

GEMEINSAMER BERICHT

des Landrates und der Gleichstellungsbeauftragten

- 2022 / 2024 -



Nach §9 Abs.7 NKomVG

*über die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung
von Frauen und Männern für den Landkreis Holzminden*

Vorwort



Nach §9 Abs.7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) ist die Kreisverwaltung verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen ihrer Tätigkeit zu fördern. Dies umfasst nicht nur die Schaffung einer Gleichstellungspolitik, sondern auch die Implementierung von Maßnahmen, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen sowie eine faire Verteilung von Ressourcen sicherstellen. In diesem Zusammenhang spielt das Konzept Gender Mainstreaming eine zentrale Rolle.



Gender Mainstreaming -> mehr als nur das Gender*

Gender Mainstreaming ist ein zentrales Konzept in der heutigen gesellschaftlichen Diskussion über Gleichberechtigung und soziale Gerechtigkeit.

Es geht darum, die Perspektiven der Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu integrieren, sei es in der Politik, der Kommune, der Bildung oder dem Gesundheitswesen.

Ziel ist es, die ungleichen Ausgangsbedingungen zwischen den Geschlechtern zu erkennen und systematisch zu beseitigen, um allen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht-; gleiche Chancen zu bieten.

Für die Kreisverwaltung bedeutet dies, dass die Auswirkungen der Verwaltungs-entscheidungen auf die Geschlechter-gerechtigkeit systematisch berücksichtigt werden müssen, um eine gleichberechtigte Behandlung zu gewähren.

Die Kreisverwaltung muss daher sicherstellen, dass alle Bereiche ihrer Arbeit, von Personalentscheidungen über öffentliche Dienstleistungen bis hin zu politischen Programmen, unter Berücksichtigung von Geschlechter-aspekten gestaltet werden.

Aufgrund der rechtlichen Vorgaben soll Gender Mainstreaming bei allen gleichstellungspolitisch relevanten Vorhaben unabhängig von den jeweils gegebenen Rahmenbedingungen wie etwa Zeithorizont oder Haushaltssituation angewendet werden.

POLITISCHE VERANKERUNG



Dieses Vorgehen, auch “Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit” genannt, für das sich seit der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen (VN) 1995 international der Begriff Gender Mainstreaming etabliert hat, basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können.

Quelle: BMFSFS Gender Mainstreaming

WELTFRAUENKONFERENZ DER VEREINTEN NATIONEN



AMSTERDAMER VERTRAG

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming hat damit den Charakter einer Querschnittsaufgabe. Mit dem Amsterdamer Vertrag vom 1. Mai 1999 (Europäisches Parlament 1999) wurde Gender Mainstreaming als rechtliche Strategie der Europäischen Union verankert. Die Mitgliedsländer verpflichteten sich, bei allen politischen Programmen, Maßnahmen und Dienstleistungen, die Lebenssituationen und Interessen der Geschlechter zu prüfen und zu bewerten.

VERTRAG VON LISSABON

Das am 14. September 2001 von der WHO verabschiedete Madrid Statement (WHO 2002) hat unterstrichen, wie eng Versorgungsqualität mit der Berücksichtigung von biologischen Geschlechterunterschieden und Geschlechterrollen verknüpft ist. Darüber hinaus hebt das Papier hervor, dass Gender Mainstreaming neben geschlechterspezifischen Maßnahmen die effektivste Strategie ist, um Chancengleichheit der Geschlechter zu erreichen.

Auf EU-Ebene wurde Gender Mainstreaming in dem am 13. Dezember 2007 unterzeichneten Vertrag von Lissabon (Europäisches Parlament 2009) erneut bekräftigt. In Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist festgelegt, dass die EU bei all ihren Tätigkeiten darauf hinwirken soll, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.



Gleichstellungsarbeit innerhalb der Kreisverwaltung

Da es sich bei Gender Mainstreaming um eine Top-down-Strategie handelt, ist v. a. die Führungs- und Leitungsebene der Kreisverwaltung in der Verantwortung, diese zu beachten.

Aufgabe hierbei ist es, Leitbilder, Prozesse und Entscheidungen aus Geschlechterperspektive zu überprüfen und durch den Aufbau von Genderkompetenz einen Wandel von Organisationsstrukturen und -kulturen hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit herbeizuführen.

Maßnahmen der Dezernate und Bereiche

In den letzten Gleichstellungsberichten des Landkreises wurden viele Maßnahmen innerhalb der Kreisverwaltung dargestellt. Mittlerweile wird auf die Geschlechtergerechtigkeit stark geachtet. Bestehende Strukturen und Prozesse werden unter der Berücksichtigung der Gleichstellung umgesetzt. Sowohl auf Führungsebene als auch auf Ebene der Sachbearbeitenden wird versucht, ein ausgewogenes Verhältnis zu schaffen. Trotz spezifischer Hinweise auf das unterrepräsentierte Geschlecht in Ausschreibungen, ist es in einigen Bereichen noch nicht gelungen, Unterrepräsentanzen aufzuheben. Vor allem im Bereich des Sozial- & Erziehungsdienstes, und auch im Bereich des Rettungsdienstes oder der Abfallwirtschaft gibt es Bereiche, in denen klischeehaft nur das jeweilige Geschlecht vertreten ist.

Im Folgenden werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit aufgezeigt, die von einigen Bereichen für Bürger*innen des Landkreises geschaffen wurden.



Kreisvolkshochschule Holzminden

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

Berufliche Weiterqualifizierung:

Den Lehrgängen im Rahmen von vhsConcept kommt ein besonderer Stellenwert zu. Bei erfolgreicher Teilnahme, dies sind in Holzminden vorrangig Frauen, erhalten die Teilnehmenden entweder einen qualifizierten Nachweis oder bei prüfungsbezogenen Lehrgängen ein Zertifikat von vhsConcept/Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens e.V.

folgende Kurse wurden 2022- 2024 angeboten:

- Pädagogische Mitarbeit an Grundschulen (vhsConcept)
- Vorbereitungskurs zur Ausbildereignungsprüfung (Bestandteil der Meister*innenprüfung), Teilnehmende ein Drittel Frauen
- Qualifizierungskurs für Kindertagespflegepersonen (Aufbauqualifizierung für bereits tätige Kindertagespflegepersonen)
- Qualifizierung für Führungskräfte aus Kindertageseinrichtungen
- Lehrgang zum Thema „Integrative Erziehung und Bildung in Tageseinrichtungen für Kinder im Kontext inklusiver Bildung“ (vhsConcept)
- 13 berufsbegleitende Inhouse-Qualifizierungen, im Rahmen von „Vielfalt leben und erleben- Chancen und Herausforderungen der Heterogenität“, „Vielfalt leben und erleben – Demokratie stärken“ und „Kinder schützen, fördern, beteiligen! Gesundheit u. Wohlbefinden in der KiTa“ in Kooperation mit dem Niedersächsischen Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe)

Für einige Leitungen von Kitas wurden nifbe-Leitungswerkstätten im Sinne von Coachings und für sozialpädagogische Fachkräfte mehrere Grund- und Zusatzqualifikationen im Bereich Praxismentoring umgesetzt. Hinzu kamen mehrere Kurse zu fachspezifischen Themen.



Ein Highlight im Jahr 2024 war die pädagogische Fachtagung **„Miteinander Perspektiven schaffen – Zusammen Kita gestalten“**, die in Kooperation mit dem nifbe, der Stadt Holzminden, der Kita-Fachberatung des Landkreises Holzminden und dem Ev.-luth. Kindertagesstättenverband Holzminden – Bodenwerder stattfand.

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.

Mehrere fünftägige Bildungsurlaubsangebote wurden insbesondere von Frauen besucht. Hier werden beispielhaft einige erwähnt:

- „Älter werden im Beruf“
- "Erstmal tief durchatmen... - Entspannt mit Stress umgehen"
- "Streiten ist gesund - Psychologische Gesprächsführung im Beruf"
- "Perspektivwechsel - kreativ mit Veränderungen, Problemen, Konflikten umgehen"
- "Office Kompakt - beruflicher Wiedereinstieg"
- "Business English"
- Der Bildungsurlaub „Ruhestand“ war zu etwa 50 % von Frauen besucht.

In den (Integrations-) Sprachkursen, 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 Migrant*innen. Im Jahr 2022 wurde zudem ein Deutschkurs auf dem Niveau A1 für geflüchtete Frauen durchgeführt. Dieser Kurs wurde mit Landesmitteln gefördert und bot 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 zudem rund 55% der Teilnehmenden Männer und rund 45% Frauen.



Das Zentrum für ehrenamtliches Engagement (ZEE), 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 Lesementor*innen durchgeführt sowie Qualifikationen zur Seniorenbegleitung und Fortbildungen für ehrenamtliche Betreuer*innen 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.

Im Jahr 2023 fand im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit ein Tag der offenen Tür statt. Hier konnten sich interessierte Bürger*innen über die Angebote der KVHS informieren konnten.





Das Netzwerk der KVHS bietet Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Betreuungsformen und Plätzen an. **Die Produktionsschule** gewährleistet durch ihren niedrighschwelligen Zugang eine 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 in eine Ausbildung oder Umschulung bzw. Erwerbsarbeit.

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 Werkstattpädagogen 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% junge Frauen tätig sind, ist der verbesserte Übergang in Arbeit oder Ausbildung.

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.

Wirtschaftsförderung

Der nach wie vor erhebliche „Gender Pay Gap“, d.h. Männer und Frauen erhalten für die „gleiche Arbeit NICHT den gleichen Lohn“, zeigt, dass zum Thema Gleichstellung in der Arbeitswelt noch viel zu tun ist. Das gilt sowohl für die Gleichstellung der Geschlechter als auch für die Grundsätze der Antidiskriminierung.



Mit der Bearbeitung dieser Themen inkl. der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann die Wirtschaftsförderung einen Beitrag zur Stärkung der regionalen Wirtschaft und der Versorgung mit Fachkräften leisten. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist im landesweiten Vergleich nach wie vor unterdurchschnittlich.

Beratung des Querschnittszieles Gleichstellung im Rahmen der Fördermittelberatung:

In jedem Förderprogramm der EU ist das Thema Gleichstellung ein wesentlicher Bestandteil des Bewertungsverfahrens. Antragsteller*innen müssen darlegen, wie sie im Rahmen der Umsetzung des geplanten Projektes Aspekte der Gleichstellung berücksichtigen werden. Gleichstellung ist damit integraler Bestandteil der Förderstrategie von der EU, Bund und Land. Ziel ist es, neben der Gleichstellung der Geschlechter, die Grundsätze der Antidiskriminierung im weitesten Sinn in der Konzeptionierung und Umsetzung von Förderprojekten zu verankern. Die Wirtschaftsförderung gibt Tipps zur konkreten Herangehensweise und zeigt Beispiele auf. Die Erfolgsquote der Bewilligung von Förderprojekten wurde erhöht. Gleichstellungsaspekte werden bei der Umsetzung berücksichtigt.

Beteiligung am Projekt „Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft“ der Regionalen Entwicklungskooperation Weserbergland plus mit den Landkreisen Hameln-Pyrmont, Schaumburg und Nienburg-Weser:

Ziel des Projektes ist unter anderem die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch Information, Beratung und Qualifizierung von Frauen. Mit der Gründung des **Unternehmensnetzwerks „Familie und Wirtschaft“** werden Arbeitgebende für die Bedarfe von Angestellten mit Pflegeverantwortung sensibilisiert, beraten und miteinander vernetzt. Es wird auf die einzelnen Projektberichte und Beschlussvorlagen verwiesen. Als Fazit kann festgehalten werden, dass eine Vielzahl von Beratungsangeboten geschaffen wurden und im Verlauf des letzten Projektdurchlaufs etwa 100 Personen im Projektgebiet beraten wurden.





Jugendamt/ Jugendpflege

Es soll gem. §1 SGB VIII „[j]ungen Menschen ermöglichen oder erleichtern, [...] in allen sie betreffenden Lebensbereichen selbstbestimmt zu interagieren und damit gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilhaben zu können“. Dazu sind sie gem. §8 SGB VIII “an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen“. Die geschlechtsspezifisch besonderen Bedarfe junger Menschen sind bei der Ausgestaltung aller Angebote demnach besonders zu berücksichtigen

Folgende Maßnahmen wurden innerhalb des Berichtszeitraumes initiiert:

- Kreisweite Image-Kampagne „**Die Jugend von heute**“ (Juni bis Herbst 2023) mit Bauzaun-Plakaten, Youtube-Video sowie Instagram-Reels auf dem eigenen Kanal `jup_hol` zur Aussage „**Mir hat keiner vorzuschreiben, wen ich liebe und wer ich sein will!**“ in Kooperation mit dem Jugendzentrum Holzminden
- Durchführung **Fachtag Sexualisierte Peergewalt** am 21.11.2023
- **Selbstbehauptungskurs für Mädchen** in Kooperation mit dem Jugendzentrum Holzminden in Rahmen des Weltfrauentages

Das wurde durch die Initiierung der Maßnahmen im Landkreis Holzminden in der spezifischen Zielgruppe erreicht:

- Sichtbarkeit: Platzieren der Statements junger Menschen zur sexuellen Selbstbestimmung im öffentlichen Raum
- Schulung von Multiplikator*innen
- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Handlungssicherheit junger Mädchen



BESETZUNG DER AUSSCHÜSSE DES KREISTAGES



Kreistag

42 Abgeordnete

12 Frauen (29%) - 30 Männer (71%)

Kreisausschuss

10 Abgeordnete

2 Frauen (20%) - 8 Männer (80%)

Ausschuss für Schule, Bildung, Kultur & Sport

11 Abgeordnete

5 Frauen (45%) - 6 Männer (55%)

Jugendhilfeausschuss

6 Abgeordnete

4 Frauen (67%) - 2 Männer (33%)

Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz

11 Abgeordnete

7 Frauen (64%) - 4 Männer (36%)

Ausschuss für Finanzen, Personal & Digitalisierung

11 Abgeordnete

2 Frauen (18%) - 9 Männer (82%)

Ausschuss für Klimaschutz, Bau, Umwelt & Kreisentwicklung

11 Abgeordnete

2 Frauen (18%) - 9 Männer (82%)

Ausschuss für Feuerschutz und Ordnung

11 Abgeordnete

3 Frauen (27%) - 8 Männer (73%)

Betriebsausschuss Abfallwirtschaft

6 Abgeordnete

2 Frauen (33%) - 4 Männer (67%)

Betriebsausschuss Rettungsdienst

4 Abgeordnete

keine Frauen (0%) - 4 Männer (100%)

Betriebsausschuss KVHS

4 Abgeordnete

1 Frau (25%) - 3 Männer (75%)

Stand 2024



MITWIRKUNG

Die Gleichstellungsbeauftragten wirken daran mit, die Gleichberechtigung in den Kommunen voranzubringen. Dabei berufen sie sich auf den Auftrag aus dem Grundgesetz und der Niedersächsischen Verfassung.

„Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“

(Niedersächsische Verfassung: Artikel 3 Abs. 2 Satz 3)

Gleichstellungsarbeit: Ausstattung des Gleichstellungsbüros

Im Berichtszeitraum 2022-2024 war das Gleichstellungsbüro mit 2 Mitarbeiterinnen und einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 49,5 Std. die Woche ausgestattet. Es entstanden Personalkosten in Höhe von zuletzt 78.103,87€.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Verwaltung und den Kreistag darin, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf innerhalb der Kommune zu erkennen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit der Verwaltungsleitung zusammen, gibt Stellungnahmen ab oder regt selbst Maßnahmen an. Sie ist verpflichtet, an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter haben, mitzuwirken.

Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte (HVB) ist wiederum verpflichtet, sie rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Ihr Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit nutzt sie, um für ihre Themen zu sensibilisieren und zu informieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist regional und überregional vernetzt. Sie greift Anliegen aus dem Landkreis auf, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts strukturell entgegenzuwirken.



BETEILIGUNG



Gemäß § 20 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte an 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.

Der Bereich 1.11 Personal beteiligte die Gleichstellungsbeauftragte (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 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 beteiligt. Sie kann ihre Stellungnahme, ob interne oder externe Ausschreibung, sowie die Berücksichtigung geschlechterneutraler Inhalte in der Stellenausschreibung abgeben.

Darüber hinaus wurde die GB über weitere personelle Maßnahmen des Personalbereichs informiert, bspw. Anträge auf Teilzeitarbeit, Rückkehr aus Elternzeit, Höhergruppierung, Altersstruktur in der Kreisverwaltung.

Außerdem hat die GB mit dem Personalrat im Berichtszeitraum eine neue Stellenbewertung aller Reinigungskräfte angeregt und eine Stellungnahme zur Höhergruppierung abgegeben. Zum Jahresbeginn 2023 konnte diese Höhergruppierung sodann erfolgen.



GLEICHSTELLUNGSPLAN

Der Gleichstellungsplan §§ 15,16

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument innerhalb der Personalentwicklung der niedersächsischen Verwaltungen.

In diesem ist neben einer Analyse der Beschäftigtenstruktur die zu erwartende Fluktuation (unter anderem 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/Pflege und Beruf herbeizuführen.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte (GB) Unterrepräsentanzen feststellen kann, wird vierteljährlich eine Aufstellung der Geschlechterverteilung innerhalb der Vergütungs- und Besoldungsgruppen zur Verfügung gestellt. Um Unterrepräsentanzen entgegenzuwirken, wird bei Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbende des unterrepräsentierten Geschlechtes bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.

Der Gleichstellungsplan wird als eine Maßnahme der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Kreisverwaltung angesehen und mit Hilfe einer Arbeitsgruppe, bestehend aus der Personalentwicklung, dem Personal- und Gesamtpersonalrat und ggf. interessierten Führungskräften sowie der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Der nächste ist für den Zeitraum 2026-2028 in Planung und wird vor allem Maßnahmen im Fokus haben, um männlichen Unterrepräsentanzen entgegenzusteuern und die Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf zu verstetigen.





GESCHLECHTERVERTEILUNG

Zum **Stichtag 31.12.2024** beschäftigte der Landkreis Holzminden insgesamt **940** Mitarbeitende in der Kreisverwaltung und den Eigenbetrieben.
Davon **572** Frauen (61%) und **368** Männer (39%).

Dies verteilte sich wie folgt:

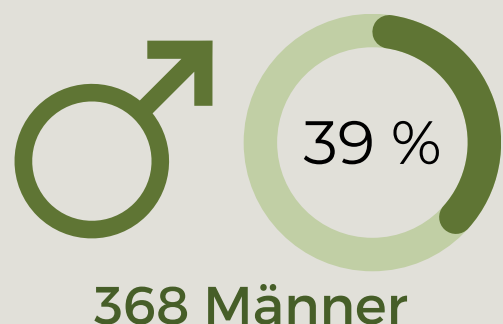
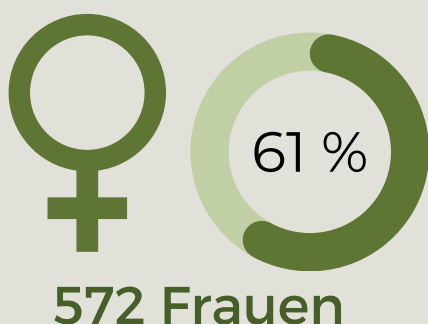
518 Frauen im regulären Beschäftigungsverhältnis, 25 Frauen in Ausbildung und 29 Beamtinnen.

313 Männer im regulären Beschäftigungsverhältnis, 29 in Ausbildung und 26 Beamte.

Von den Mitarbeitenden waren 333 männliche Vollzeitkräfte und 291 weibliche. Teilzeitbeschäftigte gliederten sich in 281 weibliche und 35 männliche.

In allen drei Berichtsjahren waren in der Kreisverwaltung mehr Frauen als Männer beschäftigt (ca. 61% aller Beschäftigten), damit ist die Frauenquote erneut gestiegen. Auch die Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden aller Mitarbeitenden lässt unverändert einen Anstieg der Arbeitsstunden bei den Frauen feststellen.

	♂	♀
AWH	72	17
Rettungsdienst	61	29
KVHS	13	12
Jobcenter	9	23
Kreisverwaltung	213	488
Beamtenverhältnis	26	29
Tarifbeschäftigte	342	543



Mitarbeitende in Elternzeit

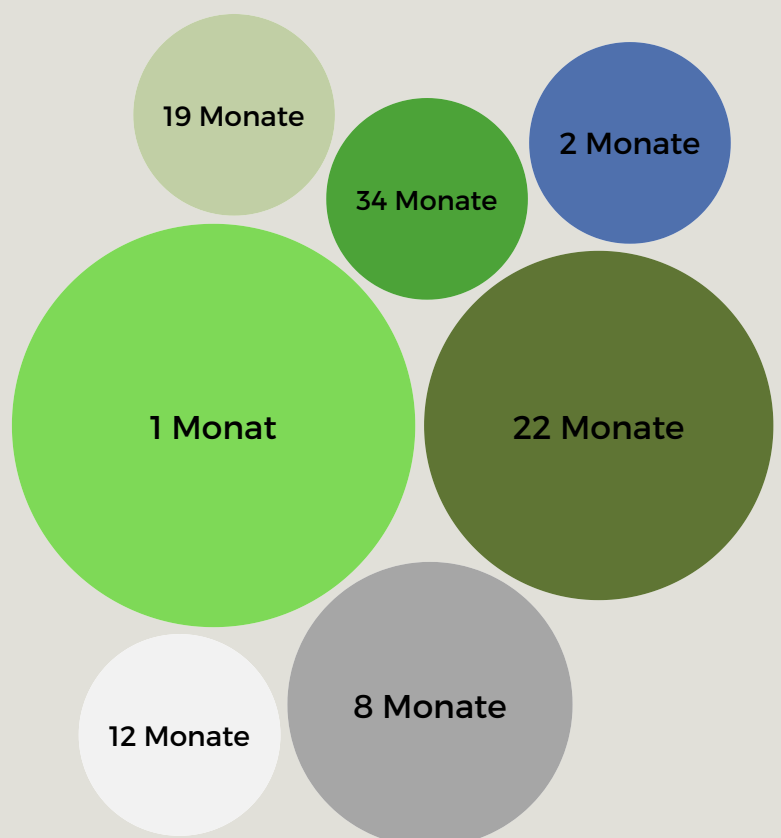


Im Berichtszeitraum haben sich insgesamt 13 Mitarbeitende in Elternzeit begeben. Darunter befinden sich 10 Frauen und 3 Männer. Die vorliegenden Daten zeigen deutliche Unterschiede in der Inanspruchnahme und Dauer der Elternzeit zwischen den Geschlechtern. Die Analyse zeigt, dass Frauen eine wesentlich flexiblere und längere Inanspruchnahme der Elternzeit wählen können, während Männer sich hauptsächlich nur an die gesetzlich vorgesehenen zwei Monate halten können. Dies deutet darauf hin, dass traditionelle Rollenverteilungen weiterhin Einfluss auf die Nutzung der Elternzeit haben.

Die Zahlen zeigen, dass die Elternzeitoptionen innerhalb der Kreisverwaltung genutzt werden, jedoch mit einer klaren geschlechtsspezifischen Differenz.

Während Männer in der Regel nur die gesetzlich vorgesehenen zwei Monate in Anspruch nehmen, nutzen Frauen eine vielfältige Bandbreite an Zeitmodellen bis hin zu fast zwei Jahren.

Dies unterstreicht die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen zur Förderung einer gleichberechtigten Nutzung der Elternzeit zwischen Frauen und Männern innerhalb der Kreisverwaltung.





PERSONALENTWICKLUNG

Die Auszubildendenquote hat sich im Berichtszeitraum deutlich verändert. Während im Jahr 2022 insgesamt 26 Auszubildende verzeichnet wurden, davon 10 weibliche und 16 männliche, ist die Zahl im Jahr 2024 auf 54 gestiegen, davon 25 weiblichen und 29 männlichen Auszubildenden. Diese Entwicklung zeigt einen deutlichen Anstieg sowohl in der Gesamtzahl der Auszubildenden als auch in der Anzahl der weiblichen Auszubildenden. Während der männliche Anteil weiterhin leicht überwiegt, ist der Zuwachs der weiblichen Kandidatinnen besonders bemerkenswert. Diese positive Entwicklung könnte auf gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Ausbildung oder auf eine generelle Attraktivitätssteigerung der Ausbildungsberufe zurückzuführen sein. Insgesamt verdeutlichen die Zahlen den wachsenden Stellenwert der Ausbildung und die zunehmende Chancengleichheit in diesem Beruf.

In Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung wurde das Mentoring Programm "Führungskräfteentwicklung" ins Leben gerufen. Einen Impulsvortrag zum Thema "geschlechtergerechte Sprache" hielt Freddie Heithoff im Jahr 2022 beim Führungskräftetreffen.

Im Frühjahr 2023 fand ein professionelles Fotoshooting mit Mitarbeitenden des Landkreises statt, das im Rahmen des Arbeitgebermarketings eingesetzt wurde. Im Mittelpunkt standen dabei die Vielfalt der Mitarbeitenden sowie die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, als Antwort auf den zunehmenden Fachkräftemangel und zur Gewinnung neuer Nachwuchskräfte.

ZUKUNFTSTAG BEIM LANDKREIS

Auch im Berichtszeitraum richtete die Gleichstellungsbeauftragte (GB) gemeinsam mit verschiedenen Mitarbeitenden der Kreisverwaltung und den Eigenbetrieben den Zukunftstag, auch bekannt als "Boys n Girls Day", aus. Bis zu 20 Kinder und Jugendliche konnten an einer Rallye durch das Landkreisgebäude teilnehmen und durch verschiedene Aktionen die unterschiedlichen Berufsfelder der Kreisverwaltung und ihren Eigenbetrieben kennenlernen.



Quelle:
Personalentwicklung



KAMPAGNE SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Im Jahr 2022 startete die Kampagne sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Hierbei arbeitete die GB sehr eng mit der Vorsitzenden des Personalrates und der Verwaltungsleitung zusammen. Aufbauend wurden Vorträge für die Führungskräfte gehalten, um diese zu sensibilisieren. Kampagnenmaterial wie z.B. Banner, Flyer und Aufkleber wurden erstellt sowie in 2023 eine Pflichtfortbildung für die Führungskräfte durch eine Referentin zum Thema „Handlungssicherheit bei sex. Belästigung am Arbeitsplatz“ durchgeführt.

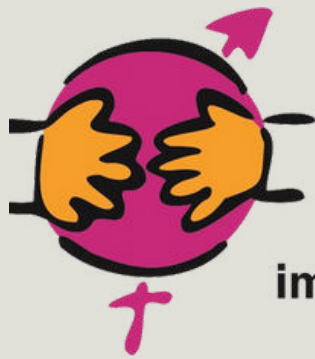
Eine Beschwerdestelle AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) mit Ansprechpersonen wurde eingerichtet und eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung mit dem Dezernat 1, dem Personalrat und dem Gesamtpersonalrat erarbeitet.

Um die Kampagne abzuschließen, folgt im Jahr 2025 ein Intranetbeitrag zusätzlich zur Flyerverteilung sowie eine Ausstellung über die Bedeutung von Sexismus vom Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz):

Niemand darf im Alltag oder bei der Arbeit schlechter behandelt werden.



Arbeitsgemeinschaft
der kommunalen
Gleichstellungs-
beauftragten
im Landkreis Holzminden



Förderung der Chancengleichheit im Landkreis Holzminden

Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Holzminden:

Im Berichtszeitraum hat die GB die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Holzminden geleitet.

Die Durchführung gemeinsamer Projekte wie bspw. Frauenaktionswochen oder Aktionen zu Int. Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, die kollegiale Beratung sowie der Austausch über gleichstellungspolitische Fragen sind der Schwerpunkt dieser Arbeitsgemeinschaft. Die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt, Samtgemeinden und Flecken stellen unverzichtbare Kooperationspartnerinnen für flächendeckende Maßnahmen im gesamten Gebiet des Landkreises dar.

Die AG hat sich im Berichtszeitraum zu 13 Sitzungen getroffen, in 2023 wurde eine eintägige Fortbildung durchgeführt.

In 2024 haben 910 Besucher*innen an 18 Veranstaltungen der Frauenaktionswochen teilgenommen.

Von Mai bis Juni 2022 konnten Menschen aus dem Landkreis Einblicke in die Selbsthilfearbeit, anhand einer Wanderausstellung „Selbsthilfe zeigt Gesichter auf Wanderschaft“ in Kooperation mit dem Paritätischen erlangen. Eine Auftaktveranstaltung mit Eröffnungsimpuls durch Frau Lange, Leiterin des Paritätischen, zum Thema „Selbsthilfe“ und anschließend Erfahrungsbericht ließ die Ausstellungsbegehung in der HAWK starten und läutete den Auftakt zur Wanderausstellung an verschiedenen Orten im Landkreis ein.

Im April 2024 feierte die Arbeitsgemeinschaft ihr 25-jähriges Jubiläum in der Schlosskapelle Bevern. 50 Gäste feierten mit den Gleichstellungsbeauftragten und wurden durch ein fantastisches Programm geführt. Anne-Brit Gäbel (Ko-Stelle Frau und Wirtschaft) moderierte und begleitete das Jubiläum. Highlight war das Konzert mit der Mezzo-Sopranistin Stefanie Golisch.



Regionaler Austausch - Netzwerke

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 Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen; sie ist ein wichtiges Bindeglied zum Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. In der Landeskonzferenz 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 Gleichstellungsbeauftragten 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 verfolgt und neue Ideen entwickelt.

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 Gleichstellungsbeauftragte an.



Frauen.Perspektiven. Zukunft

Im Jahr 2022 wurde ein weiteres Netzwerk gegründet:, welches den Namen **Frauen. Perspektiven. Zukunft** trägt.

Akteur*innen in diesem sind:

- die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) des Jobcenters und der Bundesagentur für Arbeit
- die Ko-Stelle Frau und Wirtschaft,
- die Kreisvolkshochschule (KVHS)
- die Wirtschaftsförderung des Landkreises und
- die Gleichstellungsbeauftragten aus dem Landkreis Holzminden.

Das Netzwerk hat sich zur Aufgabe gestellt, niederschwellige Angebote für die Ziel-gruppe der Frauen zu entwickeln, um sie zu den Themen beruflicher Weiterbildung und Arbeit zu informieren.

An der Verbesserung der Situation für Frauen im Landkreis Holzminden soll dauerhaft gearbeitet werden.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Veränderungen nur erreicht werden können, wenn weiterhin unnachgiebig und hartnäckig informiert wird.



Arbeitskreis Schwangerschaft

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

Im Arbeitskreis Schwangerschaft wurde in Zusammenarbeit der Beteiligten bspw. der HEDI Projekt Beitritt entwickelt und eine Flyer Neuauflage zum Familienplanungsfonds entworfen.



Familienplanungsfonds

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 15.000 € zur Verfügung (Kreistagsbeschluss 25/2018).

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

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 Errichtung des frauenORTES im Weserrenaissance-Schloss Bevern soll das Schaffen von Paula Tobias als deutsch-jüdische Ärztin, engagierte Mitbürgerin und mutige Frau erlebbar gemacht werden.

Mit unterschiedlichen Veranstaltungen und Maßnahmen im Kreisgebiet wurde in den Jahren 2022 bis 2024 auf den frauenORT aufmerksam gemacht:

- September 2022 Paulas Gärten
- April 2023 Lesung „Nacktschnecken im Paradies“ mit Roswitha Iasevoli in der Schlosskapelle Bevern im Rahmen des Gartenjahres Paula Tobias (siehe Bild rechts)
- September 2023 Besuch der Ur-Enkelin Paula Tobias aus der USA.





Gewalt gegen Frauen

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 neuer Trägerschaft des Vereins für Sozialpädagogik e.V. Holzminden, führt die Gleichstellungsbeauftragte Öffentlichkeitsarbeit durch, initiiert Maßnahmen und Veranstaltungen und gestaltet die Arbeit des Runden Tisches „Zusammenarbeit bei häuslicher Gewalt im Landkreis Holzminden“.

Ende 2022 zum internationalen Aktionstag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen fand eine Veranstaltung unter dem Namen „Im Blick: Beziehungsgewalt gegen Frauen“ in Kooperation mit der HAWK/WEISSER RING/ und dem Landkreis unter Mitwirkung der GB statt. Die ehemalige Studentin Silke Clerc stellte dabei ihre prämierte Bachelorarbeit: „Beziehungsgewalt gegen Frauen im ländlichen Raum – Anforderungen an ein bedarfsgerechtes Hilfesystem“ vor. Die Präsentation diente als Impulsfrage für eine anschließende Podiumsdiskussion bezüglich der Unterstützungsangebote speziell im Landkreis Holzminden.

Ende 2023 entstand eine Bilderausstellung gewaltbetroffener Frauen in der AMEOS Klinik, welche als Wanderausstellung den Landkreis bereiste. Frauen, die Gewalt erfahren haben, konnten ihren Gefühlen Ausdruck anhand von Bildern und Kunstwerken verleihen.

Darüber hinaus fanden sechs Treffen der interdisziplinären kreisübergreifenden Koordinierungsstelle bei Häuslicher Gewalt (IKost) der Landkreise Hameln- Pyrmont, Holzminden und der Polizeiinspektion Hameln-Pyrmont/ Holzminden statt. Diese wurde im Jahr 2021 durch die Polizeiinspektion HM-PY/Hol ins Leben gerufen (siehe letzter Bericht). In Untergruppen wurden verschiedene Themen zu Hoch- Risiko-Fällen häuslicher Gewalt erarbeitet.

Frauenhaus im Landkreis Holzminden



Nach dem Kreistagsbeschluss im Herbst 2018 zur Umsetzung des Projektes „Errichtung eines Frauenhauses“ (siehe letzter Bericht), kam es in den vergangenen Jahren zu verschiedenen Herausforderungen, darunter Verzögerungen durch bauliche und statische Probleme. Trotz zahlreicher Baubesprechungen und Sicherheitsprüfungen musste im April 2022 ein Baustopp aufgrund statischer Schäden verhängt werden. Dennoch wurde das Vergabeverfahren für die potenziellen Betreiber weitergeführt und im Mai 2022 durch den Kreisausschuss bestätigt.

Seit Mitte 2024 konnten die tatsächlichen Bauarbeiten wieder aufgenommen werden, sodass eine Fertigstellung bis Juli 2025 angestrebt wird. Der Einzug der ersten Bewohnerinnen ist für spätestens Herbst 2025 geplant. Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem zukünftigen Betreiber, dem Verein für Sozialpädagogik, der Koordinierungsstelle Soziales, der GB sowie der Stadt Holzminden.





Verabschiedung

Zum Sommer 2024 verabschiedete die Kreisverwaltung die Gleichstellungsbeauftragte Sigrun Brünig in ihren wohlverdienten Ruhestand.

Nach jahreslangem Engagement für Frauen des Landkreises Holzminden verabschiedete sie sich mit den Worten:

“Liebe Kolleginnen und Kollegen,

meine Zeit als Gleichstellungsbeauftragte beim Landkreis Holzminden neigt sich dem Ende zu, und ich freue mich auf meinen Ruhestand. Ich gehe aber auch in dem Bewusstsein: ich bin noch nicht fertig, es warten noch so viele Herausforderungen, und die Arbeit muss ja weiter gehen. Insbesondere auch die Kampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz soll fortgeführt werden. Das Frauenhaus ist noch nicht am Start, die Weiterführung der Ko-Stelle Frau und Wirtschaft im Weserbergland muss noch von der Politik beschlossen werden, und ich habe noch eine Schublade voller Ideen, die ich nun nicht mehr in Angriff nehmen kann.

Ich hoffe, dass ich durch meine Mitwirkung an den Personalangelegenheiten, durch den Erlass der Verwaltungsverfügung zur geschlechtergerechten Sprache, den Gender-Mainstreaming-Prozess in der Kreisverwaltung und die ein oder andere Aktion zu einem fairen und gerechten Umgang in der Verwaltung beitragen konnte.

Ich bin dankbar für die Mitwirkung vieler Menschen in den externen Netzwerken, aber auch innerhalb der Kreisverwaltung, ohne diese Unterstützung hätte ich ganz sicher viele Maßnahmen nicht umsetzen können. Ich blicke auch mit Freude auf die erfolgreiche Entwicklung der Kolleginnen und Kollegen, die am Mentoring-Programm „Fit für Führung“ teilgenommen haben und es dann auch in Führung geschafft haben.“

Sigrun Brünig

Wir danken für ihre wertvolle Arbeit!



Neubesetzung

Im Oktober 2024 konnte das Amt der Gleichstellungsbeauftragten durch Frau Stegemann besetzt werden die sich mit folgenden Worten an die Leser*innen richtet:

“Das Ziel der Gleichstellungsarbeit ist nicht Frauen und Männer gleichzumachen, denn sie sind nun mal verschieden, sondern Chancengleichheit zu schaffen. Es geht darum, dass Menschen ihre Potenziale entfalten können – unabhängig von ihrem Geschlecht! Diese Vision betrifft alle Lebensbereiche, von der Bildung und Arbeitswelt über die Gesundheitspolitik bis hin zur Stadtplanung.

Die Gleichstellungsarbeit hat in den letzten 20 Jahren unter anderem im Landkreis Holzminden zahlreiche Erfolge verzeichnet. Von der verbesserten Repräsentation von Frauen in Führungspositionen über gesetzliche Fortschritte in der Lohngleichheit bis hin zu einer wachsenden Sensibilität für die Bedeutung unbezahlter Sorgearbeit.

Doch die Herausforderungen bleiben: Geschlechtergerechtigkeit ist kein Selbstläufer. Sie braucht kontinuierliches Engagement, neue Ansätze und vor allem die Beteiligung der jüngeren Generation.

Als neue kommunale Gleichstellungsbeauftragte möchte ich an diesen Errungenschaften anknüpfen und die Gleichstellungsarbeit zukunftsorientiert gestalten. Es reicht nicht aus, sichtbare Symbole wie das Gender-Sternchen zu verwenden, obwohl diese ein wichtiger Baustein sind. **Gleichstellungsarbeit bedeutet viel mehr: Sie ist ein umfassender Ansatz, der tief in unsere gesellschaftlichen Strukturen eingreift, um echte Chancengleichheit für alle Geschlechter zu schaffen.** Daher lassen Sie uns gemeinsam neue Strukturen verfestigen und die zukünftige Generation darin aufwachsen sehen. Denn erst wenn unterschiedliche Auswirkungen auf Geschlechter erkannt werden und diese regelmäßig bei Entscheidungsfindungen mit einbezogen werden, wird es keine Debatten mehr zu führen geben.”

Carina Stegemann

