



Landkreis
Holzminden

Gemeinsamer Bericht

der Landrätin
und der Gleichstellungs-
beauftragten

2016 – 2018



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



Gemeinsamer Bericht

der Landrätin und der Gleichstellungsbeauftragten

2016 – 2018

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Gleichstellungsarbeit innerhalb der Kreisverwaltung	4
2.1	Einführung Gender-Mainstreaming in der Kreisverwaltung	4
2.2	Maßnahmen in den Dezernaten, Stabstellen und Bereichen	6
2.3	Ausstattung des Gleichstellungsbüros	13
2.4	Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	13
2.5	Gleichstellungsplan nach § 15 NGG	15
2.6	Verteilung der Geschlechter auf die Vergütungs- und Besoldungsgruppen	15
2.7	Personalentwicklung	18
2.8	Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kreisverwaltung	19
2.9	Beratungen	21
3	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Aufgabengebiet des Landkreises	22
3.1	Netzwerkarbeit, Zusammenarbeit mit wichtigen Kooperationspartner*innen	22
3.1.1	Zusammenarbeit mit anderen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	22
3.1.2	Frauenpolitischer Stammtisch	23
3.1.3	Arbeitskreis Schwangerschaft	24
3.1.4	Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft	26
3.1.5	frauenORT Niedersachsen	27
3.2	Externe Projektarbeit	27
3.2.1	Wiedereinstieg in den Beruf	30
3.2.2	Frauenaktionswochen	30
3.2.3	Gewalt gegen Frauen	32
3.2.4	Kulturangebote 2016 bis 2018	36
4	Fazit und Ausblick	37



1. Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

So steht es in Art. 3 im Grundgesetz, auch in der Niedersächsischen Verfassung ist verankert, dass die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter eine dauerhafte Aufgabe der Kommunen ist. In den letzten Jahrzehnten ist auf vielen Ebenen auch schon einiges erreicht worden und Gleichberechtigung wird allgemein als „Selbstverständlichkeit“ angesehen.

Aber wie steht es denn um unsere Rollenbilder? Ist es nicht so, dass wir den Geschlechtern ganz automatisch Eigenschaften und Verhaltensweisen zuordnen? Dass es logisch ist, dass die Frauen, die die Kinder nun mal zur Welt bringen, auch dafür zu sorgen haben, dass diese gut aufwachsen und versorgt sind? Ist es nicht so, dass wir den Vätern die Ernährer-Rolle zuschreiben und natürlich erwarten, dass sie diejenigen sind, die in Wirtschaft und Politik das Sagen haben? Wie ist unser Blick auf unsere Söhne und Töchter – was erwarten wir von ihnen und was geben wir ihnen mit auf ihrem Lebensweg?

Die heutigen Lebens- und Arbeitsbedingungen erfordern neue Wege, Perspektivwechsel und ein Umdenken, das natürlich nicht von heute auf morgen erwartet werden kann.

Frauen müssen sich stärker in der Erwerbsarbeit einbringen. Oft reicht ein Einkommen in der Familie nicht aus. Auch müssen die Frauen selbst für ihre Rente sorgen und nicht zuletzt wollen Frauen auch ganz selbstverständlich ihre gute Ausbildung nutzen, um in der Wirtschaft mit zu reden, mit zu gestalten und mit zu bestimmen.

Es ist gut für jegliche Entwicklung, egal ob in der Wirtschaft oder in der Politik, wenn Frauen mitwirken und mit entscheiden, und das auf Augenhöhe mit den Männern. Es geht nicht darum, die Männer zu diskriminieren, sondern „nur“ um gleiche Teilhabe in allen Bereichen des Lebens.

Das zu akzeptieren und auch zu ermöglichen, ist für alle Seiten oft unbequem und mit Einschnitten verbunden.

Es bleibt also spannend, sich mit Strukturen und Partizipation auseinander zu setzen. Sich mit der Frage zu beschäftigen, wie denn ein Zusammenleben in der Familie mit gleichen Anteilen an Berufstätigkeit und Haushalt gelingen oder wie ein Karriereknick nach dem Kinderkriegen vermieden werden kann.

*Für diese Auseinandersetzung braucht es ein starkes Bündnis aus Unterstützer*innen, Mitstreiter*innen, Ideengeber*innen und Politiker*innen, die sich auch zukünftig für eine geschlechtergerechte Gesellschaft im Landkreis Holzminden einsetzen.*

2. Gleichstellungsarbeit innerhalb der Kreisverwaltung

2.1 Einführung 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

Die Führungskräfte der Kreisverwaltung sollen in die Lage versetzt werden, die Auswirkungen von Verwaltungshandeln auf die Geschlechter zu erkennen und zu beurteilen sowie entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, um Ungleichheiten entgegen zu wirken. Um den Blick der Führungskräfte darauf zu lenken, wie sie mit Bürgerinnen und Bürgern, aber auch untereinander kommunizieren, und ein Bewusstsein dafür zu entwickeln welchen Unterschied es macht, ob ich eine Frau oder einen Mann berate, wurde im Frühjahr 2016 eine erste Pflichtfortbildung für alle Führungskräfte der Kreisverwaltung durchgeführt.

„Frauen kommunizieren anders, Männer auch“, unter diesem Motto standen zwei spannende Tage. Birgit Schiche (Plan B, Hamburg) und Sven Friedrichs haben über 30 Führungskräfte mit abwechslungsreichen Methoden und Aufgaben dazu gebracht, sich und ihre Kommunikationswege in Augenschein zu nehmen, die Sicht der Dinge aus der jeweils anderen Geschlechter-Perspektive zu erfahren und erste Einblicke in die „Zweisprachigkeit“ zu gewinnen.

Im Herbst 2016 schloss sich ein **Aufbauseminar** an, das sich mit der Streitkultur und den Konfliktlösungskompetenzen von Frauen und Männern beschäftigte.

Das Jahr 2017 diente dann dazu, die Führungskräfte, aber auch die Kreistagsabgeordneten und eine jeweils ausgesuchte Zielgruppe für Themen rund um Geschlechtergerechtigkeit und Gender zu sensibilisieren und zu informieren.

Gender in Stadtentwicklung
Bauen & Mobilität
Migration - Integration
Gender Sprache
Gender Budget
Gender Strategie für intern und Landkreis
Gender mit Kinder Jugendliche

12 kreativ gestaltete Postkarten wurden mit passenden Begleitbriefen von der Landrätin und der Gleichstellungsbeauftragten (GB) versendet. Nach der dritten Postkarte wurde die nächste schon sehnsüchtig erwartet, in etlichen Büros schmückten die Postkarten die Pinnwände und waren so immer im Blick. Durch das freundliche und manchmal „augenzwinkernde“ Layout, gepaart mit ernsthaften Informationen, hat die Aktion viele Menschen, die in Führungspositionen oder in der Kreispolitik Verantwortung tragen, erreicht. Es gab auch Kritik und bei manchen sorgte die Aktion für Kopfschütteln, was letztendlich aber die Möglichkeit bot, den Sinn und Zweck zu erläutern und in einen Austausch über das Thema zu kommen.



Auswahl der Gleichstellungspostkarten

VERNETZUNGSSTELLE NEWSLETTER

DAS PORTAL AUS NIEDERSACHSEN FÜR GLEICHBERECHTIGUNG, FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

und vervielfältigt oder zur weiteren Verwendung auch als Datei heruntergeladen werden. Dafür stehen QR-Codes zur Verfügung.

Kontakt und Bestellung: Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie, Telefon (030) 20 30 86 101, netzwerkbuero@dfhk.de. Infos und Download der Broschüre unter www.erwollfaktor-familie.de



Wege aufzeigen - Beratungsstellenrallye für Menschen, die mit zugewanderten Frauen arbeiten

Diese Broschüre wurde im Rahmen des niedersächsischen Aktionsprogramms „Gleichberechtigt leben - Unsere Werte, unser Recht“ angefertigt. Sie bietet einen Überblick über die kreative Umsetzung der Aktivitäten des Frauenbüros der Stadt Göttingen innerhalb des Landesprogramms. Eingangs wird in die Thematik sowie das Projekt eingeführt und ein Abriss über den genauen Ablauf geliefert. Hinzu kommen Meinungen aus den Reihen der Teilnehmenden und anderen Beteiligten.

Die Broschüre gibt einen hervorragenden Überblick über das Beratungsangebot der Stadt Göttingen und ist daher wärmstens zu empfehlen. Darüber hinaus wird auch die Rallye eingehend beschrieben und kann als wahre Inspiration für Projektideen betrachtet werden. Diese tolle Broschüre stellt nicht nur eine Ergebnissicherung der Rallye dar, sondern kann auch als Wegweiser durch die Beratungsstellen Göttingens gelesen werden.

Frauenbüro der Stadt Göttingen (Hrsg.): Wege aufzeigen - Beratungsstellenrallye für Menschen, die mit zugewanderten Frauen arbeiten, Göttingen 2017. Die Broschüre steht auf der Webseite des Frauenbüros der Stadt Göttingen zum Download bereit.



Jahresaktion | Postkarten werben für Gleichstellung

Um Politik, Unternehmen, Schulen, Kitas, Vereine und Verbände für die Themen der Gleichstellung zu sensibilisieren, zu interessieren und zu informieren hat das Gleichstellungsbüro des Landkreises Holzminden im letzten Jahr jeden Monat eine Postkarte versendet. Mit einem Begleitbrief der Landrätin gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten wurde das Postkarten-Motto vertieft, auf aktuelle Begebenheiten hingewiesen oder mit Zahlen und Fakten aus aktuellen Studien belegt.

Newsletter Februar 2018 | Seite 6 von 19

© Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. | www.vernetzungsstelle.de/newsletter

Bildschirmprint des Newsletters der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung

< Diese Aktion hat landesweit Aufmerksamkeit erregt, fünf andere Landkreise aus Niedersachsen haben das Layout der Postkarten übernommen, die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung hat diese Aktion als „Aktion des Monats“ bundesweit in ihrem Newsletter Februar 2018 veröffentlicht.

Im Jahr 2018 ging es dann darum, wie Gender in die **Verwaltungspraxis** gelangen kann. Mit dem bewährten Trainer*innen-Duo haben die Führungskräfte erste Ansätze entwickelt, wie sie ganz konkret in ihren Bereichen den Gender-Aspekt berücksichtigen können.

Im Herbst schlossen sich fünf Beratungstage an, an denen jeweils ein Bereich mit dem ganzen Team sehr konkrete Maßnahmen entwickelt hat, die dann auch zur Umsetzung gelangen sollen. Die Teilnahme war freiwillig und die Termine schnell ausgebucht.

Die Ergebnisse schließen sich im nächsten Kapitel an.

2.2 Maßnahmen in den Dezernaten, Stabstellen und Bereichen

Nachdem in den drei vorangegangenen Jahren kontinuierlich an der Einführung von Gender-Mainstreaming in der Kreisverwaltung gearbeitet wurde, fand für diesen Gleichstellungsbericht erstmalig eine Befragung im Hause statt. Konkret ging es um die Frage, welche Maßnahmen zur Berücksichtigung von Gender-Mainstreaming und der Verbesserung der Geschlechter-Gerechtigkeit ergriffen wurden oder werden sollen.

In den Bereichen **Medizinische Fachdienste, Gesundheitsschutz und Betreuungsstelle sowie Verbraucherschutz und Tiergesundheit** achten die Mitarbeiter*innen kontinuierlich im Tagesgeschäft auf Gleichbehandlung aller Menschen, mit denen sie persönlich, schriftlich oder über andere Medien in Kontakt kommen. Auf gendergerechte Ausdrucksweise wird Wert gelegt. Vordrucke und Flyer werden vor Neudruck daraufhin überprüft und bei Bedarf angepasst.



**Kreisvolkshochschule
Holzminden**

Die **Kreisvolkshochschule Holzminden** ist ein kundenorientierter, bürgernaher, kommunaler Dienstleistungsbetrieb für Bildung, Qualifizierung, Beratung und Beschäftigung. Die regionalen Rahmenbedingungen bestimmen dabei die zentralen Aufgabenfelder der KVHS, deren gesellschaftlicher Auftrag die persönliche und berufliche Bildung für alle Bürger*innen ist. Viele Angebote dienen dem sozialen Miteinander und der gesellschaftlichen Integration. Generell sind etwa zwei Drittel der Kursteilnehmenden an der KVHS weiblich.

Bei den Angeboten zur beruflichen Weiterqualifizierung nehmen die Lehrgänge im Rahmen von **vhsConcept**, die landesweit gültige Qualitätsstandards bieten, einen besonderen Stellenwert ein. Bei 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 2016 BIS 2018 WURDEN FOLGENDE LEHRGÄNGE UMGESETZT:

Pädagogische Mitarbeit an Grundschulen, Systemische Familienberatung, Fachkraft Kleinstkindpädagogik und Fachwirt*in für Kindertageseinrichtungen. Umgesetzt werden konnte wieder eine berufsbegleitende Jahresausbildung Mediation, ein Qualifizierungskurs für Tagesmütter und -väter sowie die Grundausbildung und Prüfungsvorbereitung zum /zur Heilpraktiker*in für Psychotherapie.

Seit Jahren bietet die KVHS zudem besondere **Fortbildungen mit unterschiedlichen Zeitformaten für pädagogische Fachkräfte insbesondere im Kita-Bereich** an. Hier sei der Lehrgang für integrative Erziehung und Bildung besonders erwähnt, den sechzehn Erzieherinnen absolviert haben, oder auch die Fachtagung „Kita und Schule gestalten inklusive Übergänge“. Für elf Leitungskräfte



in Kitas wurden berufsbegleitend Coachings durchgeführt, die über das Niedersächsische Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (NIFBE) finanziert wurden. Außerdem fand für acht Frauen ein Tagesseminar zum Thema Kita-Leitungspersönlichkeit statt. Mitarbeitende von sechs Kitas im Landkreis absolvierten berufsbegleitende Inhouse-Qualifizierungen, die im Rahmen von „Vielfalt leben und erleben – Chancen und Herausforderungen der Heterogenität“ in Kooperation mit NIFBE durchgeführt wurden.

Der Einstieg der KVHS in die zertifizierten Online-Kurse zur kaufmännischen Bildung über das **Xpert-Business Lernnetz** hat ermöglicht, dass Interessierte eine berufliche Weiterqualifizierung besser mit den Zeiten der Familienbetreuung oder beruflicher Tätigkeit kombinieren und von zu Hause aus lernen können. In Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft im Wirtschaftsraum Weserbergland hat die KVHS im Rahmen ihres offenen Kursangebotes zudem verschiedenste Seminare und Trainings angeboten, die insbesondere Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf oder eine berufliche Neuorientierung bzw. Weiterentwicklung erleichtern. Besonders erwähnt seien hier zwei Einstiegs-Computer-Kurse für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. 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 79 Prozent.

Generell haben in den letzten Jahren **Sprach- und Qualifizierungskurse sowie Beratungsangebote für Geflüchtete** einen breiteren Raum eingenommen. In 2018 konnte ein spezieller Sprachkurs für geflüchtete Frauen umgesetzt werden, der mit Kinderbetreuung kombiniert war. Auch wurden für Multiplikatoren, pädagogische Fachkräfte und Ehrenamtliche Weiterbildungsangebote zum Thema Flucht, Traumapädagogik und Sprachvermittlung umgesetzt.

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 umgesetzt sowie Qualifikationen zur Integrationslots*innen und zur Seniorenbegleitung.

Doch auch verschiedenste **Einzelangebote der KVHS dienen der Förderung der Gleichberechtigung**. So fand ein Vortrag zum Lebensweg der deutsch-jüdischen Ärztin Paula Tobias am frauenORTE Niedersachsen Standort Delligsen statt, der sowohl Einblick in die regionale Kulturgeschichte, als auch in den Berufsalltag von Frauen im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts vermittelte. Ferner wurde ein Selbstbehauptungstraining und Selbstverteidigungskurs für Mädchen und Frauen von 13–18 Jahren durchgeführt. Mit der Ausstellung „Mathematik zum Anfassen“ und „MiniMathematikum“, die die KVHS in Kooperation mit den Berufsbildenden Schulen Holzminden, dem Mathematikum

Gießen und dem Institut für Bildung und Erziehung gGmbH Göttingen in 2016 gezeigt hat, konnten Kindergärten und Schulen erreicht werden und somit fast 4.000 Kinder und Jugendliche einen plastischen und experimentellen Zugang zu Mathematik, Naturwissenschaften und Technik erleben. Mehrere Bildungsurlaube zu Themen wie Stressbewältigung, „Älter werden im Beruf“, Rhetorik oder „Fit & leistungsstark Beruf & Alltag managen“ fanden insbesondere bei Frauen großes Interesse.

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

Das Netzwerk der KVHS bietet Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Betreuungsformen und Plätzen. Die **Produktionsschule** gewährleistet durch den niedrigschwelligen Zugang, die gute Erreichbarkeit und durch das Angebot der aufsuchenden Arbeit (auch unterstützt durch das Projekt PACE) einen gleichberechtigten Zugang zur Maßnahme. In den fachpraktischen Bereichen werden männer- und frauentypische Berufsfelder bedient und es wird Wert darauf gelegt, dass alle Teilnehmenden diese unterschiedlichen Berufsfelder (auch geschlechteruntypisch) durchlaufen, bevor individuelle Schwerpunkte gelegt werden. Es wird das individuelle Berufswahlspektrum der Einzelnen erweitert und durch unterstützende Angebote die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hergestellt. Die Produktionsschule verfolgt als ein Ziel, arbeitslosen benachteiligten jungen Männern und Frauen (auch) mit Erziehungsverantwortung im ländlichen Raum eine Ausbildung oder Umschulung bzw. Erwerbsarbeit zu vermitteln. In der Personalstruktur der KVHS sind die Geschlechterverhältnisse ausgewogen. Alle Mitarbeitenden der Jugendwerkstatt haben die Fortbildungen zu den Querschnittszielen besucht und die Ergebnisse im Team kommuniziert.

IM FOLGENDEN WERDEN EINIGE ANGEBOTE GENANT:

Die Maßnahme **„Job mit Kind – Joki“** hat Erwachsene mit Erziehungsverantwortung, hier insbesondere Frauen, fit für eine Rückkehr in den Beruf gemacht. Verschiedene Arbeitsgelegenheiten führen ALG II-Beziehende an den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt heran. In den Teilzeit-Maßnahmen „Kreativ-„ und „Teilzeit-AGH“ geht es um hauswirtschaftliche und handwerklich-kreative Tätigkeiten.

Im Rahmen der **Produktionsschule Weser-Solling**, welche 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 Prozess beteiligt, erwerben berufliche Erfahrungen und entwickeln



sich persönlich weiter. Ziel der Produktionsschule, in der zu 23,5 Prozent junge Frauen tätig sind, ist der verbesserte Übergang in Arbeit oder Ausbildung.

In der **Erziehungsberatungsstelle** wird im Zeitraum Oktober 2018 bis Juni 2019 überprüft, ob Jungen eher angemeldet werden als Mädchen. Die Eltern werden bei der Anmeldung detailliert zur Entwicklung des nicht angemeldeten Geschwister-Kindes befragt.

Ein weiteres Ziel der Erziehungsberatungsstelle ist die **Verbesserung der Angebote für Alleinerziehende aus Randgebieten des Landkreises**. Ganz konkret sollen ab 2019 die Außen-Sprechstunden im Flecken Delligsen verstärkt werden, allerdings setzen die personellen Kapazitäten der Beratungsstelle hier auch Grenzen.

Die **Fachkraft für Zahngesundheit** wird die Schulungsmaterialien unter Gender-Gesichtspunkten darauf prüfen, welche Rollenbilder vermittelt werden. Bücher und Materialien werden gesichtet und aktuelle Medien angeschafft. Eigenes Bildmaterial für die Arbeit mit Kindern soll in Teilen neu erstellt werden und auch den Fokus auf die Vermittlung von Rollenbildern legen.

Im **Kinder- und Jugendgesundheitsdienst** werden im Zeitraum Oktober 2018 bis Sommer 2019 Anstrengungen unternommen, um Väter stärker an der Begleitung ihrer Kinder zu den Untersuchungen zu motivieren. Dazu sollen die Begleitschreiben entsprechend angepasst und die Väter gezielt angesprochen werden.

Im **Senioren- und Pflegestützpunkt** wird der Fokus darauf gelegt, mehr Männer für die ehrenamtliche Tätigkeit als Senior*innen-Begleitung zu gewinnen. Dazu hat es bereits eine Berichterstattung im TAH gegeben.

Zeitungsartikel der TAH vom 22.01.2019

„Ich bekomme immer etwas zurück“

Thomas Piontek unterstützt seit einem Jahr ältere Menschen ehrenamtlich

TAH 22.01.19

KREIS HOLZMINDEN (r). Unsere Gesellschaft wird immer älter. Viele Senioren können ihre Zeit in Rente ohne gesundheitliche Beschwerden erleben. Doch leben viele Senioren alleine, wodurch sie nicht selten verunsichert sind. Genau an diesem Punkt knüpft die ehrenamtliche Seniorenbegleitung (DUO) des Senioren- und Pflegestützpunktes des Landkreises Holzminden an. Sei es durch Hilfe beim täglichen Einkauf oder einfach nur durch ein paar nette Gespräche. Das Ehrenamt wird jedoch weitgehend von Frauen dominiert. Männliche Begleiter, die eine vom Land Niedersachsen geförderte DUO-Qualifizierungsmaßnahme absolviert haben, sind eher die Ausnahme. Thomas Piontek ist einer von ihnen.

Bereits 2014 in die Nähe Holzmindens zog, hat Piontek in einem kleinen Ort am Stadtrand von Hamburg gelebt, erzählt der 60-Jährige. Von zu Hause aus habe er einen Onlinehandel betrieben, der überwiegend aus hilfreichen Produkten für Best Ager bestanden habe. Bald betreute Piontek seine Kunden auch in der Verkaufsmessen in Seniorenheimen und auf Messen veranstaltete. Der direkte Kontakt mit den Senioren zeigte ihm, dass er einfach einen Schritt zu ihnen habe. In-



Fortbildungen (hier: Malen für Menschen mit Demenz) werden von Thomas Piontek als bereichernde Anregung für seine Tätigkeit empfunden.

mer häufiger übernahm er auch andere Hilfsdienste, wie etwa Fahrten zum Arzt oder das Anbringen von Gardinen. „Alles, was im Haushalt an Geld habe ich dabei nie gedacht“, erinnert er sich. Nach Absolvierung des Kurses „Duo-Seniorenbegleiter“ in Holzminden im Jahr 2017 hat er hier im Mai 2018 seine erste aktive Betreuung zugewiesen bekommen. Die

für Thomas Piontek kaum eine Rolle. „Eigentlich ist das alles irgendwie ganz selbstverständlich entstanden, an Geld habe ich dabei nie gedacht“, erinnert er sich. Nach Absolvierung des Kurses „Duo-Seniorenbegleiter“ in Holzminden im Jahr 2017 hat er hier im Mai 2018 seine erste aktive Betreuung zugewiesen bekommen. Die

nette ältere Dame mit eingeschränkter Beweglichkeit sei ein Glücksfall für ihn gewesen, sagt Piontek. Denn die habe trotz ihrer schleichenden Demenz ihren Witz und ihre Lebensfreude behalten. Die vielen Gespräche in Haus und Garten, die vielen Ausflüge mit dem Rollator um den Block oder mit dem Auto in die nähere Umgebung habe

nicht nur die Senioren, sondern auch er selbst schätzen gelernt. Die Seniorenbegleitung mache ihn einfach Freude, fast Thomas Piontek zusammen. „Ich bekomme immer ein Lächeln, ein Strahlen und durchaus witzige und geistige Gespräche und Stunden als Feedback“, sagt er. Und dankbare Gesten aus Rich-

tung der Angehörigen gebe es auch, denn weil die weiter entfernt wohnen, habe sich ein guter telefonischer Kontakt entwickelt.

Mit seinen Erfahrungen stehe Thomas Piontek nicht allein. Auch alle anderen sind sehr engagiert und mit viel Freude dabei, auch wenn viele noch in Beruf und Familie eingebunden sind. „Seniorenbegleiter betreuen ältere Menschen in ihrem vertrauten Zuhause. Sie sind Gesprächspartner, Begleiter und Berater. Sie helfen älteren Menschen, ihre sozialen Kontakte zu erhalten oder zu erweitern und sichern ihnen damit eine Teilnahme am gesellschaftlichen Leben“, beschreibt Silvia Kieven vom Senioren- und Pflegestützpunkt des Landkreises Holzminden die Aufgaben der ehrenamtlichen Engagierten. Kieven wünscht sich noch mehr männliche Seniorenbegleiter, denn es das Miteinander von Helfenden und Begleiteten funktioniert, hängt durchaus auch vom Geschlecht ab.

Wer gerne mehr über Seniorenbegleitung oder über die Qualifizierung (ein neuer DUO-Kurs startet im Februar) erfahren möchte, kann sich bei Silvia Kieven beim Senioren- und Pflegestützpunkt des Landkreises unter 0531/797-320 informieren.



Informationsplakate von
queer-refugees Deutschland

< Im Bereich Migration wurde die Idee entwickelt, für **Migrantinnen Ermutigungskurse** mit der Kreisvolkshochschule anzubieten. Es sollen „Aufklärungs-Abende“ im Zentrum für Migration angeboten werden, an denen es um die Vermittlung von Rollenbildern in Deutschland, den Rechten von Frauen (und Männern) sowie Verhütungsmöglichkeiten geht. Es sollen die Fallzahlen erhoben werden, wie viele Frauen unter den Migrant*innen als Familienvorstand die Leistungen des Bereiches Migration erhalten. Angedacht sind ebenfalls Plakataktionen zu den Themen der oben genannten Aufklärungs-Abende. Plakate und Info-Flyer von **queer-refugees Deutschland** und **profa** sind für 2019 konkret geplant und mehrsprachig in Auftrag gegeben worden. Die Reaktionen werden beobachtet und für weitere Maßnahmen ausgewertet.

Das **Dezernat Ordnung, Bauen und Umwelt** hat mit rund dreißig freiwilligen Mitarbeitenden zwei Besuche der Ausstellung am frauenORT Paula im Schloss Bevern, verbunden mit Ortsrundgängen durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte hatte einen Gastbeitrag in der Dezernatsversammlung, um den Mitarbeitenden das Thema Gleichstellung näher zu bringen.

Im Bereich **Hilfe zur Pflege, Eingliederungs- und Gesundheits-hilfe** wurde zum Prostituierten-Schutzgesetz ein Flyer herausgegeben, der die geschlechtergerechte Sprache berücksichtigt.

Auch in den Bereichen der **Kreisjugendpflege** und dem **Pflegekinderdienst** wird bei Veröffentlichungen auf gerechte bzw. neutrale Formulierung geachtet. Der **kinder- und jugendärztliche Dienst** hat Flyer zu den Themen Mehrsprachigkeit, Linkshändigkeit, Feinmotorik, Entwicklung begleiten und HOPP entwickelt (ab 2016), die regelmäßig überarbeitet werden und auch gendergerecht formuliert sind.

Wie das Jugendamt berichtet, wurden im Jahr 2018 die Verträge mit dem „**Verein für Kinderbetreuung**“ angepasst, in der Zusammenarbeit mit der KVHS konnten darüber hinaus Qualifizierungsmaßnahmen für angehende Tagespflegepersonen angeboten werden. Die Infrastruktur der Kindertagesbetreuung ist entscheidend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und letztendlich dient sie der Alterssicherung und fördert die Wahlmöglichkeiten in dieser Lebensphase.

Bei Inhouse-Schulungen für Teams von KiTas wurden die unterschiedlichen Dimensionen der Vielfalt in den Blick genommen. Thema hier waren **Migrations- und Fluchterfahrungen, Kinder mit Handicaps, Kinder aus Armutslagen, die geschlechtliche Orientierung und auch Gender-Aspekte**. Eine gesonderte Inhouse-Veranstaltung für Leitungskräfte wurde auch durchgeführt. Diese Maßnahme wird fortgesetzt mit dem Ziel, möglichst viele Einrichtungen zu erreichen.

Aus dem Bereich KiTa-Einstieg kann berichtet werden, dass in Zusammenarbeit mit dem Kinderschutzbund die erfolgreiche Etablierung des „**Café Kinderwagen**“ erfolgt ist. An drei Standorten im Landkreis sind Anlaufstellen geschaffen worden, um Familien aus unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zusammenzuführen. Hier wird der niedrighschwellige Zugang zu der Kindertagesbetreuung vorbereitet, Familien mit besonderen Zugangshürden werden angesprochen und unterstützend begleitet. Ein weiteres Angebot, welches vom Projekt KiTa-Einstieg unterstützt wird, ist die musikalische Früherziehung. Als frühpädagogisches Angebot bereichert sie die vorschulische Bildungslandschaft hier in Holzminden.

Einladungen und Konzepte des Jugendamtes werden in gendergerechter Sprache verfasst. Sofern sich auch Männer in der Zielgruppe befinden, werden die Formulierungen darauf abgestimmt. Eine Lösung zur Ansprache von Queers (*Queers kommt aus dem Englischen und meint in diesem Zusammenhang Menschen, die nicht dem entsprechen, was der Großteil der Gesellschaft als „Norm“ bezeichnet, z. B. Transsexuelle, Intersexuelle*) ist leider noch nicht berücksichtigt. Bei allen Beratungsgesprächen ist es für die Mitarbeitenden selbstverständlich, genderneutral zu formulieren.

Aus dem Bereich der **Besonderen Sozialen Dienste** gilt es zu berichten, dass im Jahr 2016 ein Mann bei Aufnahme eines Pflegekinds in Elternzeit gegangen ist. Im Jahr 2016 nahmen zehn Paare an der Pflegeelternschulung teil, davon war ein Paar gleichgeschlechtlich (weiblich). Im Frühjahr 2017 nahmen sechs Paare an der Pflegeelternschulung teil, unter ihnen auch eine alleinstehende Frau. Im Frühjahr 2018 gab es unter fünf Bewerberpaaren für die Schulung ein gleichgeschlechtliches Paar (männlich). 2018 wurden fünf Kinder in Pflegefamilien vermittelt, ein Mann ging für diese Aufnahme in Elternzeit.

Im Jahr 2018 wurde ein Kind von einem gleichgeschlechtlichen Paar adoptiert.

Im Bereich der Kreisjugendpflege wurde 2017 ein **Selbstbehauptungskurs, „Nein heißt Nein“ für Mädchen** angeboten, der auf die Thematisierung von gesellschaftlichen Rollenbildern ausgerichtet war, mit dem Ziel das Selbstbewusstsein zu stärken und Techniken zur Selbstverteidigung zu vermitteln. Leider kam dieser Kurs mangels Teilnehmerinnen nicht zustande. Guten Zuspruch fand unser Angebot „YES, Zelten für Jungen“. 12–15 Jungen haben anhand eines erlebnispädagogischen Programms die Erfahrung gemacht, als Gruppe zusammen zu wachsen und gemeinsame Aufgaben im Team zu erledigen.

In Zusammenarbeit mit den Kinderfeuerwehren des Landkreises, der ProFamilia und dem Jugendschutz galt es dann, „**Grenzen setzen und wahrnehmen**“, eigene Grenzen und auch die Grenzen anderer zu erkennen und wahrzunehmen, um sich vor Gefahren zu schützen.

Auch hier wurde geschlechterspezifisch gearbeitet.

2016/2017 wurde dann in Zusammenarbeit mit der HAWK eine **Lernbegleitung für Kinder mit Migrationshintergrund** in das Programm aufgenommen.

Die Förderung von schulischen, sprachlichen und sozialen Kompetenzen war das Ziel der Arbeit.

Bei Veranstaltungen wie der **Jugendleiter-Schulung, Präventionsveranstaltungen** zu z.B. **Sucht und Cybermobbing**, den Rahmenprogrammen der Ferienfreizeiten wird stets ein Programm erarbeitet, welches Jungen wie Mädchen gerecht wird. Die Kinderfreizeiten dienen nach wie vor seit Jahren als wichtiges Betreuungselement für alleinerziehende Mütter. Diese stellen in der Regel ein Drittel aller Anmeldungen dar. Die geschlechterbewusste Arbeit ist ein Querschnittsziel in allen Maßnahmen der Kreisjugendpflege. In allen Werbemitteln wird auf eine gendergerechte Sprache geachtet und versucht, eine für alle Zielgruppen ansprechende Gestaltungsform zu finden.

Zum Thema **Gender in der kommunalen Jugendarbeit und dem Streetwork** gibt es zu berichten, dass Mädchen sowohl in den Jugendräumen, wie auch im Bereich Streetwork deutlich unterrepräsentiert sind und nur ca. 20 – 30 % der Nutzer*innen abbilden. Aus diesem Grund wurden spezielle Angebote wie bspw. ein „Mädchencafé“ oder auch eine „Mädchengruppe“ etabliert. Im Streetwork ist die paritätische Besetzung der Anspruch, um eine weibliche wie auch eine männliche Ansprechperson vor Ort zu haben.

In Zukunft möchte sich die Kreisjugendpflege dem **Thema häusliche Gewalt** mehr widmen, hier sind bereits erste Sondierungsgespräche erfolgt. Die Unterstützungsarbeit ist für die betroffenen Menschen besonders wichtig, um das Sicherheitsgefühl zu erhöhen.

Zu guter Letzt berichtet das **Straßenverkehrsamt**, dass dort beabsichtigt ist, die Kundenströme insbesondere in der Zulassung zu beobachten, welche Anteile Frauen zu Männern haben, worauf dann im Hinblick auf sich leider nicht immer vermeidbare Wartezeiten, diese entsprechend angenehmer gestaltet werden können.

< Landrätin, Personalräte und GB haben im November 2017 das Thema **Altersvorsorge** in den Blickpunkt der Verwaltung gerückt. Insbesondere Frauen sind im Alter von Armut betroffen, die aktuelle Rentenlücke zwischen Männern und Frauen wird mit 53 % angegeben, aber auch Geringverdienende sind von Altersarmut betroffen. Die Mitarbeitenden sollten sensibilisiert und informiert werden, sich frühzeitig mit dem Thema zu befassen.



Flyer zur Veranstaltung „Altersvorsorge“

2.3 Ausstattung des Gleichstellungsbüros

	2016	2017	2018
Mitarbeiterinnen	2	2	2
Durchschnittliche Arbeitsstd./Woche	49,5	49,5	49,5
Büroräume	2	2	2
Personalkosten	75.384,00 €	83.758,00 €	82.496,39 €
Zuschuss Landkreis Plan	26.500,00 €	26.500,00 €	31.500,00 €
Zuschuss Landkreis IST	19.165,15 €	17.130,52 €	14.151,48 €

Bei den Zuschuss-Summen ist der Familienplanungsfonds enthalten!

In 2018 wurde der Familienplanungsfonds mit dem Sozialfonds zusammengelegt, so dass damit insgesamt 20.000 € zur Verfügung standen.

Die Ausstattung des Gleichstellungsbüros ist im aktuellen Berichtszeitraum unverändert geblieben und kann als gut betrachtet werden. In allen drei Berichtsjahren wurde der geplante Zuschuss deutlich unterschritten, die Differenzen sind dem allgemeinen Haushalt zugutegekommen. Der Sozialfonds wurde im Jahr 2018 mit dem Familienplanungsfonds nach Beschluss des Kreistages am 04.06.2018 (Beschluss-Vorlage 25/2018-2) zum Familien- und Sozialfonds zusammengeführt, es 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 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 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 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 Gleichstellungsbeauftragten.

In 2018 wurde hausintern ein Stellenanmeldeverfahren installiert, die GB wurde an der Erarbeitung dieses Verfahrens beteiligt.

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 beinhaltete:

- 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 DVs zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und zur Vergabe von Betriebs-Kita-Plätzen erarbeitet. Ende 2018 wurde die DV zur leistungsorientierten Bezahlung abgeschlossen. In Arbeit sind zurzeit noch die DV zur Nutzung von privaten Geräten zur Synchronisation des Kalenders sowie zur Tele- und Heimarbeit.

Die Aussagen in den folgenden Punkten 2.5, 2.6 und 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/Männern in bestimmten Vergütungs- und Besoldungsgruppen abzubauen. In der Novellierung des NGG im Jahr 2010 wurde aus dem Stufen- 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 2018 hat eine Fortschreibung dieses Stufen- bzw. Gleichstellungsplanes nicht stattgefunden.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte eine Unterrepräsentanz feststellen kann, wird halbjährlich eine Aufstellung der Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Vergütungs- und Besoldungsgruppen zur Verfügung gestellt. Um Unterrepräsentanzen entgegen zu wirken, 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). Waren die geleisteten Arbeitsstunden aller Mitarbeitenden im vergangenen Berichtszeitraum 2013–2015 zwischen den Geschlechtern in etwa gleich, so lässt sich im aktuellen Berichtszeitraum ein Anstieg der Arbeitsstunden bei den Frauen und ein Rückgang der Arbeitsstunden bei den Männern feststellen. Betrachtet man die Teilzeitarbeitenden kann bei den Männern ein langsamer aber stetiger Anstieg festgestellt werden, die Anzahl der teilzeitarbeitenden Frauen schwankt nur unwesentlich.

Von den gesamt beschäftigten Frauen arbeiten im Berichtszeitraum ca. 60 % in Teilzeit, bei den gesamtbeschäftigten Männern ist der Anteil von ca. 8 % in 2016 auf ca. 10 % in 2018 angestiegen.

Verteilung der Arbeitszeit in den Vergütungsgruppen bei den Arbeitnehmer*innen

TVöD	2016		2017		2018	
Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1	100%	0%	99%	1%	99%	1%
2	89%	11%	89%	11%	85%	15%
3	13%	87%	15%	85%	20%	80%
4	0%	100%	17%	83%	18%	82%
5	47%	53%	57%	43%	56%	44%
6	42%	58%	40%	60%	42%	58%
7			67%	33%	60%	40%
8	54%	46%	59%	41%	48%	52%
9	54%	46%				
9a			58%	42%	63%	38%
9b			44%	56%	41%	59%
9c			50%	50%	50%	50%
10	68%	23%	62%	38%	59%	41%
11	53%	47%	44%	56%	42%	58%
12	50%	50%	50%	50%	67%	33%
13	57%	43%	63%	38%	57%	43%
14	83%	17%	100%	0%	100%	0%
S 08b	100%	0%	100%	0%	100%	0%
S 11b	60%	40%	71%	29%	86%	14%
S 12	91%	9%	90%	10%	83%	17%
S 14	89%	11%	87%	13%	81%	19%
S 15	0%	100%	17%	83%	17%	83%
S 17	100%	0%	100%	0%	100%	0%
N (NotSan)			18%	82%	20%	80%

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

Wie auch schon im Berichtszeitraum 2013–2015 sind die Unterrepräsentanzen in den ersten vier Vergütungsgruppen sehr eindeutig auf die Berufsfelder zurückzuführen: in den ersten beiden Vergütungsgruppen finden sich vorwiegend die Reinigungskräfte, in den Gruppen 3 und 4 die Müllwerker, Hausmeister etc.



In den Vergütungsgruppen 5, 8 und 9c konnte im Berichtszeitraum ein Ausgleich erreicht werden. In allen anderen Vergütungsgruppen bis EG 10 schwanken die Unterrepräsentanzen zwischen Frauen und Männern und können als marginal bezeichnet werden.

In den höheren Vergütungsgruppen sind fast ausschließlich die Männer unterrepräsentiert, das ist im Vergleich zu anderen Kreisverwaltungen durchaus ungewöhnlich, korrespondiert aber mit dem Führungsanteil von Frauen. Dieser lag bis 2012 bei ca. 33 % und ist aktuell auf ca. 50 % angestiegen. 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.

Verteilung der Arbeitszeit in den Besoldungsgruppen bei den Beamt*innen

Besoldungsgruppe	2016		2017		2018	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A7	0%	100%	0%	100%	0%	100%
A8	0%	100%	0%	100%		
A9	33%	67%	0%	100%	0%	100%
A9 mD	0%	100%	0%	100%	0%	100%
A10	57%	43%	44%	56%	36%	64%
A11	36%	64%	33%	67%	27%	73%
A12	20%	80%	33%	67%	67%	33%
A13	17%	83%	17%	83%	17%	83%
A14	60%	40%	67%	33%	67%	33%
A15	50%	50%	50%	50%	67%	33%
A16	33%	67%	33%	50%	50%	67%
B5	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Bei den Beamtinnen und Beamten waren mehr Männer als Frauen beschäftigt (etwa 2/3 zu 1/3), das spiegelt sich auch bei den Unterrepräsentanzen wieder. Im Besoldungsbereich sind die Frauen in sieben von zwölf Gruppen unterrepräsentiert, das ist eine kleine Verbesserung im Vergleich zum Berichtszeitraum 2013–2015, wobei man berücksichtigen muss, dass hier ein Kopf den Ausschlag geben kann.

2.7 Personalentwicklung

Ziel für diesen Berichtszeitraum war, den im Sommer 2014 begonnenen Prozess zur Einführung eines strategischen Personalmanagements wieder aufzunehmen. Die Wichtigkeit des Themas im Zeitalter des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels steht nach wie vor außer Frage. Ende 2016 war es dann so weit, der Neustart wurde angegangen. Eine Gruppe aus Vertreter*innen der Bereiche 1.11 (Personal), 2.15 (Organisation und IT), des Gesamtpersonalrates, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten setzte sich unter Leitung der kommissarischen Dezernentin 1 (Zentrale Dienste) und externer Moderation mit der Frage *„Welche Herausforderungen wollen wir mit dem strategischen Personalmanagement bearbeiten/lösen?“* auseinander.

Im Ergebnis kam es zu einem Konzeptentwurf einer Beschreibung der Herausforderungen, Handlungsfelder und Ziele eines strategischen Personalmanagements. Die Umsetzung bzw. weitere Bearbeitung wurde zunächst zurückgestellt, da mit beginnender Organisationsuntersuchung des Bereichs Personal der zukünftig dort zu verankernden Aufgabe nicht vorgegriffen werden sollte und zudem die Personalkapazitäten des Bereichs eine vollumfängliche Umsetzung nicht ermöglichen hätten. Immerhin wies die Organisationsuntersuchung im Ergebnis einen Mehrbedarf zur Erfüllung der Aufgaben von mindestens knapp 3 Stellen (Status Quo Erreichung) aus. Mit Neuaufstellung des Bereichs, beginnend in der zweiten Jahreshälfte 2019, soll diese unausweichliche Thematik wieder aufgegriffen werden.

Weitergeführt wurde nach den sehr guten Erfahrungen des landesweiten Mentoring-Programms des Niedersächsischen Studieninstituts (NSI) das Angebot für jährlich jeweils 2 Mitarbeitende des Landkreises. Hiermit wird das Ziel verfolgt, Nachwuchskräften für herausgehobene Stellen eine hochwertige Qualifizierung zu ermöglichen.

In den Jahren 2016 und 2018 wurden auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten Pflichtseminare für Führungskräfte des Landkreises zu den Themen *„Männer kommunizieren anders – Frauen auch“* und *„Nicht nur reden, sondern tun – Gender in der Verwaltungspraxis“* unterstützt. Für die Führungskräfte bedeutete dies mehr denn je einen Blick dafür zu entwickeln, die Auswirkungen unseres Verwaltungshandelns auf die Geschlechter zu beurteilen und möglichen Ungleichheiten entgegen zu wirken.

Nach dem Einstieg in 2016 ging es 2018 um die Fortsetzung des Gender-Prozesses in der Kreisverwaltung. Mit Birgit Schiche und Sven Friedrichs wurden Coaches hinzugezogen, die die Mitarbeitenden dabei unterstützten, den Blick für den Prozess zu schärfen und Ideen zu entwickeln, wie Gender-Mainstreaming im Verwaltungshandeln berücksichtigt werden kann.

Im Jahr 2017 unterstützte die Personalentwicklung nach der Unterzeichnung der *„Allianz gegen häusliche Gewalt“* durch die Hauptverwaltungsbeamten der Kommunen eine Qualifizierung der Führungskräfte zu diesem Themenfeld.



Nachdem in den Jahren zuvor der Fokus auf die Gewinnung von Ansprechpartner*innen aus den Reihen der Mitarbeitenden gelegt war, rückten nun die Führungskräfte der Kreisverwaltung in den Mittelpunkt. Sie sind diejenigen, die im Mitarbeiter*innen-Jahresgespräch die Gelegenheit zu einem vertraulichen 4-Augen-Gespräch haben. Im Rahmen eines Workshops wurden Sie ermutigt, in Verdachts-Fällen Ihre Mitarbeitenden persönlich anzusprechen.

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. Rund 300 Mitarbeitende arbeiten in Teilzeit (im 3-Jahres-Zeitraum davor waren es 270), davon etwa 90 % Frauen – Tendenz bei den Männern in Teilzeit steigend.

TEILZEIT	2016		2017		2018	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kreisverwaltung	225	11	235	14	232	16
AWH	8	10	7	9	7	10
Rettungsdienst	1	0	2	1	2	0
KVHS	11	3	12	3	12	4
Jobcenter	17	0	17	0	12	0
Gesamt	262	24	273	27	265	30

VOLLZEIT	2016		2017		2018	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kreisverwaltung	128	161	127	159	132	160
AWH	3	57	4	55	4	53
Rettungsdienst	16	15	15	14	16	13
KVHS	10	12	10	10	9	9
Jobcenter	19	59	19	61	21	65
Gesamt	176	304	175	299	182	300

Bei den Vollzeitstellen gibt es eine zunehmende Tendenz bei den Frauen, bei den Männern ist die Anzahl der Vollzeitarbeitenden eher konstant.

Diese Zahlen lassen den Schluss zu, dass Frauen auch mit Familienpflichten häufiger in Vollzeit oder in der sogenannten vollzeitnahen 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 sogenannten weichen Kriterien, wie flexible Arbeitszeiten, und die Möglichkeit, auch Tele-Heimarbeit zu leisten, oder gar die Chance auf einen Betriebskita-Platz gute und wichtige Argumente.

Auf Nachfrage wird den Mitarbeitenden der Kreisverwaltung Tele-Heimarbeit ermöglicht. Im Berichtszeitraum war für 16 Frauen und 13 Männern der Zugriff (teilweise zeitlich begrenzt) eingerichtet.

TELEARBEIT 2015 – 2018

Art des Zugriffs	Frauen	Männer
Telearbeit am Heimarbeitsplatz	10	0
„Zugriff für gelegentliche Arbeiten außerhalb der Arbeitszeit“	2	2
„Zugriff während Arbeitszeit von Außenstellen, im Außendienst“	4	5
administrativer Zugriff für IT	0	3
Zugriff wg. Rettungswachenleitung	0	3

Die klassische Telearbeit zu Hause wurde im Berichtszeitraum ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Mit Tele-Heimarbeit können die beruflichen und familiären Pflichten gut in Einklang gebracht werden.

Seit Herbst 2018 wird an einer Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit für die Verwaltungen der Kreisverwaltung und der Eigenbetriebe gearbeitet. Mit einem Abschluss ist in 2019 zu rechnen.

Die GB bietet Kolleginnen, die ihr erstes Kind erwarten, ein Wiedereinstiegs-gespräch 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 dagegen sprachen, zugestimmt.

Seit der Eröffnung der Betriebskita im Wiesenweg Holzminden sind die Belegplätze verdoppelt worden. Ab 2019 stehen der Kreisverwaltung vier Plätze für Kinder von Mitarbeitenden zur Verfügung.



2.9 Beratung

Eine dauerhafte Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Beratung sowohl von Bürgerinnen und Bürgern als auch von Mitarbeitenden der Kreisverwaltung. Die folgende Tabelle gibt Aufschluss über die Inanspruchnahme dieser Dienstleistung.

	2016	2017	2018
Beratungen hausintern	17	9	16
Beratungen extern	6	3	9
Beratungen insgesamt	23	12	25
Frauen	21	12	21
Männer	2	0	4
Paare	0	0	0
Telefonate	9	5	11
persönliche Gespräche	14	7	14
Ø Dauer Telefonate	17 Min.	12 Min.	19 Min.
Ø Dauer persönl. Gespräche	51 Min.	61 Min.	40 Min.
Schwerpunktthemen	Team-/Zusammenarbeit, Wiedereinstieg nach Elternzeit	Beruflicher Wiedereinstieg, Aus-/Fort-/Weiterbildung	Beruflicher Wiedereinstieg, Karriereplanung, Kinderbetreuung

3. Forderung 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 Gleichstellungsbeauftragte 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 Gleichstellungsbeauftragten der Samtgemeinden, Stadt und Einheitsgemeinde sind unverzichtbare Kooperationspartnerinnen, um die Maßnahmen flächendeckend im gesamten Kreisgebiet durchführen zu können.

Um diese gute Zusammenarbeit weiter zu fördern und zu verbessern, wurden im Berichtszeitraum zwei 1,5-tägige Seminare bzw. Klausurtagungen durchgeführt. 2017 ging es um „Zeitmanagement, Selbstmarketing, Eigenverantwortung“. 2018 setzte man sich mit der Zusammenarbeit innerhalb der Arbeitsgemeinschaft auseinander.

Lediglich die Stadt Holzminden und der Landkreis beschäftigten die GB hauptamtlich. In den Samtgemeinden Bevern und Bodenwerder-Polle sowie im Flecken Delligsen sind die Gleichstellungsbeauftragten nebenamtlich tätig (d. h. sie erledigen die Gleichstellungsarbeit zusätzlich zu ihren Hauptaufgaben in den Verwaltungen), in den Samtgemeinden Boffzen und Eschershausen-Stadtoldendorf sind die Gleichstellungsbeauftragten lediglich ehrenamtlich tätig. In der SG Eschershausen-Stadtoldendorf ist die Stelle seit Februar 2018 vakant.

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.



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. Zum Beispiel wurde in 2015/2016 zur letzten Kommunalwahl mit den Landkreisen Hameln-Pyrmont, Schaumburg und Hildesheim gemeinsam am Mentoring-Programm „*Politik braucht Frauen*“ teilgenommen. Mit insgesamt 58 Mentees war unsere Region hinter der Region Hannover und dem Landkreis Diepholz die drittstärkste Region in Niedersachsen. Im Landkreis HOL haben 12 Mentees teilgenommen, davon haben sieben Frauen in 2016 kandidiert und fünf sind gewählt worden.

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

In 2016 hat die Gleichstellungsbeauftragte an den Landeskongressen der Gleichstellungsbeauftragten in Peine und Hildesheim sowie in 2017 in Hannover teilgenommen.

In 2017 hat die Gleichstellungsbeauftragte an der Bundeskongress der Gleichstellungsbeauftragten in Wolfsburg teilgenommen.

In 2018 hat die Gleichstellungsbeauftragte an der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten in Delmenhorst teilgenommen.

3.1.2 Frauenpolitischer Stammtisch

ZIEL: Politikerinnen aus den Gemeinde-, Samtgemeinderäten sowie aus dem Kreistag knüpfen ein Netzwerk zum Austausch über kommunalpolitische Themen. Informationsaustausch und Wissenstransfer zwischen erfahrenen Politikerinnen und neu gewählten Frauen. Gegenseitige Unterstützung und Beratung bei der Durchsetzung/Umsetzung von Maßnahmen in den Kommunen.

ABLAUF: In 2016 wurden alle Kommunalpolitikerinnen zu einem ersten Treffen nach der Kommunalwahl eingeladen. Neben dem persönlichen Kennenlernen fand ein Austausch über mögliche Themen der nächsten Treffen statt. 2017 setzten sich die kommunalpolitisch tätigen Frauen mit den Grundlagen der Ratsarbeit und der kommunalen Haushaltsführung auseinander. In 2018 fanden wegen zu geringer Anmeldungen leider keine Treffen statt. In 2019 startet das neue Mentoring-Programm Frau-Macht-Demokratie, dann soll der Frauenpolitische Stammtisch wieder aktiviert werden.

ERGEBNIS: Es besteht Interesse seitens der Politikerinnen, sich auch weiterhin zu treffen. An Treffen, die im Berichtszeitraum organisiert wurden, haben insgesamt 60 Frauen teilgenommen.

3.1.3 Arbeitskreis Schwangerschaft

Zur Einführung des Familienplanungsfonds hatten sich 2011 die Beratungsstellen der Caritas, der Diakonie und pro familia mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Holzminden zum Arbeitskreis Schwangerschaft zusammengeschlossen.

Der Arbeitskreis besteht fort und hat im Berichtszeitraum mehrere Netzwerktreffen mit den Hebammen im Kreisgebiet veranstaltet sowie den Rettungsdienst des Landkreises Holzminden über die Möglichkeit der „Vertraulichen Geburt“ sowie das Angebot des Netzwerkes ProBeweis informiert. Darüber hinaus erfolgte eine Auseinandersetzung mit der Situation der Geburtshilfe und der Schwangerenversorgung im Landkreis Holzminden.

3.1.3.1 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 werden unter Einhaltung bestimmter Einkommensgrenzen vom Land finanziert.

ZIEL: Da das Angebot des Familienplanungsfonds nach wie vor von vielen Bürgerinnen und Bürgern genutzt wurde, hat sich der Arbeitskreis Familienplanung dafür eingesetzt, dass weiterhin finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

ABLAUF: Mit der Vorlage 25/2018-2 hat der Kreistag am 04.06.2018 die Zusammenlegung des Familienplanungs- und Sozialfonds zum Familien- und Sozialfonds beschlossen, es stehen jährlich 20.000,- € zur Verfügung.

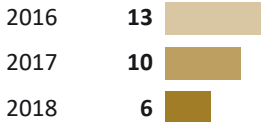
ART DER VERHÜTUNG	2016		2017		2018	
	Anzahl	Kosten insgesamt	Anzahl	Kosten insgesamt	Anzahl	Kosten insgesamt
Pille	67	2.536,19 €	58	2.458,56 €	35	1.515,02 €
Vasektomie	5	1.279,35 €	0	- €	0	
Sterilisation	1	217,19 €	0	- €	3	570,00 €
3-Monats-Spritze	42	1.322,90 €	30	1.093,47 €	29	1.018,83 €
Spirale	37	7.106,42 €	18	3.913,28 €	35	7.570,56 €
Gynefix	0	- €	0	- €	0	
Kondome	0	- €	0	- €	0	
Vaginalring	4	241,25 €	2	193,00 €	0	
Verhütungspflaster	4	163,56 €	1	39,70 €	0	
Implantat	1	300,08 €	5	859,64 €	0	
Verhütungscomputer	0	- €	1	99,50 €		
		13.166,94 €		8.657,15 €		10.674,41 €



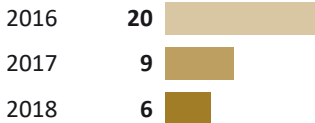
ERGEBNIS: Die Zahl der Anträge war im Berichtszeitraum rückläufig, die Entwicklung der Kosten ist abhängig davon, für welche Verhütungsmittel Anträge gestellt werden. Sowohl medizinische Beratung als auch ein Beratungsgespräch bei Caritas oder Diakonie sind Voraussetzung für die Erstattung der Kosten. Seit 2018 sind Sozialfonds und Familienplanungsfonds zusammengelegt. In 2018 gab es zwei kleine Anträge aus dem Sozialfonds in Höhe von insgesamt 178,96 €.

Übersicht Anträge nach Kommunen und Jahr

SG Bevern



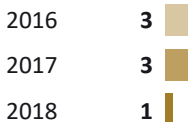
SG Bodenwerder-Polle



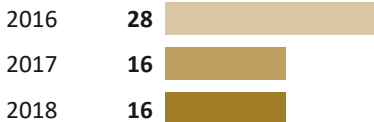
SG Boffzen



Flecken Delligsen



SG Eschershausen-Stadtoldendorf



Stadt Holzminden



3.1.4 Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft

Die **Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft (Ko-Stelle)** im Wirtschaftsraum Weserbergland, die 2011 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Hameln-Pyrmont, Holzminden und Schaumburg sowie den Wirtschaftsförderungen der Landkreise im REK-Gebiet entstanden ist, hat sich zu einem Aushängeschild der Weserbergland AG etabliert.

Träger: bis Ende 2018 Weserbergland AG Hameln,
ab Januar 2019 Landkreis Schaumburg

Aufgaben: Beratung und Qualifizierung von Frauen, Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf, für die Unternehmen im Überbetrieblichen Verbund Beratung zu Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bindung von Fachpersonal, Image-Aufwertung.

In enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten werden gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung und der Kreisvolkshochschule Angebote für den LK Holzminden entwickelt und umgesetzt. Zweimal im Jahr wurden Fortbildungsprogramme für das gesamte REK-Gebiet erstellt und durchgeführt. Im Berichtszeitraum haben insgesamt sieben Unternehmens-Netzwerktreffen stattgefunden, davon drei in Holzminden mit folgenden Themen:

22.02.2016: „Rolle vorwärts: Wenn Mütter mehr und Väter weniger arbeiten“

13.09.2017: „Initiative Pflege“

15.08.2018: „Chancen durch Diversity“

Die Veranstaltung 2016 sticht aus den „üblichen“ Unternehmensnetzwerktreffen deutlich hervor. Zum einen handelte es sich gleichzeitig um die Auftaktveranstaltung zu den Frauenaktionswochen, zum anderen waren hochkarätige Referent*innen zu diesem Thema eingeladen:

- _ *Jekaterina Rudolph* – Projektreferentin bei der DIHK Service GmbH aus Berlin,
- _ *Christian Hoenisch* – aus dem Referat Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- _ *Dr. Thomas Gesterkamp* – Buchautor und Journalist.

Der Energy-Campus erwies sich als zusätzlicher Besucher*innen-Magnet, es haben rund 60 Personen teilgenommen.

Auftaktveranstaltung zu den Frauenaktionswochen 2016



Ein ständiges Angebot der Ko-Stelle war die bedarfsgerechte und individuelle ortsnahe Beratung für Frauen.

Da die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft maßgeblich durch Fördermittel finanziert wird, muss die Fortsetzung jährlich neu beantragt werden. Die Fortsetzung für das Jahr 2019 ist sicher gestellt.

3.1.5 frauenORTE Niedersachsen



Feierliche Eröffnung von frauenORTE im Weserrenaissance-Schloss Bevern

ZIEL: 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 in Bevern soll das Schaffen von Paula Tobias als deutsch-jüdische Ärztin, engagierte Mitbürgerin und mutige Frau erlebbar gemacht werden.

ABLAUF: In enger Kooperation mit der Kulturreferentin des LK HOL, des Heimat- und Geschichtsvereins für Stadt und Landkreis Holzminden und einer engagierten Bürgerin wurde der Antrag auf Einrichtung eines frauenORTES im Juni 2016 an das Kuratorium der frauenORTE Niedersachsen gestellt, die Bewilligung durch den Landesfrauenrat Niedersachsen e.V. erfolgte im August 2016.

Am 14.05.2017 wurde der frauenORT feierlich im Weserrenaissance-Schloss Bevern eröffnet. Neben rund 100 Gästen konnten als Vertreterin des Sozialministeriums Frau *Ulrike Westphal*, vom Landesfrauenrat Frau *Ursula Thümler*, Vorsitzende des Kuratoriums frauenORTE Niedersachsen, und Frau *Heidi Linder*, Projektkoordinatorin frauenORTE Niedersachsen in Bevern begrüßt werden.

Neben zahlreichen Veranstaltungen wurde in 2017 ein Ortsrundgang in Bevern erarbeitet, der sowohl als gebuchte Führung in der Gruppe als auch mit einer APP auf dem Smart-Phone absolviert werden kann.



< Im Herbst 2017 wurde die Gedenktafel in Bevern und im November in Delligsen an den jeweiligen Wirkungsstätten von Paula Tobias enthüllt.

Jährlich wird ein Flyer herausgegeben, der neben den wesentlichen Lebensdaten von Paula Tobias auch die Veranstaltungen und Informationen zu den Ortsrundgängen enthält.

Mit großem Engagement wurde ab 2017 an der Erstellung einer Dauerausstellung zum Wirken von Dr. Paula Tobias gearbeitet. Ebenso wurde ein mit Musik unterlegter Kurzfilm erstellt. Die Eröffnung der ersten Dauerausstellung an einem frauenORT in Niedersachsen fand im März 2018 in den Ausstellungsräumen des Weserrenaissance-Schlusses Bevern statt.

Im Laufe des Jahres 2018 haben sich Kontakte zur Leiterin des Stadtmuseums und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Einbeck ergeben. Dort war das Interesse groß, die Ausstellung auch in Kreiensen zu zeigen. So wurde ein Teil der Beveraner Ausstellung kopiert und neue Tafeln zum Wirken von Paula Tobias in Kreiensen erstellt. Die Ausstellung im Rathaus in Kreiensen wurde im Dezember 2018 eröffnet.

Damit sind nun alle Wirkungsstätten von Paula Tobias „erschlossen“ und es wird weiter an der Etablierung und der touristischen Wirksamkeit des frauenORTes gearbeitet.

ERGEBNIS: Von Mai bis Dezember 2017 haben neun Veranstaltungen (inklusive Führungen) mit insgesamt 725 Besucher*innen stattgefunden.

Besuchszahlen fON Paula Tobias Bevern 2018 Stand: August 2018

Datum	Angebot	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	Besuchszahl
Veranstaltungen						210
20.02.2018	Netzwerktreffen	10				
14.03.2018	Vortrag Frau Labs/HAWK, „Wege von Frauen aus dem Nahen Osten nach und in Deutschland“	50				
21.04.2018	Konzert CAROLIN NO		150			
Ausstellung						3.600
ab 11.03.18	Dauerausstellung Paula Tobias, Bevern	100	1.500	2.000		
Ausstellungsführungen (je 4 Termine)						12
März-August	Ausstellungs-Führungen		12			
Sept-Dez	Ausstellungs-Führungen					
Ortsrundgänge (öffentliche)						22
25.03.2018	Ortsrundgang		7			
28.03.2018	Landsommer-Führung		-			
27.05.2018	Ortsrundgang		1			
07.07.2018	Ortsrundgang		10			
26.07.2018	Ortsrundgang		4			
30.08.2018	Ortsrundgang					
Ortsrundgänge (gebuchte)						95
09.05.2018	Gruppenbuchung (Heinsen)		10			
18.07.2018	Gruppenbuchung AWO (Boffzen)		15			
24.05.2018	Bus-Buchung (Celle)		70			
Standort Delligsen						38
15.02.2018	Vortrag Dr. Weber, „Leben und Wirken in Delligsen“					
15.03.2018	Erzählcafé		20			
05.11.2018	Szenische Lesung „Lilli Jahn“ in Delligsen		18			
Gesamt		188	1.779	2.000	-	3.967
Insgesamt						3.967

An der Lesung am 05.11.2018 in Delligsen haben 30 Personen teilgenommen. Damit wurden in 2018 knapp 4000 Menschen erreicht. Im **frauenORT Dr. Paula Tobias** steckt noch viel Ausbaupotential, das sich insgesamt positiv auf die Besuchszahlen im Weserrenaissance-Schloss Bevern auswirken kann.

3.2 Externe Projektarbeit

3.2.1 Wiedereinstieg in den Beruf

ZIEL: Vom Wunsch, die Berufstätigkeit nach einer Familienphase wieder aufzunehmen, bis hin zur tatsächlichen Realisierung ist es ein langer Prozess. Frauen, aber auch Männer, sollen bei dieser wichtigen und oft existenziellen Entscheidung unterstützt werden.

ABLAUF: Sowohl in 2016 (im Rahmen der Frauenaktionswochen) als auch in 2018 veranstaltete das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Holzminden einen Infotag zum beruflichen Wiedereinstieg in den Räumen des Jobcenters. Insgesamt 17 (in 2016) bzw. 18 (in 2018) Institutionen standen den Besucher*innen für eine persönliche Beratung und zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung.

Neben verschiedenen Vorträgen wurden persönliche Tipps zur „Farb- und Stilberatung“ und ein „Bewerbungsmappen-Check“ angeboten. Eigene Fähigkeiten konnten sowohl beim Elektro-Handschweißen als auch beim Fahren eines Busses in Begleitung eines Fahrlehrers ausprobiert werden. Eine kostenlose Kinderbetreuung war ebenso sichergestellt.

ERGEBNIS: An den beiden Infotagen zum Wiedereinstieg in den Beruf haben insgesamt 850 Personen (400 in 2016 und 450 in 2018) teilgenommen. Die überwältigende Resonanz ist nicht nur dem Bedarf geschuldet, sondern auch dem großen Beratungsangebot zur selben Zeit an einem Ort. Das Konzept hat also überzeugt und soll in dieser Form alle zwei Jahre fortgeführt werden.

3.2.2 Frauenaktionswochen

ZIEL: Rund um den internationalen Frauentag am 08. März hat die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bislang alle zwei Jahre kreisweit Veranstaltungen zu einem Schwerpunktthema angeboten, um viele Bürger*innen zu informieren, zu aktivieren, zu motivieren, zu sensibilisieren.

Im Jahr 2018 haben keine Frauenaktionswochen stattgefunden, da es für die GBs neben- oder ehrenamtlich nicht möglich war, diesen großen organisatorischen Aufwand zu betreiben. Nach 2016 werden in 2019 die nächsten Frauenaktionswochen stattfinden.

ERGEBNIS: Die Frauenaktionswochen haben Tradition und werden von den Bürger*innen gut angenommen. Die vermehrten Nachfragen in 2018, ob denn keine Aktionswochen stattfinden würden, haben die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen GBs im LK HOL veranlasst, im Jahr 2019 wieder Frauenaktionswochen zu planen.



	2012	2014	2016
Thema	<i>„Wer rastet, rostet – Alt und Jung gemeinsam aktiv“</i>	<i>„Generationen.Zeit. Alter“</i>	<i>„Familie & Beruf heute- alles was ist möglich!?“</i>
Anzahl der Veranstaltungen	25	16	18
TeilnehmerInnen	1400	2110	1491
Besonderheit	Zukunftswerkstätten „Älter werden in... – gestalten wir’s gemeinsam“, die in den Samtgemeinden Bevern, Boffzen, Bodenwerder-Polle, im Flecken Delligsen und in der Stadt Holzminden durch- geführt wurden	Forum „Älter werden im Landkreis Holzminden“: Der prominente Gast Dr. Henning Scherf, ehemaliger Bildungs- und Justizsenator sowie Bürgermeister von Bremen, begeisterte rund 250 Besucher- innen und Besucher	Veranstaltung „Rolle vorwärts: wenn Mütter mehr und Väter weniger arbeiten“ im Energy Campus der Stiebel Eltron GmbH & Co. KG, Vorträge von Jekaterina Rudolph vom Netzwerk- büro „Erfolgsfaktor Familie“ bei der DIHK Service GmbH, Christian Hoenisch vom BMFSFJ, Autor Dr. Thomas Gesterkamp
Nachhaltigkeit	Das Ziel, herauszu- finden, was Seniorinnen und Senioren vor Ort brauchen, damit das Leben jenseits der Berufstätigkeit funk- tioniert und die ältere Bevölkerung in der Dorfgemeinschaft integriert bleibt, wurde überall erreicht. In allen Orten wurden die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt im Rat vorgestellt und dort entschieden, das Thema weiter voranzu- treiben.	Präsentation der Projekte aus den Samtgemeinden, die auch durch Impulse aus den Zukunfts- werkstätten 2012 zum Thema „Älter werden“ entstanden sind	Beleuchtung des Themas „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Lebhafter Austausch, bei dem die traditionellen Rollen- bilder von Müttern und Vätern in Frage gestellt wurden.

Orientiert man sich an den reinen Teilnehmer*innen-Zahlen, waren die Frauenaktionswochen 2014 die erfolgreichsten aller Zeiten!

3.2.3 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 und 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. 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 Gleichstellungsbeauftragte Öffentlichkeitsarbeit durch, initiiert Maßnahmen und Veranstaltungen und gestaltet die Arbeit des Runden Tisches Zusammenarbeit bei häuslicher Gewalt im Landkreis Holzminden.

ZIEL 1

Schulung und Information der Führungskräfte sowie der Ansprechpartner*innen bei häuslicher Gewalt in allen kommunalen Verwaltungen im LK HOL

Innerhalb der Kommunalverwaltungen im Landkreis Holzminden soll das Thema häusliche Gewalt aus der Tabuzone geholt werden. Sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte sollen sensibilisiert und in die Lage versetzt werden, Vorfälle von häuslicher Gewalt und deren Auswirkungen am Arbeitsplatz zu thematisieren. Mitarbeitenden, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, wird Hilfe und Unterstützung angeboten.

ABLAUF: Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Holzminden hin haben die Landrätin sowie die Hauptverwaltungsbeamten der Samtgemeinden Bevern, Bodenwerder-Polle, Boffzen, Eschershausen-Stadtoldendorf, des Fleckens Delligsen und der Stadt Holzminden im Februar 2013 eine Selbstverpflichtungserklärung gegen häusliche Gewalt unterzeichnet, um damit eine eindeutige Position gegen Gewalt im sozialen Nahraum zu beziehen.

Im Berichtszeitraum haben sich die Ansprechpartner*innen der Kommunalverwaltungen dreimal zu einem Austausch getroffen, an einem Termin wurde gemeinsam die Ausstellung „Blick dahinter“ besucht, die für vier Wochen im Familienzentrum „drehscheibe“ in Holzminden zu sehen war. Weiterhin wurde über das Angebot der psychosozialen Prozessbegleitung informiert.

In 2017 fand eine Pflichtfortbildung für die Führungskräfte des Landkreises Holzminden statt, mit der diese ermutigt wurden, ihre Mitarbeitenden bei Verdachtsfällen anzusprechen.



ERGEBNIS: Für die Ansprechpartner*innen sind die jährlichen Treffen zum Erfahrungsaustausch, zur Erarbeitung verschiedener Themen und zur Fortbildung wichtig. Zurzeit gibt es 31 Ansprechpartner*innen, davon 19 beim Landkreis Holzminden, jeweils eine im Jobcenter, in der Samtgemeinde Bevern und im Flecken Delligsen, je zwei in der Samtgemeinde Bodenwerder-Polle und in der Samtgemeinde Boffzen sowie fünf bei der Stadt Holzminden.

ZIEL 2

Das Thema „häusliche Gewalt“ soll durch Öffentlichkeitsarbeit zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ aus der Tabuzone geholt werden.

ABLAUF: Im November 2016 hat die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit den Beratungsstellen BISS und Befem dazu aufgerufen, einen Standpunkt gegen Gewalt abzugeben. Diese wurden dann als Ausstellung im Kreishaus präsentiert.

In 2017 konnte die *Regionalbus Braunschweig GmbH (RBB)* als Kooperationspartnerin für eine besondere Aktion gewonnen werden. Sie hat einen Linienbus zur Verfügung gestellt, der mit den Kontaktdaten aller Beratungsangebote versehen wurde und für mehrere Monate im Landkreis Holzminden unterwegs war. Die Präsentation des Busses in der Fußgängerzone von Holzminden wurde von zwei Klassen der Fachoberschule *Gesundheit und Soziales der Georg-von-Langen-Schule* flankiert, die gemeinsam mit ihrer Fachlehrerin verschiedene Aktionen rund um das Thema Häusliche Gewalt vorbereitet hatten.

Ein großes Aktionsbündnis von Polizei, Weißer Ring, Gewalt-Beratungsstellen, SoVD und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hat am ersten Samstag im Dezember 2018 mit dem Scharlatan-Straßentheater auf das Thema Gewalt in Paarbeziehungen in der Innenstadt Holzmindens Aufmerksamkeit erzeugt. Es wurden Papiertaschentuch-Päckchen mit den relevanten Beratungs-Hinweisen beklebt und an Passant*innen verteilt, an einem Info-Stand waren alle Akteur*innen mit ihren Informationen ansprechbar.

Öffentlichkeitsarbeit zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“



2016



2017



2018

ZIEL 3

Damit Opfer von sexueller und häuslicher Gewalt ihre Verletzungen rechtssicher dokumentieren lassen können, wurde das Agaplesion Ev. Krankenhaus im Netzwerk „ProBeweis“ der Medizinischen Hochschule Hannover aufgenommen (2015).

ABLAUF: Im Herbst 2015 führte die Krankenhausleitung den Beschluss herbei, dem Netzwerk beizutreten. In 2016 ging das Angebot an den Start. Seitdem ist es für betroffene Mädchen und Frauen in Holzminden möglich, ihre Verletzungen gerichtssicher dokumentieren zu lassen.



Das Netzwerk ProBeweis bietet eine kostenfreie und vertrauliche Dokumentation und Beweisssicherung für Opfer von häuslicher Gewalt und/oder einer Sexualstraftat.

ERGEBNIS: Schulung der Ärzt*innen in Holzminden erfolgte durch die Medizinische Hochschule Hannover. Im September 2017 informierte der Chefarzt der Frauenklinik HOL Herr *Dr. Grastorf* über bisher insgesamt neun Fälle, davon dreimal wegen sexueller Gewalt. Das Projekt ist ein wichtiger weiterer fester Baustein in der Hilfs- und Unterstützungslandschaft im LK HOL und wird vom Agaplesion fortgeführt.

ZIEL 4

Um die Zusammenarbeit der relevanten Akteur*innen bei Vorfällen häuslicher Gewalt zu optimieren und das Netzwerk zu stärken, finden jährliche Treffen statt.

ABLAUF: Der Runde Tisch „Zusammenarbeit bei häuslicher Gewalt im Landkreis Holzminden“, dem u. a. Vertreter*innen aller Beratungsstellen, der Polizei, des Amtsgerichtes sowie Rechtsanwält*innen angehören, trifft sich jährlich zum Erfahrungsaustausch und zur Auseinandersetzung mit diversen Themen.

Im Februar 2016 wurde das Netzwerk ProBeweis durch den Geschäftsführer, Herrn *Marco Ellerhoff*, und den Chefarzt der Frauenklinik, Herrn *Dr. Henning Grastorf*, des Agaplesion Ev. Krankenhauses Holzminden sowie Frau *Dr. Tanja Germerott*, Rechtsmedizinerin der Medizinischen Hochschule Hannover, vorgestellt.

Im September 2017 hat Herr *Dr. Grastorf* einen ersten Erfahrungsbericht zum Netzwerk gegeben, darüber hinaus wurde das Angebot der psychosozialen Prozessbegleitung von Frau *Anita Hummel* vorgestellt.

Im Jahr 2018 hat keine Sitzung stattgefunden.

ERGEBNIS: An den zwei Sitzungen des Runden Tisches, die im Berichtszeitraum durchgeführt wurden, haben insgesamt 57 Personen teilgenommen.

Ziel 5

Professioneller Blick auf die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf Kinder, dazu wurde im Januar 2018 eine Fachkonferenz „Im Spannungsfeld: Häusliche Gewalt und Kindeswohl“ durchgeführt.

ABLAUF: In Kooperation mit dem Netzwerk Frühe Hilfen, der Stiftung zum Wohl des Pflegekinds und den Beratungsstellen beim Kinderschutzbund fand am 24.01.2018 eine Fachtagung im *Energy Campus der Stiebel Eltron GmbH & Co KG* statt. Als Referent konnten Herr *Dr. Kratzsch* von der Stiftung Deutsches Forum Kinderzukunft sowie hochrangige Fachleute aus der Region zu diesem wichtigen Thema gewonnen werden.

Neben dem Fachvortrag fand eine Podiumsdiskussion mit *Britta Dormeyer*, Jugendamtsleitung Landkreis Holzminden, *Sigrid Nowka*, Kinderärztin, *Dr. Beate Reisige*, Gynäkologin, *Karl Eilers*, Familienrichter, *Dr. Dirk Dammann*, Leiter des Albert-Schweizer-Therapeutikums sowie *Dr. Wilfried Kratzsch* statt.

ERGEBNIS: Das Interesse an der Veranstaltung war so groß, dass bereits eine Woche vorher alle 150 Plätze vergeben waren. An dem Thema soll weiter gearbeitet werden. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit aller Akteur*innen soll ermöglicht und gefördert werden.



Fachkonferenz „Im Spannungsfeld: Häusliche Gewalt und Kindeswohl“

FRAUENHAUS

Im Februar 2018 berichtete der NDR darüber, dass Frauenhäuser in Niedersachsen aus Platzmangel immer wieder Frauen abweisen müssten, und kritisierte, dass es im Landkreis Holzminden kein Frauenhaus gäbe. Daraufhin wurde die GB beauftragt, den Bedarf für ein Frauenhaus im Landkreis Holzminden zu ermitteln. Die Recherchen wurden im Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz am 22.08.2018 (Vorlage 83/2018) vorgestellt. Die Fraktion *Bündnis 90/Die Grünen* und Frau *Golczyk* (Die Linke) haben daraufhin einen Antrag zur Einrichtung eines Frauenhauses im Landkreis Holzminden gestellt.

Dieser Antrag (Vorlage 117/2018-1) wurde mit breiter Mehrheit im Kreistag angenommen. Es wurde beschlossen, ein Frauenhaus mit acht Belegplätzen im Stadtgebiet Holzminden einzurichten.

3.2.4 Kulturangebote 2016 bis 2018

ZIEL: Nach wie vor werden die Kabarettveranstaltungen des Gleichstellungsbüros sehr gut von den Bürger*innen des Landkreises und der angrenzenden Regionen besucht und erfreuen sich großer Beliebtheit.

Durch die guten Ergebnisse können diese Angebote auch als Wirtschaftsförderung für die beteiligten Gaststättenbetriebe betrachtet werden.

ABLAUF: Im Berichtszeitraum wurden drei Kabarettabende durchgeführt.

ERGEBNIS: Insgesamt im Berichtszeitraum 1.390 Besucherinnen und Besucher, es konnte insgesamt ein Überschuss von 5.173,23 € erwirtschaftet werden, der der Projektarbeit des Gleichstellungsbüros zugutekam.



2016



2017



2018

4. Fazit und Ausblick

Die Vorkommnisse in der Kölner Silvester-Nacht 2015/2016, die unverändert hohen Zahlen in den Gewaltberatungsstellen, die geringen Zahlen von Frauen in politischen Gremien sind nur einige Beispiele dafür, dass in der Gleichstellung ernst zu nehmende Themen bearbeitet werden. Auch hier im ländlichen Raum gibt es weiteren Handlungsbedarf. Negativen Auswirkungen wie Altersarmut, Einschränkungen bei der Berufswahl, häuslicher Gewalt oder Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss entgegengewirkt werden, davon profitieren nicht nur die Frauen, sondern auch die Männer!

Die Berichterstattungen – auch über andere Themen – in den Medien machen deutlich: Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Gender-Mainstreaming sind mitten in der Gesellschaft angekommen. Klar ist auch, dass sich diese Begriffe auf alle Lebensbereiche beziehen, egal ob es um Arbeitsplätze, Gesundheit, Integration, Öffentlichen Personennahverkehr, Bildung oder Teilhabe in politischen Gremien geht, um nur einige Beispiele zu nennen.

*Für die Kreisverwaltung ist Gender-Mainstreaming als übergreifendes Thema für alle Fachbereiche erkannt und wird Schritt für Schritt Einzug in den Arbeitsalltag halten. Die guten Beispiele im Kapitel 2.1 machen deutlich, dass wir auf einem guten Weg sind. Und das gemeinsam: Männer und Frauen, Führungskräfte und Mitarbeitende – für Bürger*innen und letztlich auch für einen guten Umgang untereinander.*

Die von der Gleichstellungsbeauftragten angeregten Maßnahmen und Projekte im externen Aufgabengebiet konnten im Berichtszeitraum ausnahmslos umgesetzt werden. Die Landrätin hat die Arbeit des Gleichstellungsbüros positiv begleitet und unterstützt.

*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.*

Holzminen, im April 2019

Angela Schürzelag

Die Landrätin

S. Bräunig

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