst:

Ein Schwerpunkt des Pflegestützpunktes war es, im Berichtszeitraum mehr Männer für die Senior*innen-Begleitung zu finden. Dazu wurde eine Pressekampagne initiiert. Leider konnten im Berichtszeitraum keine neuen Kurse für die Senior*innen-Begleitungen angeboten werden. Für die Angehörigengruppen konnten Männer als „Sicherheitsberater“ gewonnen werden.

Die Erziehungsberatungsstelle hatte sich zum Ziel gesetzt, die Erreichbarkeit ihres Beratungsangebotes in den Randgemeinden zu verbessern. Im Flecken Delligsen wurden die Sprechzeiten verdoppelt, aufgrund von Kita-Schließungen durch Corona mussten etliche Beratungsangebote ausfallen. An dem Ziel, die Beratungen als Regelangebot zu etablieren, wird festgehalten.

Veröffentlichungen

Der kinder- und jugendärztliche Dienst hat Flyer zu den Themen Mehrsprachigkeit, Linkshändigkeit, Feinmotorik, Entwicklung begleiten und HOPP entwickelt, die regelmäßig überarbeitet werden und auch gendergerecht formuliert sind.

Ähnliches gilt für den Senioren- und Pflegestützpunkt (allg. Flyer zum SPN).

Die Erziehungsberatung hat neben einem allgemeinen Flyer über die EB (auch in Fremdsprachen) diverse Flyer zu einzelnen Erziehungsthemen (auch mehrsprachig). Auch diese werden in Abständen aktualisiert, auch im Hinblick auf Gender.

Auswertung Geschwisteranmeldungen in der EB (im vorherigen Bericht angekündigt!)

Im Zeitraum Januar bis Juni 2019 wurden stichprobenartig bei den Neuanmeldungen auch die Geschwisterkinder bewusst abgefragt. Immer dann, wenn ein andersgeschlechtliches Geschwisterkind von den Eltern eingetragen wurde, ist nachgefragt worden, ob dieses Geschwisterkind auch „Auffälligkeiten“ aufweist und ob es schon Behandlungen diesbezüglich gab oder gibt.

Die Befragung ist nicht repräsentativ, weil in einigen Fällen dies vergessen wurde, in anderen Fällen die Auskünfte nicht so detailliert waren, dass ein klares Bild entstehen konnte. Da diese Unstimmigkeiten aber zufällig entstanden sind und nicht darauf zurückgeführt werden können, dass z.B. einzelne Mitarbeiter*innen gar nicht gefragt haben, kann die kleine Umfrage dennoch als einigermaßen repräsentativ für die EB gelten.

Insgesamt sind damals 34 Anmeldungen erfasst worden, 18 Jungen und 16 Mädchen. Zwei Familien mit Jungen und eine Familie mit einem angemeldeten Mädchen wurden nicht befragt bzw. lagen keine Antworten der Eltern vor.

Bei 15 abgefragten angemeldeten Mädchen ergab es sich, dass 3 männliche Geschwister als auffällig beschrieben wurden, von denen eines schon in Behandlung war oder aktuell ist. 12 Geschwisterjungen wurden als unauffällig beschrieben.

Von den 18 befragten Anmeldungen mit einem Jungen zeigten sich 7(!) weibliche Geschwisterkinder als auffällig in der Beschreibung. Davon waren lediglich 2 bereits aktuell oder früher einmal in einer Behandlung. 11 Mädchen wurden als unauffällig beschrieben. Die Gesamtzahl der Mädchen liegt höher, weil in zwei Fällen zwei Schwestern angegeben und beschrieben wurden.

In der Auswertung ist zuerst festzuhalten, dass die Eltern fast immer dasjenige Kind als Anmeldekind genommen haben, welches gerade besondere Auffälligkeiten oder Schwierigkeiten zeigte. Lediglich in einem Fall wurde es im Laufe der Beratung deutlich, dass „eigentlich“ die Schwester des Jungen deutlichere Auffälligkeiten zeigte.

Es gab wenige Fälle, in denen es nach der Anmeldung um beide/alle Kinder ging (z.B. bei Trennungsproblemen).

Beachtlich ist der vergleichsweise hohe Anteil als „auffällig“ benannte weibliche Geschwister, die bislang nicht behandelt oder in diesem Bereich oder Dritten angemeldet worden waren!

Eine statistische Analyse verbietet sich; insofern kann nicht festgestellt werden, ob die ermittelten Zahlen statistisch signifikant sind. Allerdings gibt es die Tendenz in die Richtung, dass die Bereitschaft zur Anmeldung eines Jungen etwas stärker war als bei Auffälligkeiten eines Mädchens.

Konsequenz: Bei Neuanmeldungen wird grundsätzlich jetzt den Geschwisterkindern mehr Aufmerksamkeit geschenkt und deren Entwicklung in den ersten Terminen mit abgefragt. Auch eine stärkere Beteiligung (Termine mit der gesamten Familie) wird umgesetzt - allerdings hat Corona den Prozess gestoppt. Phasenweise waren nur telefonische Kontakte möglich und Termine mit der ganzen Familie sind weiterhin nur eingeschränkt umsetzbar.

Geschlechterverteilung Ratsuchende

„Pflege ist weiblich“ bestätigt sich auch im SPN (Senioren- und Pflegestützpunkt), in Bezug auf die Geschlechterverteilung bei den Ratsuchenden. Eine stärkere Beteiligung des männlichen Geschlechts wird angestrebt, z.B. durch eine sehr flexible Terminvergabe inkl. Hausbesuche (soweit Corona das zulässt). Einschränkung ist festzustellen, dass in der Statistik die pflegebedürftige Person erfasst wird, diese ist nicht immer mit der ratsuchenden Person identisch.

Auch bei den Einschulungsuntersuchungen begleiten meist die Mütter ihre Kinder (ebenso bei der Kindergartenuntersuchung HOPP) - alles durch Corona noch verstärkt, da nur ein Elternteil aktuell das Kind begleiten soll. Vor Corona hatte es eine Tendenz in die Richtung gegeben, dass oft beide Elternteile die Untersuchung begleitet hatten. Dies soll „nach Corona“ wieder aufgegriffen werden. Ziel bleibt, dass möglichst beide Eltern ihr Kind begleiten. Flexibilität in den Terminen ist aufgrund der Öffnungszeiten und Betreuungssituation in den Kitas nicht immer gegeben. Allerdings werden Termine frühzeitig zur Auswahl gestellt, so dass Eltern wählen und sich darauf einstellen können. Ebenso werden die Termine im Gesundheitsamt frühzeitig mitgeteilt, so dass Planbarkeit für Eltern gegeben ist. Aktuell gibt es aber noch Einschränkungen durch die Einsätze der Mitarbeitenden für Corona!

2.3 Ausstattung des Gleichstellungsbüros

	2019	2020	2021
Mitarbeiterinnen	2	1	2
Durchschnittliche Arbeitsstd./Woche	58,5	30	49,5
Büroräume	2	2	2
Personalkosten	104.175,00 €	55.806,00 €	84.640,00 €
Zuschuss Landkreis Plan	28.800,00 €	29.100,00 €	35.450,00 €
Zuschuss Landkreis IST	18.800,00 €	13.600,00 €	18.950,00 €
Familien- und Sozialfonds			
enthalten mit	20.000 €	20.000 €	20.000 €

Die erhöhten Personalkosten in 2019 resultieren daraus, dass die Verwaltungskraft mit 28,5 Std beschäftigt war (Umsetzung durch die Landrätin) und in diesem Jahr die Leistungsorientierte Bezahlung für mehrere Jahre ausgezahlt wurde. Die Verwaltungsstelle war von November 2019 bis September 2020 nicht besetzt, daher sind die Personalkosten in 2020 erheblich niedriger. In 2021 entsprechen die Personalkosten dem im Stellenplan abgebildeten Umfang.

Die Ausstattung des Gleichstellungsbüros ist im aktuellen Berichtszeitraum unverändert geblieben und kann als gut betrachtet werden. In allen drei Berichtsjahren wurde der geplante Zuschuss unterschritten, die Differenzen sind dem allgemeinen Haushalt zugutegekommen. Im Jahr 2020 konnten die geplanten Projekte und Veranstaltungen aufgrund der Corona-Situation nicht umgesetzt werden, somit erklären sich die geringeren Ausgaben. Der Familienplanungs fonds wurde mit politischem Beschluss des Kreistages am 04.08.2018 für die Folgejahre mit dem Sozialfonds zusammengelegt. Im Familien- und Sozialfonds stehen jährlich 20.000 € zur Verfügung.

2.4 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Im NGG sind die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten (GB) geregelt. So heißt es im § 20 Abs. 1 Satz 2 und 3:

„Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen.“

Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen
2. Organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen
4. Zulassung zum Aufstieg sowie Entscheidung über die Teilnahme an einer Qualifizierung die Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A7 oder A14 durch eine Beförderung ist
5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten
6. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen
7. Besetzung von Gremien mit und Entsendung von Beschäftigten in Gremien nach § 8
8. Ausschreibungen und Verzicht auf sie
9. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen haben
10. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und
11. Die Erstellung des Gleichstellungsplans“

Der Bereich Personal beteiligte die GB nach § 9 NkomVG, Abs. 2 und dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in erster Linie an den Stellenbesetzungsverfahren. Bei Bewerbungsverfahren sowie Stellenausschreibungen und -besetzungen wurden die gesetzlichen Vorgaben weitestgehend berücksichtigt, die GB wurde auch am Verzicht auf Ausschreibung beteiligt. Bei allen Personalangelegenheiten gab es im Berichtszeitraum eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Bereich 1.11 - Personal, der Personalvertretung und der GB.

Im Rahmen des Stellenanmeldeverfahrens wird die GB in den meisten Fällen beteiligt. Sie kann ihre Stellungnahme zu der Frage interne oder externe Ausschreibung sowie was in der Stellenausschreibung zu berücksichtigen ist abgeben.

Die Mitwirkung der GB beinhaltet:

- *Vorauswahl zu den Vorstellungsgesprächen (Sichtung der Bewerbungsunterlagen bei externen Stellenbesetzungen und Mitsprache, welche Kandidat*innen zu Gesprächen eingeladen werden),*
- *Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen, insbesondere dann, wenn sowohl Frauen als auch Männer eingeladen waren, es Unterrepräsentanzen gab und Führungspositionen zu besetzen waren.*
- *Mitsprache bei dem Vorschlag zur Stellenbesetzung.*

Darüber hinaus wurde die GB über weitere personelle Maßnahmen des Personalbereiches informiert (z. B. Anträge auf Teilzeitarbeit, Rückkehr aus der Elternzeit, Höhergruppierungen).

Des Weiteren wird die GB an der Erarbeitung von Dienstvereinbarungen (DV) beteiligt. Im Berichtszeitraum wurden DVen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und zur Vergabe von Betriebs-Kita-Plätzen erarbeitet.

Die Aussagen in den folgenden Punkten 2.5 bis 2.8 fußen auf Angaben, Zahlen und Aussagen aus dem Bereich 1.11 - Personal.

2.5 Gleichstellungsplan nach § 15 NGG

Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten hat die Aufgabe, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Einmalig wurde im Jahr 1997 auf Grundlage des NGG ein Stufenplan für die Kreisverwaltung aufgestellt, um durch personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern in bestimmten Vergütungs- und Besoldungsgruppen abzubauen. In der Novellierung des NGG im Jahr 2010 wurde aus dem Stufenplan ein Gleichstellungsplan, der erstmals bis zum 31.12.2011 jeweils für drei Jahre zu erstellen gewesen wäre.

Im Gleichstellungsplan ist neben einer Analyse der Beschäftigtenstruktur die zu erwartende Fluktuation (altersbedingtes Ausscheiden) darzustellen. Es sind Maßnahmen zu beschreiben, die dazu dienen, Unterrepräsentanzen sowohl von Frauen als auch von Männern abzubauen und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herbeizuführen.

Bis zum Jahresende 2021 hat eine Fortschreibung dieses Stufen- bzw. Gleichstellungsplanes nicht stattgefunden. Die Zuständigkeit liegt im Bereich Personal. Die Nicht-Erledigung wird seit über 10 Jahren mit zu geringer personeller Besetzung begründet.

Damit die GB eine Unterrepräsentanz feststellen kann, wird vierteljährlich eine Aufstellung der Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Vergütungs- und Besoldungsgruppen zur Verfügung gestellt. Um Unterrepräsentanzen entgegenzuwirken, wird bei Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechtes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

2.6 Verteilung der Geschlechter auf die Vergütungs- und Besoldungsgruppen

In allen drei Berichtsjahren waren in der Kreisverwaltung mehr Frauen als Männer beschäftigt (ca. 59 % aller Beschäftigten). Das war im vorangegangenen Berichtszeitraum 2016-2018 auch schon so.

Auch die Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden aller Mitarbeitenden im aktuellen Berichtszeitraum lässt unverändert einen Anstieg der Arbeitsstunden bei den Frauen und einen Rückgang der Arbeitsstunden bei den Männern feststellen

Verteilung der Arbeitszeit in den Vergütungsgruppen bei den Arbeitnehmer*innen

TVöD	2019		2020		2021	
Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1	97,00%	3,00%	96,00%	4,00%	95,00%	5,00%
2	94,00%	6,00%	91,00%	9,00%	90,00%	10,00%
3	16,00%	84,00%	12,00%	88,00%	13,00%	87,00%
4	28,00%	72,00%	33,00%	67,00%	29,00%	71,00%
5	48,00%	52,00%	47,00%	53,00%	44,00%	56,00%
6	42,00%	58,00%	44,00%	56,00%	46,00%	54,00%
7	65,00%	35,00%	73,00%	27,00%	71,00%	29,00%
8	50,00%	50,00%	47,00%	53,00%	58,00%	42,00%
9	65,00%	35,00%	65,00%	35,00%	70,00%	30,00%
9a	41,00%	59,00%	44,00%	56,00%	39,00%	61,00%
9b	48,00%	52,00%	49,00%	51,00%	52,00%	48,00%
9c	62,00%	38,00%	56,00%	44,00%	57,00%	43,00%
10	41,00%	59,00%	37,00%	63,00%	38,00%	62,00%
11	57,00%	43,00%	50,00%	50,00%	43,00%	57,00%
12	71,00%	29,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
13	79,00%	21,00%	68,00%	32,00%	69,00%	31,00%
14			100,00%	1,00%	100,00%	0,00%
S 08b	100,00%	0,00%			100,00%	0,00%
S 11b	80,00%	20,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
S 12	94,00%	6,00%	87,00%	13,00%	83,00%	17,00%
S 14	84,00%	16,00%	92,00%	8,00%	90,00%	10,00%
S 15	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
S 17	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%		
N (NotSan)	26,00%	74,00%	28,00%	72,00%	30,00%	70,00%

Nach § 3 NGG (Stand 2010) liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Männer- oder Frauenanteil in einer Vergütungs- oder Besoldungs-Gruppe unter 45 % des Beschäftigungsvolumens liegt.

Besonders große Unterschiede sind in den ersten vier Vergütungsgruppen zu finden. Das ist sehr eindeutig auf die Berufsfelder zurückzuführen: in den ersten beiden Vergütungsgruppen finden sich vorwiegend die Reinigungskräfte, in den Gruppen 3 und 4 die Müllwerker und Hausmeister.

Auffällig ist, dass in den höheren Vergütungsgruppen (Bereichsleitungen) durchgehend die Männer unterrepräsentiert sind. Frauen sind in der Führungsetage der Kreisverwaltung angekommen. Die Führungspositionen (nach Köpfen und über mehrere Vergütungs- und Besoldungsgruppen hinweg) sind seit 2018 paritätisch besetzt.

Festzustellen ist weiterhin, dass sich in den Bereichen der Sozialpädagog*innen (Tarif-Gruppen S8 ff) und der Veterinär*innen (TVÖD 14) nur vereinzelt oder gar keine Männer bewerben und somit der Unterrepräsentanz von Männern kaum entgegengewirkt werden kann.

Bei den Notfallsanitäter*innen lässt sich sehr eindeutig ein positiver Trend verzeichnen, denn der Anteil der Frauen nimmt stetig zu. Trotzdem sind hier die Frauen immer noch deutlich in der Unterzahl.

Verteilung der Arbeitszeit in den Besoldungsgruppen bei den Beamt*innen

Besoldungsgruppe	2019		2020		2021	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A7	0%	100%	0%	100%	0%	100%
A9	0%	100%			0%	100%
A9 mD	0%	100%	0%	100%	0%	100%
A10	64%	36%	64%	36%	78%	22%
A11	44%	56%	38%	62%	37%	63%
A12	33%	67%	25%	75%	33%	67%
A13	20%	80%	38%	62%	38%	62%
A14	69%	31%	69%	31%	69%	31%
A15	100%	0%			100%	0%
A16	67%	33%	75%	25%	67%	33%
B2				0%	0%	100%
B3			100%	0%	100%	0%
B5	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Anzahl Köpfe	17	25	19	24	19	24
Arbeitszeit gesamt	564	990,5	649	990,5	644	990,5

Wie bereits im letzten Berichtszeitraum waren bei den Beamt*innen mehr Männer als Frauen beschäftigt. Sowohl die Anzahl der Köpfe als auch die Höhe der Arbeitszeit hat sich bei den Frauen leicht erhöht und die Unterrepräsentanz abgemildert. Die Fluktuation bei den Beamt*innen wird aufgrund des Erreichens der Altersgrenze in den nächsten drei Jahren deutlich zunehmen. Zu erwarten ist der Eintritt in die Pension bei fünf Männern und zwei Frauen. Hier besteht die Chance, die Unterrepräsentanz der Frauen zumindest nach Köpfen auszugleichen.

2.7 Personalentwicklung

Wie bereits im Zeitraum 2016 – 2018 fand auch im Folgejahr 2019 das landesweite Mentoring-Programm des niedersächsischen Studieninstituts (NSi) „Fit für Führung“ statt. So nahmen 2019 zwei Teilnehmer*innen des Landkreises an dem Programm teil, welches erneut auf positive Resonanz stieß. Aufgrund der Corona-Pandemie im Jahre 2020 kam es im Bereich Personalentwicklung mehr oder minder zum Stillstand und es gab keine Teilnahme. 2021 sollte das Programm „Fit für Führung“ weitergeführt werden, jedoch konnte pandemiebedingt nur ein Online-Format angeboten werden, weshalb auf eine Teilnahme verzichtet wurde. Zukünftig soll die Nachwuchskräfteentwicklung -insbesondere das Mentoring Programm- weiterhin verfolgt werden.

Im Jahr 2021 beschäftigte der Landkreis Holzminden inkl. seiner Eigenbetriebe ca. 50 Auszubildende unterschiedlicher Berufsgruppen, Altersklassen, Geschlechtern, Erfahrungen usw. Im täglichen Umgang fordert dies die Ausbildungsbeauftragten besonders, da diese sich schnell auf den wechselnden Nachwuchs einstellen müssen. Vor diesem Hintergrund erhielten die Ausbildungsbeauftragten der Fachbereiche im März 2021 die Chance, ihre Kompetenzen und Fachwissen im Workshop „Praxis für Ausbildungsbeauftragte“ auch diesbezüglich zu schärfen.



Onboarding

Im August 2021 konnte die Stelle Personalentwicklung im Bereich Personalwesen besetzt werden. Im Rahmen der Personalentwicklung wird seit Ende 2021 an einem „ON-Boarding Konzept“ für Quereinsteiger*innen gearbeitet, um verwaltungsfremden Beschäftigten den Einstieg in den öffentlichen Dienst und in die kreiseigenen Abläufe zu erleichtern und deren Integration zu fördern. So soll eine Inhouse-Fortbildungsreihe in 2022 an den Start gehen. Darüber hinaus bilden die „Führungskräfteentwicklung“ und das „Arbeitgebermarketing“ einen großen Themenbereich der Personalentwicklung, getreu dem Motto: „Ein Weg entsteht, indem man ihn geht“. Gleichstellung soll auch hier zukünftig mehr Beachtung erhalten. Beispielsweise kann mittels eines digitalen, automatisierten Bewerbermanagementsystem (Einführung im Frühjahr 2022) die genderspezifische Ansprache und Kommunikation mit externen Bewerber*innen noch effektiver umgesetzt werden. Ebenso sollen im Rahmen der Marketingaktivitäten zur Rekrutierung (Bildmaterial, Textgestaltung) vermehrt und gezielt heterogene Bewerber*innengruppen angesprochen und berücksichtigt werden. Weiterhin arbeitet die Kreisvolkshochschule an einem Fortbildungskatalog, welcher auch Belange und Wünsche der Personalentwicklung und der Mitarbeitenden berücksichtigt und vernetzt. Hierzu wurde 2021 eine Bedarfsabfrage durchgeführt. Die Personalentwicklung steht Wünschen und Anregungen der Mitarbeitenden stets offen gegenüber und unterstützt auch gerne Veranstaltungen zum Thema „Diversity“.

Der Fokus der Führungskräfteentwicklung lag zuerst auf der einheitlichen Definition für Führungsverantwortung. Im Sommer 2021 erfolgte daher in einem Workshop der obersten Leitungsebene die Entwicklung von Führungsleitlinien. Mit den erarbeiteten Führungsleitlinien soll es gelingen, die Führungsverantwortung verbindlich und einheitlich zu leben. Die Leitlinien dienen allen Führungskräften ab Übernahme der Führungsaufgabe als Orientierung für das eigene Führungshandeln und gleichzeitig als Leistungsversprechen in Richtung der anvertrauten Kolleginnen und Kollegen. Aufgrund der Pandemiesituation konnte eine Vorstellung der Leitlinien im Rahmen einer Dienstversammlung leider noch nicht erfolgen. Die Leitlinien müssen gelebt werden. Daher wird sich die Führungskräfteentwicklung und -fortbildung zunächst auch sehr stark an dem Führungsleitbild orientieren. Weitere bedarfsgerechte und zeitgemäße Fortbildungen schließen sich an. In diesem Zuge werden auch alternative und digitale Formate eine Rolle spielen. Entsprechende Bedarfsabfragen sind geplant.

2.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kreisverwaltung

Die Möglichkeit, flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch zu nehmen, erleichtert die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten. Die Tendenz aus den Vorjahren verstetigt sich, die Zahl der Teilzeitarbeitenden nimmt zu. Bei zunehmenden Beschäftigtenzahlen steigt der prozentuale Anteil von rund 36 % in 2019 auf 38,3 % in 2021.

Im Berichtszeitraum 2013-2015 waren es 270 Personen, im letzten Berichtszeitraum 300 und aktuell sind wir bei 318 Personen angelangt.

Die Tendenz aus dem letzten Berichtszeitraum, dass bei den Teilzeitarbeitenden zunehmend auch Männer zu finden sind wohingegen der Anteil der Frauen zurückgeht, hat sich in den letzten 3 Jahren nicht fortgesetzt. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern hat eine Zunahme von Teilzeitarbeit stattgefunden. Ein Hinweis darauf, dass während der Corona-Pandemie auch die Mitarbeitenden aus der Kreisverwaltung mehr Zeit in die sog. Care-Arbeit stecken mussten. Der prozentuale Anteil der Frauen an den Teilzeitarbeitenden ist von 90 % auf aktuell 86 % zurückgegangen. Personen, im letzten Berichtszeitraum 300 und aktuell sind wir bei 318 Personen angelangt.

TEILZEIT	2019		2020		2021	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kreisverwaltung	221	14	234	16	237	17
AWH	10	16	7	17	9	16
Rettungsdienst	2	0	1	0	2	0
KVHS	17	5	20	6	14	9
Jobcenter	12	2	10	3	12	2
Gesamt	262	37	272	42	274	44

VOLLZEIT	2019		2020		2021	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kreisverwaltung	152	171	161	167	166	162
AWH	4	53	6	56	4	52
Rettungsdienst	24	71	25	71	25	70
KVHS	11	21	6	17	10	4
Jobcenter	15	11	17	9	11	8
Gesamt	206	327	215	320	216	296

Bei den Vollzeitstellen verstetigt sich die zunehmende Tendenz bei den Frauen, bei den Männern ist die Anzahl der Vollzeitarbeitenden eher abnehmend.

Diese Zahlen lassen den Schluss zu, dass Frauen auch mit Familienpflichten häufiger in Vollzeit oder in der sog. Vollzeithen-Teilzeit arbeiten und Männer sich zunehmend auch um familiäre Belange kümmern und dafür ihre Arbeitszeit verkürzen.

Bei dem derzeitigen Kampf auf dem Arbeitsmarkt um gute Köpfe, sind die sog. weichen Kriterien wie flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit auch von zu Hause aus zu arbeiten oder gar die Chance auf einen Betriebskita-Platz, wichtige Argumente.

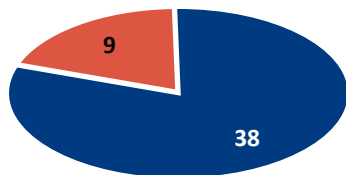
Um die Arbeitsfähigkeit der Kreisverwaltung in der Corona-Pandemie sicherzustellen, wurde eine Dienstvereinbarung (DV) „Homeoffice während der Corona-Pandemie“ abgeschlossen. Mit einer individuellen, formlosen Vereinbarung zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften konnten so zahlreiche Kolleg*innen von zu Hause aus arbeiten. Die technischen Voraussetzungen wurden mit Hochdruck von der EDV-Abteilung geschaffen. Diese Dienstvereinbarung soll in 2022 durch eine allgemeine DV Homeoffice ersetzt werden, darüber hinaus ist eine DV zur mobilen Arbeit in der Vorbereitung.

Die klassische Telearbeit wird zukünftig nicht mehr angeboten.

Elternzeit

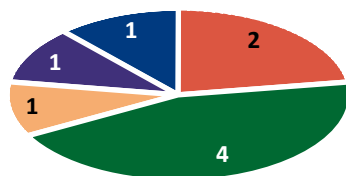
ELTERNZEIT IM BERICHTSZEITRAUM 2019 – 2021

insgesamt	47
Mütter	38
Väter	9



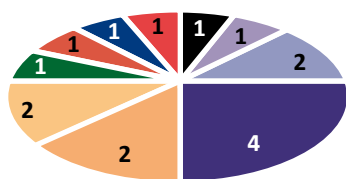
ANZAHL MONATE BEI ELTERNZEIT DER VÄTER

1 Monat	2
2 Monate	4
3 Monate	1
4 Monate	1
6 Monate	1



ANZAHL MONATE BEI ELTERNZEIT DER MÜTTER

7 Monate	1
8 Monate	1
9 Monate	2
10 Monate	4
14 Monate	2
15 Monate	2
16 Monate	1
18 Monate	1
20 Monate	1
22 Monate	1



Im Berichtszeitraum haben 47 Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen, bzw. befinden sich aktuell noch in Elternzeit. Hier zeigt sich ein klassisches Bild: die Väter nehmen vorwiegend die gesetzlich angebotenen Vätermonate in Anspruch (1–2 Monate) während der Zeitraum der Elternzeit bei den Müttern zwischen 7 und 22 Monaten variiert. 22 Mütter hatten ihre Elternzeit im Dezember 2021 noch nicht beendet. Die GB bietet Kolleginnen, die ihr erstes Kind erwarten, ein Wiedereinstiegsgespräch an. Dieses Angebot wird in über 90 % der Fälle gern angenommen.

Anträgen auf Stundenreduzierung, unbezahlten Urlaub oder Verlängerung/Verkürzung der Elternzeit wurde, sofern keine dienstlichen Belange dagegensprachen, zugestimmt.

Die Belegplätze in der Betriebskita im Wiesenweg Holzminden sind zu 100 % ausgebucht. Aktuell zeichnet sich eine Warteliste ab. Korrespondierend mit der Zunahme von Frauen in Vollzeit hat sich der Bedarf an Ganztags-Kita-Plätzen aus den Reihen der Mitarbeitenden ebenfalls erhöht. Eine Ganztags-Betreuung ist aber insbesondere für unter dreijährige Kinder nicht in allen Kommunen möglich.



3. Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Aufgabengebiet des Landkreises

3.1 Netzwerkarbeit, Zusammenarbeit mit wichtigen Kooperationspartner*innen

3.1.1 Zusammenarbeit mit anderen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Im Berichtszeitraum hat die GB die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Holzminden geleitet. Die Durchführung gemeinsamer Projekte (z. B. Frauenaktionswochen oder Aktionen zum Internationalen Gedenktag „Nein zu Gewalt an Frauen“), die kollegiale Beratung sowie der Austausch über Fragen der Gleichstellungspolitik sind die Schwerpunkte dieser Arbeit. Die GBn der Samtgemeinden, Stadt und Flecken sind unverzichtbare Kooperationspartnerinnen, um die Maßnahmen flächendeckend im gesamten Kreisgebiet durchführen zu können.



Um den gesetzlichen Auftrag der Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit professionell und wirksam umsetzen zu können, bedarf es entsprechender Ressourcen an Zeit, Ausstattung und Geld.

Lediglich die Stadt Holzminden und der Landkreis beschäftigten die GB hauptamtlich. In den Samtgemeinden Bevern und Bodenwerder-Polle, Boffzen sowie im Flecken Delligsen sind die GBn nebenamtlich tätig (d. h. sie erledigen die Gleichstellungsarbeit zusätzlich zu ihren Hauptaufgaben in den Verwaltungen). In der Samtgemeinde Eschershausen-Stadtoldendorf ist die GB ehrenamtlich tätig, das bedeutet: sie ist abgekoppelt von der Verwaltung, verfügt über keinen Arbeitsplatz und hatte bis zum Jahresende 2021 keine Ausstattung zur Verfügung, obwohl sie dies mehrfach gefordert hat. Sie muss sämtliche Telefonate und Schriftverkehr über ihre privaten Geräte erledigen, ein eigenes Budget für ihre Projekte steht bis heute nicht zur Verfügung. In den anderen Kommunen ist es im Berichtszeitraum gelungen, eigene Budgets einzuführen.

In einer Dienstbesprechung der Landeskommunalaufsicht und den niedersächsischen Kommunalaufsichtsbehörden im Jahr 2020 war die Ausstattung der GBs Thema. Es wurde dort sehr deutlich gesagt, dass die Gemeinden und Landkreise im Rahmen ihrer Selbstverwaltungstätigkeit originär verpflichtet

seien, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichstellung umzusetzen.“ In den §§ 8 und 9 NKomVG sowie dem NGG ist lediglich eine Mindest-Ausstattung beschrieben. Somit haben die Kommunen einen weitreichenden Handlungsspielraum bezüglich der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Also liegt es in der Selbstverwaltungshoheit der Kommunen, wie sie den Verfassungsauftrag Gleichstellung umsetzen und welche Rahmenbedingungen sie für die GB schaffen. Die Ernsthaftigkeit mit der die Kommunen behaupten den Verfassungsauftrag umzusetzen, muss sich auch daran messen lassen, mit welchen Ressourcen sie die GB ausstatten und wie sie das Beschäftigungsverhältnis ausgestalten (ehren-, neben- oder hauptamtlich).

Das soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Kolleginnen in den Kommunen des Landkreises Holzminden sehr engagiert und äußerst kooperativ sind. Im Berichtszeitraum sind in den Samtgemeinden Eschershausen-Stadtoldendorf, Bevern und Boffzen neue GBs berufen worden. Umso mehr muss es doch auch bei uns darum gehen, den lobenden Worten bei Veranstaltungen auch Taten hinsichtlich der Ausstattung folgen zu lassen. Zuständig dafür sind die Räte der Samtgemeinden und des Flecken Delligsen.

Die Arbeitsgemeinschaft hat sich im Berichtszeitraum zu acht Sitzungen getroffen. In 2019 und 2021 wurden eintägige Fortbildungen durchgeführt. In 2019 haben 865 Personen an 18 Veranstaltungen der Frauenaktionswochen teilgenommen. Im März 2021 hat die Arbeitsgemeinschaft einen Presseartikel über die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit veröffentlicht. Durch die Pandemie konnten weitere geplante Veranstaltungen nicht durchgeführt werden.



Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise im ehemaligen Regierungsbezirk Hannover trifft sich zur kollegialen Beratung, zum Austausch über Projektarbeit in den Landkreisen sowie zur gleichstellungspolitischen Diskussion. Die Regionalkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten gibt Beschlussempfehlungen an die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten weiter. Die Landesarbeitsgemeinschaft wiederum ist eine wichtige Informationsstelle für die hauptamtlichen GBn der Kommunen; sie ist ein wichtiges Bindeglied zum Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. In der Landeskongferenz werden Stellungnahmen an das Land erarbeitet sowie Fachvorträge angeboten.



Direkte Information, Diskussion sowie Austausch auf Ebene des ehemaligen Regierungsbezirks Hannover und auf Landesebene geben wichtige Impulse für die Arbeit der GBn vor Ort und ermöglichen Kooperationen auch über Landkreisgrenzen hinweg.

Mit den Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Nienburg, Schaumburg und Hameln-Pyrmont besteht eine besonders enge Zusammenarbeit. Gemeinsame Projekte wie die Ko-Stelle Frau und Wirtschaft, die interdisziplinäre Zusammenarbeit bei häuslicher Gewalt und die frauenORTE werden weiter verfolgt und neue Ideen entwickelt. Die GB des Landkreises Holzminden nimmt seit 2020 den Sitz dieser GBs im Lenkungsausschuss der REKplus-Region wahr.

Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Hannover ist eine wichtige fachliche Instanz für Beratung und zur Klärung von Fragen. Die Vernetzungsstelle informiert regelmäßig über Gesetzesänderungen, aktuelle Themen, gibt Handlungsempfehlungen und bietet Fortbildungen speziell für GB an.

Im Berichtszeitraum hat die GB Corona-bedingt an keiner Sitzung auf Landes- oder Bundesebene teilgenommen.

3.1.2 Arbeitskreis Schwangerschaft

Der Arbeitskreis Schwangerschaft setzt sich zusammen aus den Beratungsstellen der Diakonie, der Caritas, der Profa, den Hebammen und Familienhebammen sowie der Frühen Hilfen des Landkreises Holzminden, die Leitung hat die GB.

Mutterpasshülle



Im Jahr 2020 wurde ein Umschlag für Mutterpass-Hüllen mit wichtigen Hilfs- und Unterstützungsinformationen entwickelt, über die Frühen Hilfen gedruckt und anschließend an alle Frauenarzt-Praxen verteilt



Anlage Foto AK Schwangerschaft März 2021

Anfang 2021 hat die Arbeitsgemeinschaft eine Neuauflage des Flyers zum Familienplanungsfonds herausgegeben.

3.1.2.1 Familienplanungsfond des Landkreises Holzminden

Seit der Gesundheitsreform 2006 gibt es für Menschen, die staatliche Sozialleistungen beziehen oder ein geringes Einkommen haben, nicht mehr die Möglichkeit, einen Antrag auf Kostenübernahme ärztlich verordneter Verhütungsmittel zu stellen. Schwangerschaftsabbrüche hingegen werden unter Einhaltung bestimmter Einkommensgrenzen vom Land finanziert.

Seit 2012 steht für einkommensschwache Personen mit Wohnsitz im Landkreis Holzminden der Familienplanungsfonds zur Verfügung. Nach der Zusammenlegung mit dem Sozialfonds in 2018 stehen jährlich 20.000 € zur Verfügung (Kreistagsbeschluss 25/2018).

Menschen mit geringem Einkommen (dieser muss nachgewiesen werden) können bei der Diakonie oder der Caritas einen Zuschuss zu Verhütungsmitteln, Vasektomie oder Sterilisation beantragen, der unbürokratisch nach einem Beratungsgespräch bewilligt und nach Vorlage der Rechnung ausbezahlt wird.



ART DER VERHÜTUNG	2019		2020		2021	
	Anzahl	Kosten insgesamt	Anzahl	Kosten insgesamt	Anzahl	Kosten insgesamt
Pille	35	1.375,64 €	20	870,16 €	20	839,96 €
Vasektomie	0	0,00 €	2	811,74 €	0	0,00 €
Sterilisation	1	300,00 €	0	0,00 €	3	760,00 €
3-Monats-Spritze	30	995,49 €	31	1.139,04 €	19	867,44 €
Spirale	26	6.062,53 €	26	5.314,27 €	19	4.201,99 €
Gynefix	0	0,00 €	0	0,00 €		
Kondome	0	0,00 €	0	0,00 €		
Vaginalring	0	0,00 €	0	0,00 €		
Verhütungspflaster	1	300,00 €	0	0,00 €		
Implantat		0,00 €	1	271,41 €		
Verhütungscomputer		0,00 €	0	0,00 €		
Anzahl	93	9.033,66 €	80	8.406,62 €	61	6.669,39 €

Die Zahl der Anträge war im Berichtszeitraum rückläufig. Schon seit einigen Jahren lässt sich feststellen, dass die Anzahl der Anträge für Spiralen konstant hoch ist, damit sind diese Personen in der Regel für mehrere Jahre „versorgt“. Die überwiegende Zahl der Antragstellenden kommt aus der Kreisstadt, aus Delligsen kam keine Person, was sicherlich auf die weite Anfahrt zurückzuführen ist. Aus dem Sozialfonds wurden im gesamten Berichtszeitraum 367,40 € ausgezahlt. Für die Mittel des Sozialfonds ist der Bereich Allgemeine Soziale Leistungen zuständig.

3.1.3 frauenORTE Niedersachsen

Mit der Initiative frauenORTE Niedersachsen des Landesfrauenrates Niedersachsen e.V. wird das Leben und Wirken bedeutender historischer Frauenpersönlichkeiten gewürdigt und einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht. Der Landkreis Holzminden ist mit Dr. Paula Tobias Teil dieses landesweiten Netzwerkes.

Als erste Ärztin im Braunschweiger Land praktizierte Dr. Paula Tobias zu Beginn des letzten Jahrhunderts zunächst in Kreiensen, später dann in Delligsen und Bevern. Mit der Einrichtung des frauenORTes im Weserrenaissance-Schloss Bevern soll das Schaffen von Paula Tobias als deutsch-jüdische Ärztin, engagierte Mitbürgerin und mutige Frau erlebbar gemacht werden.

Kulturzentrum Weserrenaissance Schloss Bevern

In der Region

Dauerausstellung: Paula Tobias - Auf den Spuren der ersten Landärztin im Braunschweiger Land

Interessierte können in einer Ausstellung die Lebensgeschichte von Paula Tobias, der Protagonistin des 34. Stadtfestes der frauenORTE Niedersachsen, nachvollziehen: der engagierten und mutigen ersten Landärztin im Braunschweiger Land, die die erste regionale Mütterberatung gründete und die wegen des ersten kranken Nationalsozialismus in die USA emigrierte. Heute ist Paula Tobias' Spuren durch Bevern, bietet darüber hinaus Angebote in weiteren Räumlichkeiten im Ort.

Sonntag, 14.04.2019 bis Donnerstag, 27.10.2019

Dienstag bis Sonntag und feiertage von 10 - 17 Uhr, für Gruppen auf Anfrage.

Kostenlos Führungen jeweils Sa., 14 Uhr am 12.05.2019, 21.07.2019 und 13.10.2019

Konzert: Ulrike Wahren (Sopran) und Peter Stille (Piano): Exzellenz! Starke Stimmen von Mendel bis Keel

Ein besonderer Konzertabend (nicht nur) für Frauen

Mittwoch, 11.09.2019 um 20.00 Uhr

Open Air im Schlossinnenhof (bei schlechtem Wetter: Stadthalle Holzminden)

Eintritt: 14,00 - 19,00 Euro (ermäßig: 11,00 - 14,00 Euro)

Weitere Informationen zum Kartenverkauf:

www.kulturbereit.de

KULTURZENTRUM WESERRENAISSANCE SCHLOSS BEVERN

Wortag: Paula Tobias - erste Landärztin im Braunschweiger Land

Als eine der ersten Ärztinnen in Deutschland hat Dr. Paula Tobias in der Region des letzten Jahrhunderts in Kreiensen, Delligsen und Bevern gelebt und praktiziert. In ihrem Vortrag schildert Frau Brenne ihr Leben und Wirken einer engagierten Frau, die als Gründerin der regionalen Mütterberatung hier den Beginn des Nationalsozialismus erlebte.

Mittwoch, 10.04.2019 um 14.30 Uhr beim Landfrauenrat Peperstorf

Dienstag, 15.10.2019 um 14.00 Uhr beim Landfrauenrat Hülls

Weitere Termine sind auf Anfrage buchbar: Tel. 0 55 32 / 50 19 78

Ausblick: Der frauenORT Paula Tobias wächst!

Auch in Kreiensen, wo Paula Tobias ihre berufliche Laufbahn begann, entsteht in Zukunft die Möglichkeit, der ersten Landärztin im Braunschweiger Land zu begegnen. Hier trug sie von 1914 bis 1917 die allseitige medizinische Versorgung für Leber und Region.

Die Dauerausstellung kann zu den Öffnungszeiten der Verwaltung, Wilhelmstr. 21 in Kreiensen besucht werden. Der Eintritt ist frei.

Weitere Informationen:

Dr. Ulrike Wahren (Sopran) und Peter Stille (Piano) Exzellenz! Starke Stimmen von Mendel bis Keel

E-Mail: ulrike.wahren@stille.de

Dr. Ulrike Wahren (Sopran) und Peter Stille (Piano) Exzellenz! Starke Stimmen von Mendel bis Keel

E-Mail: ulrike.wahren@stille.de

Dr. Ulrike Wahren (Sopran) und Peter Stille (Piano) Exzellenz! Starke Stimmen von Mendel bis Keel

E-Mail: ulrike.wahren@stille.de

Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.

frauenORTE Niedersachsen

Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.

Ein großes kulturhistorisches Netzwerk in Niedersachsen

www.frauenorte-niedersachsen.de

VERANSTALTUNGEN 2019

Dr. Paula Tobias | Bevern

1886 - 1970 | deutsch-jüdische Landärztin

Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.

frauenORTE Niedersachsen

Flyer Paula Tobias

Mit unterschiedlichen Veranstaltungen und Maßnahmen im Kreisgebiet wird auf unseren frauenORT aufmerksam gemacht. In 2019 wurde dazu ein Veranstaltungsflyer veröffentlicht.

Neben der Dauerausstellung im Schloss, die während der Öffnungszeiten besichtigt werden kann, können Ortsrundgänge in Bevern gebucht werden oder man kann mit einer Handy-App auf eigene Faust die Spuren von Paula Tobias in Bevern entdecken.

2019 wurden mehrere sog. Roll-Ups erstellt, die an unterschiedlichen Standorten auf den frauen-ORT hinweisen. Darüber hinaus wurde unsere Protagonistin in die Landesausstellung der frauen-ORTE Niedersachsen aufgenommen und reist nun mit dieser Wanderausstellung durch das Land Niedersachsen.

Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.

frauenORTE Niedersachsen

Dr. Paula Tobias | Bevern | Delligsen | Kreiensen

1886 - 1970 | deutsch-jüdische Landärztin im Braunschweiger Land

Als erste praktizierende Ärztin im Braunschweiger Land leitete Paula Tobias während des Ersten Weltkrieges die medizinische Versorgung der Region Kreiensen, führte ein Lazzaret und bildete Pflegerinnen aus. In der Zeit von 1917 bis 1928 praktizierte sie in Delligsen und unterstützte mit der dort von ihr eingerichteten Mütterberatung Frauen bei der Säuglingspflege.

Diese Gesundheitsfürsorge setzte sie ab 1928 in Bevern fort, wo sie mit einem Mann eine Gemeinschaftspraxis betrieb. Konfrontiert mit Ausgrenzung und Antisemitismus forderte die Juden gegenüber bekennenden Nationalsozialisten ihre Anerkennung als Deutsche. 1935 emigrierte sie mit ihrer Familie nach Amerika und arbeitete dort als Krankenschwester.

Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.

frauenORTE Niedersachsen

KULTURZENTRUM WESERRENAISSANCE SCHLOSS BEVERN

www.frauenorte-niedersachsen.de | www.schloss-bevern.de

Rollup Paula Tobias

Im März 2019 hat in Delligsen ein sehr gut besuchtes Frauenfrühstück stattgefunden, bei dem Renate Nott aus Stadtoldendorf ihren Vortrag über Paula Tobias gehalten hat. Dieser Vortrag hat auch bei einigen Landfrauenvereinen im Kreisgebiet stattgefunden und Anfang 2020 beim Dorfkaffee in Arholzen. Darüber hinaus bietet Frau Nott Führungen durch die Dauerausstellung im Schloss an.

Im Juni 2019 tagte erstmals das Kuratorium der frauenORTE Niedersachsen im Schloss, hoher Besuch für Paula:



Foto: Kuratorium frauenORTE Niedersachsen

Am 11.09.2019 hat ein besonderer Konzert-Abend mit Ulrike Wahren(Sopran) und Peter Stolle (Klavier) stattgefunden: „Starke Stimmen von Minelli bis Knief“.

Das Jahr 2020 begann furios mit dem traditionellen Poetry-Slam, der in diesem Jahr unter dem Motto „Achtung: Haltung!“ ganz dem frauenORT gewidmet war. Bevor die Corona-Pandemie das soziale Leben eingeschränkt hat, konnte am 06.03.2020 in der Schlosskapelle ein wunderbares Konzert mit den First-Ladies des Irish Folk, den More Maids stattfinden.

Im Jahr 2020 haben Herr Dr. Klaus Weber und Renate Nott in Zusammenarbeit mit dem Kulturressort eine Ausstellungs-Ergänzung zur Spanischen Grippe erarbeitet.



Foto: More Maids

3.2 Externe Projektarbeit

3.2.1 Gewalt gegen Frauen

Dieses Thema wird im Landkreis Holzminden schon seit vielen Jahren dauerhaft bearbeitet. Genauso wenig wie es gelingt, ein Meer leer zu schöpfen, wird es gelingen, häusliche Gewalt, Gewalt gegen Frauen und Kinder, Gewalt in Beziehungen, sexuellen Missbrauch, Vergewaltigungen, Stalking, Mobbing gänzlich aus unserem gesellschaftlichen Alltag zu verbannen.

Deshalb ist es wichtig, an diesem Thema konstant zu arbeiten und beständig das Netzwerk der Beratungseinrichtungen und Institutionen, die Menschen bei Gewalterfahrung unterstützen, zu pflegen und auszubauen. Dabei stehen nicht nur akute Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten im Fokus, sondern auch die Prävention.

Gemeinsam mit den Beratungseinrichtungen Befem - Beratungsstelle für Mädchen und Frauen bei Mobbing, Stalking, Bedrohung und Gewalt sowie der Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt (BISS), beide in Trägerschaft des Kinderschutzbundes Holzminden, führt die GB Öffentlichkeitsarbeit durch, initiiert Maßnahmen und Veranstaltungen und gestaltet die Arbeit des Runden Tisches Zusammenarbeit bei häuslicher Gewalt im Landkreis Holzminden.

Gewalt kennt keine Grenzen – Zusammenarbeit überörtlich hat im Berichtszeitraum einen hohen Stellenwert eingenommen.



Plakat Zonta

So wurde mit den Gleichstellungskolleginnen aus Kreis und Stadt Höxter, der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen GBs im Landkreis Holzminden und dem Zonta-Club Höxter ein Plakat entwickelt und zum Internationalen Aktionstag gegen Gewalt an Frauen 2020 veröffentlicht.

In der Corona-Pandemie mussten die Familien enger zusammenrücken. Durch Schließung von Kindertagesstätten und Schulen mussten die Kinder zuhause betreut und unterrichtet werden, Homeschooling. Viele Eltern wurden zum Arbeiten ebenfalls nach Hause geschickt – Homeoffice. Ständige Nähe zu Partner*innen und Kindern kann schnell zu explosiven Situationen führen.

Dazu haben verschiedene Ministerien Informationen und Hinweise zu häuslicher Gewalt herausgegeben, die an den Mail-Verteiler des Gleichstellungsbüros weitergeleitet wurden.

2021 hat die Polizeiinspektion (PI) Hameln-Pyrmont/Holzminden die Initiative ergriffen, um kreisübergreifend eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe zu Hochrisiko-Fällen häuslicher Gewalt einzurichten. Die Vorbereitung der ersten Schritte wurden von der Leiterin der Kompetenzgruppe häusliche Gewalt der PI sowie den Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise und der Kreisstädte erarbeitet und in die Wege geleitet.

Am 06.10.2021 fand im Grohnder Fährhaus ein Fachtag häusliche Gewalt mit knapp 60 Teilnehmenden aus beiden Landkreisen statt. Ziel war die Unterzeichnung einer Kooperationsvereinbarung zur Zusammenarbeit bei häuslicher Gewalt, die von den Landräten, Hauptverwaltungsbeamt*innen aller Kommunen sowie den fachlich beteiligten Institutionen, wie Frauenhaus Hameln, BISS-Stellen, Opferhilfe, Kinderschutzbund, Step, Jobcenter, Profa, Diakonie und Amtsgerichten – um nur einige zu nennen – unterschrieben werden. Bei dieser ersten Zusammenkunft ging es zunächst um die Vorstellung und Diskussion der Kooperationsvereinbarung. Die Unterzeichnung wurde im Umlauf-Verfahren durchgeführt, da die Corona-Lage ein erneutes Treffen nicht zuließ.



PM Unterzeichnung Landrat Schünemann

Ziele sind:

1. Gewährleistung von Fortentwicklung und Verbesserung von Rahmenbedingungen und Strukturen, die den umfassenden Schutz und die ausreichende Unterstützung von Gewalt betroffener Personen ermöglichen.
2. (Fort-)Entwicklung von Standards für die Zusammenarbeit bei Fällen von häuslicher Gewalt.
3. Etablierung eines regionalen Abstimmungs- und Informationsprozesses zu Arbeitsweisen, Aufgaben und gemeinsamer Ausrichtung vernetzter Interventionen.
4. Bündelung und Vertretung gemeinsamer Interessen und Forderungen in überregionalen und landesweiten Gremien und Fachebenen
5. Die sich hieraus ergebenden Fortentwicklungen und Synergieeffekte werden für das gesamte Interventionsnetzwerk hilfreich sein, die Lebenssituationen der Geschädigten durch Partnergewalt durch Beratung, Unterstützung und wirkungsvolle Interventionen zu verbessern.

Zur Umsetzung dieser Ziele wurde eine ständige Arbeitsgruppe mit rund 25 Mitwirkenden gebildet, die sich mehrmals im Jahr trifft. Das erste Treffen findet 2022 statt.

Ebenfalls 2021 haben Personalrat und GB des Landkreises ein Konzept gegen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für die Kreisverwaltung erarbeitet, das ab 2022 umgesetzt wird. Unterstützt wird dieses Vorhaben durch die Erste Kreisrätin, die Bereichsleiterin Personal sowie dem Gesamtpersonalrat.

Frauenhaus im Landkreis Holzminden

Nach dem Kreistagsbeschluss im Herbst 2018, im Landkreis ein Frauenhaus einzurichten, hat die GB unverzüglich mit Unterstützung des Kinderschutzbundes Holzminden mit der Konzepterarbeitung für den Betrieb eines Frauenhauses begonnen. Dieses wurde im September 2019 im Ausschuss für Soziales sowie dem Runden Tisch „Zusammenarbeit bei häuslicher Gewalt“ vorgestellt. Ebenfalls unverzüglich wurde mit der Suche nach einer Immobilie begonnen. Bereits im Februar 2019 fand eine erste Objektbesichtigung einer Immobilie der Wernecke-Stiftung in Holzminden statt.

Im März 2019 haben die GB und Vertreterinnen des Kinderschutzbundes an der Fachtagung „Frauenhäuser“ des niedersächsischen Sozial-Ministeriums teilgenommen.

Ebenfalls im Frühjahr 2019 fanden erste Gespräche zur Finanzierung der Sanierung durch die Wernecke-Stiftung statt. Mit Unterstützung der Wirtschaftsförderung des Landkreises wurde eine umfangreiche Fördermittelrecherche durchgeführt. Der Kreistag beschloss die Bereitstellung von 50.000 € für die

Möblierung und Erstausrüstung des Frauenhauses über den Weserberglandplan. (Beschluss-Vorlage 54/2019).

Im April 2019 fand ein erstes Gespräch mit der Polizei Holzminden statt, um diese frühzeitig einzubinden und Sicherheitsfragen zu erörtern.

Es folgten im Mai 2019 erste Gespräche mit der Vergabestelle des Landkreises über die Durchführung eines EU-weiten Vergabeverfahrens für die Trägerschaft. Die Wernecke-Stiftung beauftragte eine Architektin mir der Sanierungs-Planung. Diese Sanierungs-Vorschläge wurden im August 2019 im Sozialausschuss des Landkreises vorgestellt und für gut befunden.

Da sich für die Finanzierung der Sanierung des Objektes noch immer keine Lösung abzeichnete, wurde parallel die Suche nach anderen geeigneten Immobilien im Kreisgebiet gestartet.

Zum Jahresende 2019 gab das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bekannt, dass ab 2020 Fördermittel für den Bau von Frauenhäusern zur Verfügung stehen. Ein Antrag wurde unverzüglich von der Geschäftsführung der Wernecke-Stiftung in Zusammenarbeit mit der GB erarbeitet. Allerdings ließen die Förderrichtlinien des Bundes lange auf sich warten. Erst im Sommer 2020 konnte der Fördermittelantrag eingereicht werden.

Im Frühjahr 2020 beschloss der Kreistag die langfristige Anmietung der Immobilie der Wernecke-Stiftung für ein Frauenhaus. Damit hatte die Stiftung Sicherheit, dass das Projekt auch weiterverfolgt und die Immobilie auch entsprechend genutzt wird. Darüber hinaus wurden über den Weserberglandplan weitere 100.000 € für die Möblierung und Erstausrüstung bewilligt.

Im September 2020 kamen Vertreter*innen der Landesbaubehörde sowie des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (Bafza) zu einem Vor-Ort Termin nach Holzminden. Der Förderantrag wurde kritisch geprüft und die Umsetzung des Konzeptes zum Betrieb des Frauenhauses vor Ort diskutiert. Dieser Termin war die entscheidende Prüfung um die Bewilligung der Mittel zu erhalten.

Der Bauantrag wurde im Sommer 2020 beim Bauamt der Stadt Holzminden von Wernecke-Stiftung eingereicht, durch viele Widerstände von Seiten des Bauamtes und vielfältige Auflagen verzögerte sich die Genehmigung erheblich.

Im September 2021 lag die langersehnte Zusage der Fördermittel vom Bafza vor und die Baumaßnahmen konnten endlich ausgeschrieben werden.

Die GB leitete das EU-weite Vergabeverfahren für die Trägerschaft des Frauenhauses in Zusammenarbeit und mit großer Unterstützung der Vergabestelle beim Landkreis Holzminden ein.

Der Rotary-Club Holzminden hatte ein großes Interesse daran, das Frauenhaus zu unterstützen und leitete dazu Spenden-Aktionen ein.

Anfang 2022 gingen die Bauarbeiten los. Begleitet werden die Baumaßnahmen von regelmäßigen Baubesprechungen mit den Auftraggeberinnen sowie den Fachfirmen und Architekten.



3.2.2 Frauenaktionswochen 2019

Unter dem Motto „Frau Außergewöhnlich“ hat die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Holzminden die traditionellen Aktionswochen rund um den Weltfrauentag angeboten.

Insgesamt haben 865 Interessierte an 18 verschiedenen Veranstaltungen teilgenommen, die in der Zeit vom 06.03. bis zum 31. März stattfanden.

Im Rahmen der Frauenaktionswochen fand am 15.03.2019 das traditionelle Frauen-Kabarett mit Heidi Friedrich und Birgit Süß im Gasthaus Mittendorf in Buchhagen statt.



3.2.3. Mentoring-Programm des Landes Niedersachsen „Frau Macht Demokratie“

Frauen ins Rathaus! Frauen in den Kreistag!

Im Vorfeld der Kommunalwahlen 2021 hat das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung das Mentoring-Programm „FRAU.MACHT.DEMOKRATIE.“ aufgelegt, welches Frauen die Gelegenheit gegeben hat, in die Kommunalpolitik hinein zu schnuppern und durch eine Kandidatur für einen Gemeinderat, Stadtrat, Kreistag oder die Regionsversammlung möglichst einen Einstieg zu finden.

Auch der Landkreis Holzminden beteiligte sich zum wiederholten Mal an diesem Landesprogramm. Ab 2019 nahmen 5 Tandems aus dem Landkreis Holzminden teil. Gemeinsam mit den GBn der Landkreise Hameln-Pyrmont und Schaumburg wurde ein Begleitprogramm für die Teilnehmenden aus der Weserbergland-Region erstellt



Mentoring



3.2.4 Weltfrauentag 2021

Die Lockdowns und die Corona-Beschränkungen im gesamten Jahr 2020 haben die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung auf eine harte Probe gestellt. Viele helfende Hände wurden im Gesundheitsamt gebraucht, im Katastrophenschutz und überall dort, wo die Pandemie besonderes Handeln erforderlich machte.

08. März 2021
Weltfrauentag



Allein ist die Welt nicht zu retten, aber zusammen können wir vieles erreichen. Frauen sind unsere Stärke und unsere Zukunft. Gemeinsam sind wir gleichberechtigt.

Zum Weltfrauentag am 08. März 2021 mit Dank überreicht von:

Landkreis Holzminden
Landkreis Hameln-Pyrmont
Landkreis Schaumburg

Landkreis Holzminden
Bürgermeisterin: Gabriele Schneider
17000 Holzminden
Tel. 0551 333 100-1011

Danke Schokolade

Anlass genug für den Landrat und die GB, ein nettes Zeichen in schweren Zeiten an die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung zu verteilen. Die Schokolade kam überall sehr gut an!

3.2.5 Jubiläum 25 Jahre Gleichstellungsbüro beim Landkreis Holzminden

Seit 1996 gibt es in der Kreisverwaltung das Frauen- bzw. Gleichstellungsbüro. Als erste Frauenbeauftragte wurde Petra Broistedt (heutige Oberbürgermeisterin der Stadt Göttingen) vom Kreistag berufen. 2005 folgte dann als GB Sigrun Brünig, die das Amt bis heute innehat.

Der Einladung des Landrates zur Jubiläums-Veranstaltung im Schloss-Innenhof des Weserrenaissance-Schlusses Bevern folgten gut 80 Personen. Neben persönlich überbrachten Grußworten des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, des Landrates und der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen GBs im LK HOL, war Zeit für Rückblick und Ausblick. Andrea Volk präsentierte Ausschnitte aus ihrem Kabarettprogramm.

Nach langer Zeit endlich wieder eine Möglichkeit, sich persönlich zu begegnen und auszutauschen. Mit einem kleinen Imbiss klang der Abend aus.



4. Fazit und Ausblick

Gleichstellung ist ein gesetzlicher Auftrag, der im Grundgesetz in der Niedersächsischen Verfassung und nicht zuletzt im Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz verankert ist. Kann man dann von einer Pflichtaufgabe der Kommunen sprechen? Wir denken: „ja das kann man“!

Es gibt ja viele weitere Pflichtaufgaben der Kommunen, die allesamt hauptamtlich erledigt werden. Die Mitarbeitenden in den Bauämtern, Bürger*innen-Büros, Personalstellen, in den Kindergärten oder sämtlichen Fachbereichen der Kreisverwaltung haben ein Zeit- und ein finanzielles Budget um ihre Aufgaben erledigen zu können. Sie haben einen Büroarbeitsplatz, ein Telefon und selbstverständlich auch einen Computer.

Insbesondere in dem Punkt Zeitbudget sind die GBN in den Samtgemeinden und im Flecken Delligsen davon weit entfernt. Sie erledigen die Gleichstellungsarbeit zusätzlich zu ihren Hauptaufgaben – also ehrenamtlich. Aber wie soll das gelingen?

Wenn wir es wirklich ernst meinen, die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen, dann braucht es dazu professionelle Ausstattung in jeder Hinsicht. Die Vorgaben in der NKomVG beschreiben ein Mindestmaß – insofern liegt es im Ermessen der Kommunen, für eine bessere Ausstattung zu sorgen.

Innerhalb der Kreisverwaltung war es äußerst hilfreich, einen langangelegten Prozess Gender-Mainstreaming durchzuführen. Die Berichte zu den Maßnahmen für Gleichstellung aus den Bereichen und Dezernaten der Kreisverwaltung zeigen, dass hier an ganz vielen Stellen das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit herrscht und im Arbeitsalltag berücksichtigt wird. Aber auch hier kann sicher an vielen Stellen noch mehr getan werden. Das Umdenken beginnt im Kopf. Mit der entsprechenden Erkenntnis, dass wir nur gemeinsam die vielen Herausforderungen meistern können, können patriarchale Strukturen überwunden, alte Klischees vergessen und Respekt und gegenseitige Wertschätzung Einzug halten. Wir sind da auf einem guten Weg.

Die von der GB angeregten Maßnahmen und Projekte im externen Aufgabengebiet konnten im Berichtszeitraum durch die Corona-Pandemie nur teilweise umgesetzt werden. Der Landrat hat die Arbeit des Gleichstellungsbüros positiv begleitet und unterstützt.

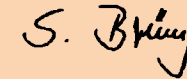
Die große Herausforderung, ein Frauenhaus zu verwirklichen gehen wir gemeinsam an, bleiben am Ball und sind immer noch zuversichtlich, dass dieses Projekt gelingen wird.

Unser Dank geht an dieser Stelle an alle Unterstützer*innen, Netzwerkpartner*innen, Mitwirkende und Teilnehmende, ohne die die umfangreichen Maßnahmen und Projekte nicht umzusetzen wären. Lassen Sie uns weiter gemeinsam daran arbeiten, dass Frauen und Männer gleichermaßen teilhaben können: am Berufsleben, an der Politik und an Führungspositionen und vor allem auch bei der Fürsorge, Pflege und Betreuung!

Holzminden, im Herbst 2022



Der Landrat



Die Gleichstellungsbeauftragte



Landkreis Holzminden

Landkreis Holzminden

Bürgermeister-Schrader-Straße 24
37603 Holzminden

Telefon: 05531 707 311

Telefax: 05532 707 6311

gleichstellungsbuero@landkreis-holzminden.de
www.landkreis-holzminden.de