

Gemeinsamer Bericht der Landrätin und der Gleichstellungs- beauftragten

2013 - 2015

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



Inhalt

1	Einleitung	5
2	Gleichstellungsarbeit innerhalb der Kreisverwaltung	6
2.1	Ausstattung des Gleichstellungsbüros	6
2.2	Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	6
2.3	Gleichstellungsplan nach § 15 NGG	8
2.4	Verteilung der Geschlechter auf die Vergütungs- und Besoldungsgruppen	8
2.5	Personalentwicklung	11
2.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kreisverwaltung	11
2.7	Beratungen	13
3	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Aufgabengebiet des Landkreises	14
3.1	Netzwerkarbeit, Zusammenarbeit mit wichtigen Kooperationspartner*innen	14
3.1.1	Zusammenarbeit mit anderen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten	14
3.1.2	Frauenpolitischer Stammtisch	15
3.1.3	Arbeitskreis Schwangerschaft	16
3.1.4	Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft	18
3.1.5	Bericht der Kreisvolkshochschule Holzminden	18
3.2	Externe Projektarbeit	20
3.2.1	Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“	20
3.2.2	Interkulturelles kreisweites Frauenfest	22
3.2.3	Wiedereinstieg in den Beruf	22
3.2.4	Frauenaktionswochen	23
3.2.5	Gewalt gegen Frauen	24
3.2.6	Gendergerechte Berufsorientierung	28
3.2.7	Kulturangebote 2013 bis 2015	30
4	Fazit und Ausblick	31



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 schon einiges erreicht worden und Gleichberechtigung wird allgemein als „Selbstverständlichkeit“ angesehen.

So gibt es z. B. einige Betriebe im Kreisgebiet, in denen Mädchen ein fester Bestandteil in den Ausbildungsberufen der Metallverarbeitung, Elektroinstallation, Malerei, Tischlerei oder in der Glastechnik sind. Einige Mut machende Beispiele finden sich in der Begleitbroschüre zur Ausstellung „Traumberufe nicht nur rosa oder blau“ des Gleichstellungsbüros (erschieden 2014).

Auch die Kreisverwaltung selbst kann als gutes Beispiel dienen, denn hier sind die Frauen in Führungspositionen angekommen und stellen über 40 % der Führungskräfte.

Weitere Maßnahmen und Projekte konnten in den letzten Jahren für nachhaltige Entwicklung sorgen. Ein breites Netzwerk von Beratungs- und Unterstützungsangeboten arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der Situation von Frauen (und Männern), die häusliche Gewalt erfahren, sich beruflich neu orientieren wollen oder müssen oder die nach einer Familienphase den Wiedereinstieg suchen.

Aber es gibt eben auch noch Hindernisse, die dafür sorgen, dass Frauen eher nicht den Weg in die Führungsetagen suchen, sich lieber nicht in den Wahlkampf begeben oder die unleidliche Diskussion vermeiden „wer denn hier den Müll raus bringt“.

„Jeder ist seines Glückes Schmied“ sagt ein altes männliches Sprichwort. Darüber kann mann/frau jetzt sicher schmunzeln: aber können Frauen auch ihres Glückes Schmied sein? Können Frauen überhaupt schmieden? So mit Feuer und schwerem Arbeitsgerät? Oder schmieden Frauen eher Ränkeleien, Urlaubspläne und Ernährungslisten für ihre Liebsten? Was sagt unser Sprachgebrauch darüber aus, wie wir die Rollen von Frauen und Männern sehen?

Es bleibt spannend, sich mit Strukturen und Sprache auseinander zu setzen, die eben in Zeiten des Patriarchats entstanden, heute aber durchaus noch gültig sind. Sich z. B. mit der Frage zu beschäftigen wie denn ein Zusammenleben in der Familie mit gleichen Anteilen an Berufstätigkeit und Haushalt gelingen kann 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 Ausstattung des Gleichstellungsbüros

	2012	2013	2014	2015
Mitarbeiterinnen	2	2	2	2
Durchschnittliche Arbeitsstd./Woche	49,5	49,5	49,5	49,5
Büroräume	2	2	2	2
Personalkosten	67.172,62 €	72.449,26 €	74.244,22 €	74.153,87 €
Zuschuss Landkreis Plan	19.500,00 €	19.500,00 €	26.500,00 €	26.500,00 €
Zuschuss Landkreis IST	16.075,04 €	16.703,84 €	19.312,80 €	21.492,48 €

Bei den Zuschuss-Summen ist der Familienplanungsfonds enthalten!

Die Ausstattung des Gleichstellungsbüros ist im aktuellen Berichtszeitraum unverändert geblieben und kann als gut betrachtet werden. In allen drei Berichtsjahren wurde der geplante Zuschuss unterschritten, die Differenzen sind dem allgemeinen Haushalt zugutegekommen. In 2014 wurde der Familienplanungsfonds von 8.000 € auf 15.000 € erhöht, dafür wurde der Sozialfonds um 7.000 € gekürzt (Produkthaushalt 50, Dezernat 5).

2.2 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

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

„Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen
2. Organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen
4. Zulassung zum Aufstieg sowie Entscheidung über die Teilnahme an einer Qualifizierung, die Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A7 oder A14 durch eine Beförderung ist
5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten
6. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen
7. Besetzung von Gremien mit und Entsendung von Beschäftigten in Gremien nach § 8

8. Ausschreibungen und Verzicht auf sie
9. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen haben
10. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und
11. Die Erstellung des Gleichstellungsplans“

Der Bereich Personal 1.11 – Personal (vormals Haupt- und Personalamt) beteiligte die GB nach § 9 NKomVG, Abs. 2 und dem NGG in erster Linie an den Stellenbesetzungsverfahren. Bei Bewerbungsverfahren sowie Stellenausschreibungen und -besetzungen wurden die gesetzlichen Vorgaben weitestgehend berücksichtigt. Bei allen Personalangelegenheiten gab es im Berichtszeitraum eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Bereich 1.11 - Personal, der Personalvertretung und der GB.

Die Mitwirkung der GB beinhaltete:

- Teilweise Mitsprache bei der Entscheidung, ob intern oder extern ausgeschrieben wird,
- Formulierung der Stellenausschreibung (Ist die Stelle teilzeitgeeignet? Gibt es Unterrepräsentanzen in der Vergütungsgruppe? Ist die Formulierung geschlechtergerecht?).
- 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 alle weiteren personellen Maßnahmen des Personalbereiches informiert (z.B. Anträge auf Teilzeit-Arbeit, Rückkehr aus der Elternzeit, Höhergruppierungen).

Durch die umfassende Strukturänderung der Organisation 2013 mussten neue Wege der Kommunikation beschrieben und Zuständigkeiten teilweise neu geregelt werden. Die Hierarchie wurde durch den Wegfall einer Führungsebene verschlankt und die Führungsverantwortung neu beschrieben. Bei den Stellenbesetzungsverfahren gab es im Berichtszeitraum Unstimmigkeiten in den Verfahrensabläufen. Es wird dringend empfohlen, die Verfahrensabläufe zu beschreiben und festzulegen.

Die Aussagen in den folgenden Punkten 2.3 bis 2.6 fußen auf Angaben, Zahlen und Aussagen aus dem Bereich 1.11 - Personal und von der Personalentwicklerin.

2.3 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 Jahr 2015 konnte eine Fortschreibung dieses Stufen- bzw. Gleichstellungsplanes nicht erfolgen, obwohl die GB mehrfach dazu aufgefordert hat.

Damit die GB eine Unterrepräsentanz feststellen kann, wird jährlich 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.

2.4 Verteilung der Geschlechter auf die Vergütungs- und Besoldungsgruppen

In allen drei Berichtsjahren waren in der Kreisverwaltung mehr Frauen als Männer beschäftigt (ca. 57 % aller Beschäftigten). Durch den hohen Teilzeitanteil bei den Frauen spiegelt sich das bei den Anteilen an der geleisteten Arbeitszeit nicht wider: Männer und Frauen leisten etwa gleich viele Arbeitsstunden.

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 2010 bis 2012 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.

Verteilung der Arbeitszeit in den Vergütungsgruppen bei den Arbeitnehmer*innen						
TVÖD	2013		2014		2015	
Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1	100%	0%	100%	0%	100%	0%
2	89%	11%	89%	11%	90%	10%
3	24%	76%	13%	87%	16%	84%
4	0%	100%	0%	100%	0%	100%
5	48%	52%	51%	49%	48%	52%
6	31%	69%	41%	59%	47%	53%
8	59%	41%	53%	47%	53%	47%
9	62%	38%	63%	37%	63%	37%
10	57%	43%	54%	46%	59%	41%
11	33%	67%	38%	62%	40%	60%
12	67%	33%	50%	50%	33%	67%
13	71%	29%	75%	25%	67%	33%
14	67%	33%	50%	50%	83%	17%
S8	100%	0%	100%	0%	100%	0%
S11	100%	0%	100%	0%		
S11a/ab 2015: S11b	73%	27%	73%	27%	73%	27%
S12	80%	20%	80%	20%	89%	11%
S14	88%	12%	88%	12%	90%	10%
S15	33%	67%	33%	67%	25%	75%
S 17	100%	0%	100%	0%	100%	0%

In den Gruppen 5, 6 und 8 konnte im Berichtszeitraum ein Ausgleich erreicht werden, in diesen Vergütungsgruppen sind etwa 42 % der gesamten Belegschaft beschäftigt (siehe graue Markierung). In den höheren Vergütungsgruppen sind fast ausschließlich die Männer unterrepräsentiert, das ist im Vergleich zu anderen Kreisverwaltungen durchaus ungewöhnlich, korrespondiert aber mit den Ergebnissen aus der Strukturreform. Der Führungsanteil von Frauen lag bis 2012 bei ca. 33 % und ist aktuell auf ca. 40 % 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.

Bei den Beamtinnen und Beamten waren mehr Männer als Frauen beschäftigt, das spiegelt sich auch bei den Unterrepräsentanzen wider. Im Besoldungsbereich sind die Frauen in sieben von elf Gruppen unterrepräsentiert.

Verteilung der Arbeitszeit in den Besoldungsgruppen bei den Beamt*innen						
	2013		2014		2015	
Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A7	0%	100%	0%	100%	0%	100%
A8	0%	100%	0%	100%	0%	100%
A9 mD	0%	100%	0%	100%	0%	100%
A9	83%	17%	33%	67%	75%	25%
A10	29%	71%	29%	71%	57%	43%
A11	25%	75%	27%	73%	36%	64%
AS12	17%	83%	14%	86%	14%	86%
A13	33%	67%	33%	67%	33%	67%
A13 hD	0	100%	0%	100%		
A14	0	100%	0%	100%	50%	50%
A15	67%	33%	67%	33%	100%	0%
A16	50%	50%	0%	100%	33%	67%
B5	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Unterrepräsentanzen nach § 17 NGG sind grau unterlegt

Es konnte aber ein leichter Anstieg der von Frauen geleisteten Arbeitszeit von 26,7 % in 2013 auf 29,6 % in 2015 verzeichnet werden.

Der Anteil an Teilzeitarbeitenden hat sich im Berichtszeitraum hauptsächlich bei den Männern verändert: 218 bzw. 219 (in 2015) Frauen mit reduzierter Arbeitszeit stehen einer abnehmenden Zahl von Männern in Teilzeit gegenüber, die Anzahl der Männer in Teilzeit ist von 21 in 2013 auf 14 in 2015 zurückgegangen. Etwa die Hälfte der Teilzeit arbeitenden Frauen sind im Bereich Reinigung tätig.

Teilzeit	2013		2014		2015	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Kreisverwaltung	191	9	191	5	194	4
AWH	8	9	9	10	8	9
Rettungsdienst	2	2	2	1	1	0
KVHS	4	1	3	1	3	1
Jobcenter	13	0	13	0	13	0
Gesamt	218	21	218	17	219	14

2.5 Personalentwicklung

Im Sommer 2014 ist die Strategische Leitung beim Landkreis Holzminden zu dem Ergebnis gekommen, ein strategisches Personalmanagement einzuführen. Damit soll den Anforderungen an eine Verwaltung im Zeitalter des demographischen Wandels, des Fachkräftemangels und der schwierigen Finanzsituation Genüge getan werden. Die GB hat in 2015 aktiv beim Aufbau mitgewirkt. Sie war und wird zukünftig dabei eingebunden zu gleichstellungsrelevanten Fragen.

Der Prozess ist aufgrund nicht beeinflussbarer Umstände ab Herbst 2015 leider ins Stocken geraten. Im August 2016 soll die Arbeit erneut aufgenommen werden.

Nach den sehr guten Erfahrungen des landesweiten Mentoring-Programms des Niedersächsischen Studieninstituts (NSI) aus den Jahren 2010 bis 2012 hat die Kreisverwaltung Holzminden für das Jahr 2013 einen und für 2014 zwei Plätze zur Verfügung gestellt. Insgesamt haben seit Beginn sechs Nachwuchskräfte aus der Kreisverwaltung mit Mentor*innen aus den Führungsebenen teilgenommen, drei Teilnehmerinnen haben inzwischen höherwertige Aufgaben bzw. Führungsaufgaben übernommen. In 2015 wurde das Mentoring-Programm vom NSI nicht angeboten, für 2016 ist die interne Ausschreibung zweier Plätze beabsichtigt.

2.6 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 230 Mitarbeitende arbeiten in Teilzeit, davon über 90 % Frauen – Tendenz bei den Männern in Teilzeit eher abnehmend.

Auf Nachfrage wird den Mitarbeitenden der Kreisverwaltung Tele-Heimarbeit ermöglicht. In 2013 haben sieben Frauen und ein Mann, in 2014 sechs Frauen und ein Mann, in 2015 acht Frauen und zwei Männer teilweise von zuhause aus gearbeitet. Von den zehn Verträgen in 2015 laufen sechs Verträge schon länger als drei Jahre, ein Vertrag war nur für einige Monate befristet und drei neue Verträge sind hinzugekommen. Mit Tele-Heimarbeit kann sehr individuell auf die zeitlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen werden und so die beruflichen und familiären Pflichten in Einklang gebracht werden. Die GB fordert den Abschluss einer Dienstvereinbarung, um damit ein für alle transparentes Angebot zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

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

Bunte Wünsche für die Grashüpfer am Wiesenweg



Bestenfalls liegt die beste Idee für die Kinderbetreuung bei den Eltern. Die Eltern sollten sich Gedanken machen, was sie ihren Kindern bieten können. Die Eltern sollten sich Gedanken machen, was sie ihren Kindern bieten können. Die Eltern sollten sich Gedanken machen, was sie ihren Kindern bieten können.

14 „Grashüpfer“-Plätze sind vertraglich vergeben

Das Sozialverbund „Bunte Wunsche Kinderfesttage am Wiesenweg“ kann jetzt angenommen werden

Holzminden (sa). Die Kinderbetreuung ist ein Thema, das viele Eltern beschäftigt. Die Eltern sollten sich Gedanken machen, was sie ihren Kindern bieten können. Die Eltern sollten sich Gedanken machen, was sie ihren Kindern bieten können. Die Eltern sollten sich Gedanken machen, was sie ihren Kindern bieten können.



Das Sozialverbund „Bunte Wunsche Kinderfesttage am Wiesenweg“ kann jetzt angenommen werden

Die Eltern sollten sich Gedanken machen, was sie ihren Kindern bieten können. Die Eltern sollten sich Gedanken machen, was sie ihren Kindern bieten können. Die Eltern sollten sich Gedanken machen, was sie ihren Kindern bieten können.

Aufgrund mehrerer Gespräche mit Mitarbeitenden der Kreisverwaltung hat die GB im April 2012 eine Bedarfsumfrage zur Kinderbetreuung bei allen Bediensteten durchgeführt. Ergebnis der Umfrage war ein deutlicher Bedarf an U3-Betreuung auch ganztags und am Nachmittag.

Mehrere Möglichkeiten (Kooperation mit der HAWK, Einrichtung einer Großtagespflegestelle) wurden eruiert. Die Informationsvorlage 20/2013 wurde im Jugendhilfeausschuss und im Kreisausschuss mit dem Ergebnis beraten, in Zusammenarbeit mit weiteren Unternehmen aus Holzminden eine betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung zu schaffen. Die ersten Gespräche mit den Firmen Symrise, Stiebel-Eltron, Schwager sowie Agaplesion Ev. Krankenhaus wurden im ersten Halbjahr 2013 geführt.

In Trägerschaft der Johanniter wurde ein Neubau geplant. Bereits Anfang des Jahres 2015 wurde der Betreuungsbetrieb in den Räumen des Familienzentrums „dreh-scheibe“ Holzminden aufgenommen. Für die Vergabe der zwei Belegplätze (von der Politik beschlossen) des Landkreises Holzminden wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen; die Plätze sind seit dem 01.03.2015 und dem 01.06.2015 besetzt. Am 13.11.2015 wurde die erste kreisweite Betriebskita „Grashüpfer“ im Wiesenweg in Holzminden im Rahmen einer Feierstunde eröffnet.

2.7 Beratungen

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

	2013	2014	2015
Beratungen hausintern	12	13	12
Beratungen extern	28	18	16
Beratungen insgesamt	40	31	28
Frauen	34	29	27
Männer	4	2	1
Paare	2		
Telefonate	22	21	18
persönliche Gespräche	18	10	10
Ø Dauer Telefonat	19 Min.	12 Min.	14 Min.
Ø Dauer persönl. Gespräch	41 Min.	31 Min.	45 Min.
Schwerpunkthemen	Benachteiligung aufgrund Behinderung, Familienplanungsfonds, Kinderbetreuung	Familienplanungsfonds, häusl. Gewalt, Personalangelegenheiten	Personalangelegenheiten, Mutterschutz/Erziehungsurlaub u. berufl. Wiedereinstieg, Team-/Zusammenarbeit, Familienplanungs-fonds

Aus den geführten Beratungsgesprächen ergeben sich Anlässe für Maßnahmen und Projekte, z. B. Öffentlichkeitsarbeit zum Thema häusliche Gewalt, Infotag Wiedereinstieg, Anpassung der Abläufe im Familienplanungsfonds usw., die von der GB weiterverfolgt und umgesetzt werden.

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

3.1 Netzwerkarbeit, Zusammenarbeit mit wichtigen Kooperationspartner*innen

3.1.1 Zusammenarbeit mit anderen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Im Berichtszeitraum hat die GB die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen GB im Landkreis Holzminden geleitet. Die Durchführung gemeinsamer Projekte (z.B. Frauenaktionswochen, Gender in der Kita), die kollegiale Beratung sowie der Austausch über Fragen der Gleichstellungspolitik sind die Schwerpunkte dieser Arbeit. Die GB 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 jährlich 1,5-tägige Seminare durchgeführt. 2013 setzte sich die Arbeitsgemeinschaft mit dem Thema „Überzeugend auftreten – mit Statussymbolen Wirkung zeigen“ auseinander. „Rhetorik und Körpersprache“ sowie „Positives Denken“ waren 2014 die Schwerpunktthemen. 2015 ging es um „Wahrnehmung und Kinesik“ sowie „Moderation und Rhetorik“.

Seit 2007 ist die GB des Landkreises die einzige hauptamtlich angestellte GB im Kreisgebiet. Die Stadt Holzminden stellt der GB 15 Wochenstunden zur Verfügung, in den Samtgemeinden Bevern und Bodenwerder-Polle sowie im Flecken Delligsen sind die GB nebenamtlich tätig (d. h. sie erledigen die Gleichstellungsarbeit zusätzlich zu ihren Hauptaufgaben in den Verwaltungen), in den Samtgemeinden Boffzen und Eschershausen-Stadtoldendorf sind die GB lediglich ehrenamtlich tätig.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen GB 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 GB gibt Beschlussempfehlungen an die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen GB weiter. Die Landesarbeitsgemeinschaft wiederum ist eine wichtige Informationsstelle für die hauptamtlichen GB 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 sowie auf Landesebene geben wichtige Impulse für die Arbeit der GB vor Ort und ermöglichen Kooperationen auch über Landkreis-

grenzen hinweg. 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 GB an.

In 2013 und 2015 hat die GB erstmals an den Bundeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten in Potsdam bzw. Rostock-Warnemünde 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: Aufgrund eines nur von wenigen Frauen besuchten Treffens wurde in 2013 eine Abfrage zum Fortbestand des Frauenpolitischen Stammtisches durchgeführt. Im Ergebnis haben sich 19 Frauen für die Fortsetzung bzw. Durchführung weiterer Treffen ausgesprochen. 2014 setzten sich die kommunalpolitisch tätigen Frauen mit der Zukunft des Frauenpolitischen Stammtisches auseinander und beschäftigten sich mit dem Thema „Sitzungsdienst: Herrscher über die Tagesordnung“. Die Vorstellung des Mentoring-Programms „Politik braucht Frauen!“ des Landes Niedersachsen stand im Oktober 2014 auf der Tagesordnung. Zu diesem Treffen waren alle an der Programmteilnahme interessierten Frauen eingeladen. Da die Veranstaltungen im Rahmen des Mentoring-Programmes 2015 auch allen anderen offen standen, wurde auf zusätzliche Treffen des Frauenpolitischen Stammtisches verzichtet.

Im November 2015 trafen sich die Mitglieder des Frauenpolitischen Stammtisches erneut mit den Mentees, um über das Thema „Kampf um Listenplätze“ zu diskutieren.

Ergebnis: Es besteht Interesse seitens der Politikerinnen, sich auch weiterhin zu treffen. An den fünf Treffen, die im Berichtszeitraum organisiert wurden, haben insgesamt 43 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 GB des Landkreises Holzminden zum Arbeitskreis Schwangerschaft zusammengeschlossen. Der Arbeitskreis besteht fort und hat im Berichtszeitraum ein Netzwerktreffen mit den Hebammen im Kreisgebiet veranstaltet und sich mit der gesetzlichen Einführung der Vertraulichen Geburt auseinander gesetzt. Um Verfahrensabläufe zu klären und die Rollen der beteiligten Institutionen und Personen festzulegen, wurden alle relevanten Akteur*innen in das Kreishaus eingeladen.

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.

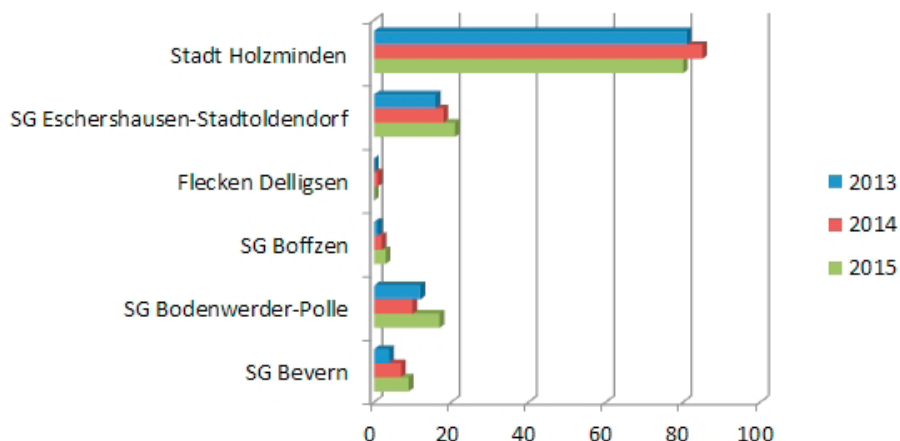
Da das Angebot des Familienplanungsfonds von vielen Bürgerinnen und Bürgern genutzt wurde und die zur Verfügung gestellten Mittel in 2012 weitestgehend verbraucht wurden, hat sich der Arbeitskreis Familienplanung dafür eingesetzt, dass weiterhin finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Bereits im Januar 2013 hat der Kreisausschuss die Verlängerung des Familienplanungsfonds beschlossen und sowohl für 2013 als auch für die Folgejahre 8.000 Euro in den Haushalt eingestellt. Nachdem bereits im August 2013 die Mittel verbraucht waren und die verbleibenden Monate durch Projektmittel des Gleichstellungsbüros überbrückt wurden, war zum 01.01.2014 eine Änderung der Vergaberichtlinien notwendig. Aus diesem Grund wurde auch das Informationsfaltblatt neu aufgelegt. Im März 2014 wurde der Familienplanungsfonds gemäß eines Beschlusses des Kreisausschusses auf 15.000,00 Euro aufgestockt. In die Vergaberichtlinie sowohl des Familienplanungsfonds als auch des Sozialfonds des Landkreises (der auf 10.000 Euro abgesenkt wurde) wurde eine gegenseitige Deckungsfähigkeit aufgenommen.

Übersicht Kosten 2013-2015

	2013		2014		2015	
Art der Verhütung	Anzahl	Kosten insgesamt	Anzahl	Kosten insgesamt	Anzahl	Kosten insgesamt
Pille	57	2.450,56 €	61	2.397,26 €	64	2.589,65 €
Vasektomie	4	1.218,98 €	7	1.873,48 €	1	255,87 €
Sterilisation	2	1.020,00 €	0	- €	1	300,00 €
3-Monats-Spritze	35	1.015,31 €	39	1.198,92 €	32	1.002,98 €
Spirale	13	3.433,11 €	16	4.133,01 €	25	6.201,02 €
Gynefix	1	330,00 €	0	- €	0	- €
Kondome	1	2,99 €	0	- €	0	- €
Vaginalring	1	22,53 €	0	- €	6	289,50 €
		9.493,48 €		9.602,67 €		10.639,02 €

Übersicht Anträge nach Kommunen und Jahr



3.1.4 Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft

Die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft im Wirtschaftsraum Weserbergland, die 2011 auf Initiative der GB 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: Weserbergland AG Hameln

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 GB werden gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung und der Kreisvolkshochschule Angebote für den Landkreis Holzminden entwickelt und umgesetzt. Zweimal im Jahr werden Fortbildungsprogramme für das gesamte REK-Gebiet erstellt und durchgeführt. Im Berichtszeitraum haben insgesamt neun Unternehmens-Netzwerktreffen stattgefunden, davon drei in Holzminden mit folgenden Themen:

25.06.2014: „Personalentwicklung und Karrieremanagement“

10.07.2014: „Generation 50+ – ein starker Motor für die Wirtschaft“

08.07.2015: „Gemeinsame Verantwortung für Familie und Beruf – Wünsche heutiger Fachkräfte-Generationen – was Unternehmen im Wirtschaftsraum Weserbergland tun“

Darüber hinaus bietet die Koordinierungsstelle bedarfsgerechte ortsnahe Beratung an.

Da die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft maßgeblich durch Fördermittel finanziert wird, muss die Fortsetzung jährlich neu beantragt werden. Die Fortsetzung für das Jahr 2016 ist sichergestellt.

3.1.5 Bericht der Kreisvolkshochschule Holzminden

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

Im Rahmen der Prüfungszentrale bietet die KVHS zahlreiche Prüfungen, mit teilweise international anerkannten Zertifikaten, für die Bürger und Bürgerinnen vor

Ort an. In 2014 waren es 177 Prüfungen und in 2015 über 300 Prüfungen, die durch die KVHS abgenommen worden sind. Im Rahmen von vhs-Concept finden beispielsweise zahlreiche überregionale Lehrgänge und Weiterbildungen im Landkreis Holzminden statt. Die Teilnehmenden können die Prüfungen vor Ort absolvieren, z.B. Integrationsfachkräfte, pädagogisch Mitarbeitende an Grundschulen, Mediatorinnen und Mediatoren, Familienberater und -beraterinnen, Fachkräfte für Kleinstkindpädagogik oder Finanzbuchführung. Bei diesen Lehrgängen sind es insbesondere Frauen, die diese absolvieren und gerne das Angebot der Aus- und Weiterbildungen und der Prüfungen vor Ort annehmen.

In Sachen Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte bietet die KVHS vielfältige Kurse an. So wurde ein Projekt der Agentur für Erwachsenenbildung „Demokratie spricht viele Sprachen“ durchgeführt. Ferner konnten Angebote zum Thema „Vielfalt in der Kita schätzen“ und Angebote zur geschlechterreflektierenden Pädagogik realisiert werden. In 2015 wurden in Kooperation mit der GB Vorträge und Workshops rund um das Thema „Wer will fleißige Handwerkerinnen sehen - Berufsbilder in der Kita“ angeboten.

In Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft im Wirtschaftsraum Weserbergland bietet die KVHS im Rahmen des offenen Kursangebots verschiedenste Seminare und Trainings an, die insbesondere Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf oder eine berufliche Neuorientierung bzw. Weiterentwicklung erleichtern. 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 73 Prozent.

In den Integrationskursen, die die KVHS im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge anbietet, sind Männer und Frauen in etwa zu gleichen Anteilen vertreten; ebenso in den Alphabetisierungskursen für Migrantinnen und Migranten.

In den Kursen zur Erlangung des Hauptschul- oder Realschulabschlusses waren 63% der Teilnehmenden Männer und 37% Frauen, was sicherlich auch mit dem höheren Anteil von männlichen Schulabbrechern korrespondieren dürfte.

Im Bereich der Projekte der KVHS sind folgende Maßnahmen, die die Belange von Frauen bzw. Männern besonders berücksichtigen, zu erwähnen:

Das ESF-geförderte Projekt „Perspektive Mint“ wurde im Rahmen des Programmes „Förderung und Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt“ 2013/2015 durchgeführt. 18 Frauen wurden bei der KVHS und an der HAWK qualifiziert und über betriebliche Praktika in den Arbeitsmarkt wieder eingegliedert. Zwei Frauen absolvieren ein Studium und dreizehn konnten in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden. Im Projekt „Perspektive Ausbildung“, welches Mitte 2015 lief, wurden Frauen und Männer auf dem Weg in Ausbildung oder Umschulung unterstützt. 5 der 14 Teilnehmenden wurden vermittelt.

Das Besondere ist, dass der Frauenanteil bei fast 50% lag. Zwei Frauen nahmen eine Ausbildung im Handwerk auf.



Bei allen Projekten wird auf einen angemessenen Anteil an Frauen geachtet. Weiterhin ist hervorzuheben, dass die Bewerbungsaktivitäten und Kompetenzfeststellungen auch in jeweils untypischen Berufsfeldern vorangetrieben werden. Seit 2016 müssen die Mitarbeitenden der Projekte PACE und Jugendwerkstatt regelmäßig an NBank-Fortbildungen zum Thema „Gendersensibilisierung und Gleichstellung“ teilnehmen.

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. Auch hier sind es insbesondere Frauen, die nach Auszug der Kinder bzw. Änderung der persönlichen Lebensumstände wie Rente oder Witwenschaft eine sinnvolle Betätigung suchen. Hier werden regelmäßig Kurse für ehrenamtliche Lesementoren und -mentorinnen angeboten sowie Qualifikationen zur Seniorenbegleitung oder zur Integrationslotsin bzw. zum Integrationslotsen.

Kreisvolkshochschule und GB kooperieren bei externen Projekten wie z.B. auch beim nachfolgend geschilderten Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen“.

3.2 Externe Projektarbeit

3.2.1 Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“

Ziel: Um mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen, startete im Herbst 2014 das Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“ des Landes Niedersachsen, an dem sich die GB gemeinsam mit den GB der Landkreise Hameln-Pyrmont, Hildesheim und Schaumburg beteiligte (Bildung einer Mentoring-Region).

Ablauf: Aus dem Landkreis Holzminden meldeten sich 12 Tandems an (landesweit insges. 442, in der Region HM-HI-HOL-SHG insges. 58 Tandems).

Die aus der Stadt Holzminden (fünf) und den Samtgemeinden Bevern (zwei),

Bodenwerder-Polle (vier) und Eschershausen-Stadtoldendorf (eine) kommenden Frauen wurden bei ihren ersten Schritten in Richtung Kommunalpolitik im Laufe des Jahres 2015 von zwei Politikerinnen (beide SPD) und zehn Politikern (fünf CDU, drei SPD, jeweils einer UWG und Bündnis 90 DIE GRÜNEN) begleitet und unterstützt.

Die GB der vier Landkreise organisierten insgesamt 18 Veranstaltungen, Seminare, Vorträge und Workshops zur Unterstützung und Förderung der Mentees, vier Veranstaltungen mit insgesamt 68 Teilnehmerinnen (die TN-Zahl war teilweise begrenzt) fanden im Landkreis Holzminden statt. Dieses Begleitprogramm der Landkreise HI, HM, HOL und SHG war das umfangreichste und abwechslungsreichste Programm in ganz Niedersachsen und fand überregional großen Anklang!

Ergebnis: Zum jetzigen Zeitpunkt haben sich von den insgesamt zwölf Teilnehmerinnen sechs für eine Kandidatur bei den Kommunalwahlen 2016 entschieden. Nun hängt es auch von den Listenplätzen ab, ob die Frauen eine Chance auf ein Mandat haben.



Erstes Kennenlern-Treffen der Tandems im Dorfgemeinschaftshaus Kirchbrak

3.2.2 Interkulturelles kreisweites Frauenfest

Ziel: Sowohl in der Samtgemeinde Bodenwerder-Polle als auch im Flecken Delligsen haben sich im Rahmen des Förderprojektes des Landes Niedersachsen „Migrantinnen in Niedersachsen – Integration gestalten“ interkulturelle Frauengruppen gebildet, die auch weiterhin aktiv sind. Die Vernetzung mit allen im Landkreis Holzminden bestehenden interkulturellen Frauengruppen soll weiter vorangetrieben und so die Integration gefördert werden.

Ablauf: Nach dem gelungenen Start 2011 in der Feuerwehrtechnischen Zentrale Holzminden, wurden im Berichtszeitraum das dritte und vierte kreisweite interkulturelle Frauenfest in der Kreisvolkshochschule Holzminden (2013) und in der Oberschule Delligsen (2015) durchgeführt. Die jeweilige Organisation übernahmen die Gruppen/Institutionen vor Ort.



Ergebnis:

150 Teilnehmerinnen bei zwei Festen (2013: 80, 2015: 70). In 2016 wird der Internationale Kontakttreff der Samtgemeinde Bodenwerder-Polle das Fest organisieren und die Frauengruppen nach Bodenwerder einladen.

3.2.3 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: Im Oktober 2013 haben die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft und die GB zu einem Info-Nachmittag „Elterngeld, Elternzeit und Rückkehr in den Beruf“ in der „drehscheibe“ Holzminden eingeladen.

Im Rahmen der Frauenaktionswochen 2014 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 15 Institutionen standen den Besucherinnen und Besuchern 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: Es haben 590 Personen am Wiedereinstiegs-Tag 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.

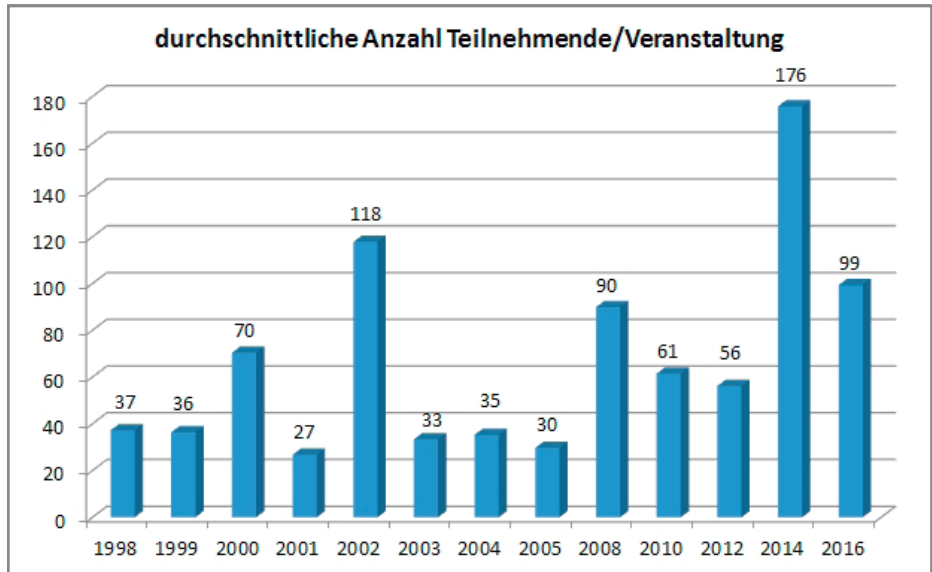
3.2.4 Frauenaktionswochen

Ziel: Rund um den internationalen Frauentag am 08. März organisiert die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen GB alle zwei Jahre kreisweit Angebote zu einem Schwerpunktthema um viele Bürgerinnen (und Bürger) zu informieren, zu aktivieren, zu motivieren, zu sensibilisieren.

Ablauf	2012	2014
Thema	„Wer rastet, rostet – Alt und Jung gemeinsam aktiv“	„Generationen.Zeit.Alter“
Anzahl Veranstaltungen	25	16
TeilnehmerInnen	1400	2110
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 durchgeführt wurden	Forum „Älter werden im Landkreis Holzminden“: der prominente Gast Dr. Henning Scherf, ehemaliger Bildungs- und Justizsenator sowie Bürgermeister von Bremen, begeisterte rund 250 Besucherinnen und Besucher
Nachhaltigkeit	Das Ziel, herauszufinden, was Seniorinnen und Senioren vor Ort brauchen, damit das Leben jenseits der Berufstätigkeit funktioniert 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 voranzutreiben.	Präsentation der Projekte aus den Samtgemeinden, die auch durch Impulse aus den Zukunftswerkstätten 2012 zum Thema „Älter werden“ entstanden sind

Ergebnis: Mit den Ergebnissen der Zukunftswerkstätten 2012 wurde in den meisten Kommunen weiter gearbeitet, in allen Kommunen war das Thema „Älter werden“ im Berichtszeitraum aktuell. Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hat daher im März 2014 allen Kommunen eine Plattform geboten, ihre Ergebnisse vorzustellen und sich gegenseitig über die Arbeitsweisen und Projektansätze zu informieren.

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



3.2.5 Gewalt gegen Frauen

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

Deshalb ist es wichtig, an diesem Thema dran zu bleiben und beständig das Netzwerk der Beratungseinrichtungen und Institutionen, die Menschen bei Gewalterfahrung unterstützen, zu pflegen und auszubauen. Gemeinsam mit der Beratungsstelle für Mädchen und Frauen bei Mobbing, Stalking, Bedrohung und Gewalt (Befem) sowie der Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt (BISS), beide in Trägerschaft des Kinderschutzbundes Holzminden, führt die GB Öffentlichkeitsarbeit durch, initiiert Maßnahmen und Veranstaltungen und

gestaltet die Arbeit des Runden Tisches „Zusammenarbeit bei häuslicher Gewalt im Landkreis Holzminden“.

Ziel 1: Innerhalb der Kommunalverwaltungen im Landkreis Holzminden soll das Thema häusliche Gewalt aus der Tabu-Zone 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 GB des Landkreises Holzminden 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. Neben der Herausgabe eines Informationsfaltblattes für die Mitarbeitenden der Kommunen fanden 2013 zwei Vortragsveranstaltungen (je einer für Führungskräfte und einer für Mitarbeitende) statt, an denen insgesamt 64 Personen teilgenommen haben. Darüber hinaus wurde für die GB sowie Vertreterinnen und Vertreter der kommunalen Personalräte im Oktober 2013 ein Pilot-Workshop zum Thema durchgeführt. Nach dem hier erprobten Schema fanden 2014 ein und 2015 zwei weitere Workshops (einer davon als Inhouse-Schulung im Jobcenter Holzminden) für die Mitarbeitenden der Kommunen statt mit dem Ziel, Ansprechpartner*innen für die Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen. Darüber hinaus trafen sich die Ansprechpartner*innen der Kommunalverwaltungen in 2015 zu einem Erfahrungsaustausch.

PRESTING 15. FEBRUAR 2013

HOLZMINDEN
STADT UND LANDKREIS

GRÜNER ANZEIGER 13

Raus aus der Tabu-Zone: „Wir schauen nicht weg!“

Der Landkreis Holzminden schließt eine Allianz gegen Häusliche Gewalt / Kommunale Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen

Neunzehn Städte und Kreisverwaltungsstellen haben gemeinsam ein Bündnis...

Die Selbstverpflichtungserklärung ist ein Dokument, das die Kommunen verpflichten soll, häusliche Gewalt zu bekämpfen. Es ist ein Schritt, um die Tabu-Zone zu verlassen und die Öffentlichkeit zu informieren. Die Erklärung ist ein Dokument, das die Kommunen verpflichten soll, häusliche Gewalt zu bekämpfen. Es ist ein Schritt, um die Tabu-Zone zu verlassen und die Öffentlichkeit zu informieren.

Die Selbstverpflichtungserklärung ist ein Dokument, das die Kommunen verpflichten soll, häusliche Gewalt zu bekämpfen. Es ist ein Schritt, um die Tabu-Zone zu verlassen und die Öffentlichkeit zu informieren. Die Erklärung ist ein Dokument, das die Kommunen verpflichten soll, häusliche Gewalt zu bekämpfen. Es ist ein Schritt, um die Tabu-Zone zu verlassen und die Öffentlichkeit zu informieren.

Insgesamt haben sich 43 Mitarbeitende der Kommunen und des Jobcenters (sowohl Frauen als auch Männer) bereit erklärt, als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für von häuslicher Gewalt betroffene Kolleginnen und Kollegen zu fungieren. Dabei handelt es sich um je eine Mitarbeiterin der Samtgemeinden Bevern, Boffzen und des Fleckens Delligsen, zwei Mitarbeitende der Samtgemeinde Bodenwerder-Polle, fünf Mitarbeitende der Stadt Holzminden, elf Mitarbeitende des Jobcenters Holzminden und 22 Mitarbeitende des Landkreises Holzminden. Für die Ansprechpartner*innen werden regelmäßige Treffen (ein- bis zweimal im Jahr) zum Erfahrungsaustausch, Erarbeitung verschiedener Themen und zur Fortbildung angeboten.

Ziel 2: In den weiterführenden Schulen im Kreisgebiet soll eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexualisierte Gewalt unter Jugendlichen“ erfolgen. Vor allem soll darauf hingearbeitet werden, dass Jugendliche Sexualität selbstbestimmt erleben können.

Ablauf: In Kooperation mit der Bfem, der BISS, der pro familia Beratungsstelle und der Kreisjugendpflege hat die GB des Landkreises Holzminden in 2013 hierzu ein Konzept erarbeitet. Zwei Teams, bestehend aus jeweils zwei Mitarbeitenden der beteiligten Institutionen, haben das Thema mit den Schülerinnen und Schülern der neunten und zehnten Klassen der allgemeinbildenden Schulen im Kreisgebiet bearbeitet.



Ergebnis: Die Resonanz in den allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Holzminden war sehr gut. In 2013 haben 28 Klassen mit insgesamt ca. 850 Schülerinnen und Schülern daran teilgenommen. Resultierend aus dem Projekt haben Schülerinnen und Schüler der Oberschule Delligsen gemeinsam mit der Jugendpflege Delligsen und der Kreisjugendpflege einen eigenen Film zu diesem Thema gedreht. Aufgrund der positiven Rückmeldungen und des weiterhin bestehenden Bedarfes wird das Projekt seit 2014 unter Federführung der Kreisjugendpflege fortgesetzt. In den Jahren 2014 und 2015 machten sechs bzw. fünf Schulen von dem Angebot Gebrauch.

Darüber hinaus hat die Kreisjugendpflege zusammen mit der Befem-Beratungsstelle in 2014 einen Selbstbehauptungskurs für Mädchen von 13 bis 17 Jahren angeboten. In einem geschützten Rahmen wurde den Mädchen vermittelt, wie sie in Konflikt- und Angriffssituationen angemessen reagieren können und überhaupt einschätzen können, wann es zu solchen Situationen kommen kann. Steigerung der Selbstsicherheit, Konfliktfähigkeit und die Förderung der Persönlichkeit waren ebenfalls Ziele des Workshops.

Ziel 3: Das Thema „häusliche Gewalt“ soll durch Öffentlichkeitsarbeit zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ aus der Tabu-Zone geholt werden.

Ablauf: Im November 2014 hat die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen GB im Landkreis Holzminden in Kooperation mit der BISS zu einer Filmmatinee ins Roxy-Kino eingeladen. Der gezeigte, zweifach preisgekrönte Film „Festung“ setzte sich mit dem Thema häusliche Gewalt aus Sicht der Kinder auseinander. Auch der WEISSE RING Holzminden unterstützte die Aktion und informierte vor Ort über seine Arbeit für die Opfer von Straftaten.

Aktuellen Bezug zur Flüchtlingsthematik hatte die Veranstaltung im November 2015. Sowohl die Mitglieder des Runden Tisches „Zusammenarbeit bei häuslicher Gewalt“ als auch die Ansprechpartner*innen und die interessierte Öffentlichkeit wurden zu einer Vortragsveranstaltung in die Kreisverwaltung eingeladen. Nachdem zunächst gemeinsam die Fahne „Nein zu Gewalt an Frauen“ vor dem Kreishaus gehisst wurde, informierte Fulya Kurun vom Interkulturellen Dienst der Polizeidirektion Hannover mit ihrem Vortrag „Im Spannungsfeld Polizei & Fremde – Beratung und Hilfe für Migrantinnen bei häuslicher Gewalt“ die Besucherinnen und Besucher.

Ergebnis: Der Betreiber des Roxy-Kinos Thomas Günther stand der Idee der GB sehr positiv gegenüber und unterstützte die Aktion. Obwohl das Thema des Films eher „schwierig“ war, wurde die Vorstellung von etwas über 60 Personen besucht. An der Aktion 2015 nahmen 45 Personen teil. Auch in den kommenden Jahren wird die Öffentlichkeitsarbeit fortgesetzt.

Ziel 4: Damit Opfer von sexueller und häuslicher Gewalt ihre Verletzungen rechtssicher dokumentieren lassen können, soll das Agaplesion Ev. Krankenhaus im Netzwerk „ProBeweis“ der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) aufgenommen werden.

Ablauf: Landrätin und GB motivierten den Geschäftsführer sowie den leitenden Oberarzt der Frauenklinik Holzminden zur Aufnahme von Gesprächen mit der MHH. Im Juni 2015 fand im Krankenhaus eine erste Informationsveranstaltung statt, die zuständige Leiterin der MHH informierte über Ablauf und Organisation sowie Kostenfragen.

Ergebnis: Im Herbst 2015 führte die Krankenhausleitung den Beschluss herbei, dem Netzwerk beizutreten. In 2016 geht das Angebot an den Start.

Ziel 5: 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 Rechtsanwältinnen angehören, trifft sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch und zur Auseinandersetzung mit diversen Themen. Im Februar 2013 wurde im Rahmen einer Sitzung die Selbstverpflichtungserklärung gegen häusliche Gewalt von der Landrätin und den Hauptverwaltungsbeamten unterzeichnet (siehe Ziel 1). Im Juni 2013 informierte Frau Herlyn mit dem Vortrag „Kindliches Miterleben häuslicher Gewalt“ über die Erfahrungen und Arbeitsweisen des Modellprojektes phoenix Kinder- und Jugendberatung Göttingen. Marion Gottschlich von der Stiftung Opferhilfe Hildesheim berichtete im November 2014 über das Tätigkeitsfeld der psychosozialen Prozessbegleitung.

Ergebnis: An den drei Sitzungen des Runden Tisches, die im Berichtszeitraum durchgeführt wurden, haben insgesamt 71 Personen teilgenommen.

3.2.6 Gendergerechte Berufsorientierung

Ziel 1: Die im Rahmen des Fachkräftmonitorings durchgeführte Studie aus 2010 empfiehlt Maßnahmen zum Ausbau des Berufswahlspektrums sowie die Vernetzung vorhandener Ansätze und Akteur*innen. Das Berufswahlspektrum in der Region sollte durch die Einführung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Bildung, Ausbildung und Arbeitswelt vergrößert werden. Es wird ein deutlicher Bedarf an gendersensibler Begleitung des Berufswahlprozesses festgestellt.

Vor diesem Hintergrund erarbeitete die GB des Landkreises Holzminden 2011 das Konzept zum Projekt „Traumberufe – nicht nur rosa oder blau“ und setzte dieses in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen GB, der Kreisvolkshochschule und der Region des Lernens an der Georg-von-Langen-Schule (Berufsbildende Schulen Holzminden) um. Das Projekt wurde mit Landesmitteln gefördert.

Ablauf: Ebenfalls mit Fördermitteln des Landes Niedersachsen erstellte das Gleichstellungsbüro 2014 eine gleichnamige Begleitbroschüre zu dieser Ausstellung, um einen weiteren Beitrag zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Schülerinnen und Schülern im Landkreis Holzminden zu leisten. Inhaltlich unterscheidet sich die Broschüre von der Ausstellung dahingehend, dass zum einen die berufliche Entwicklung der jungen Menschen nach drei Jahren sichtbar wird und zum anderen nicht nur Auszubildende und Berufsanfänger*innen, sondern auch berufserfahrene Frauen und Männer zu Wort kommen.

So werden z.B. die Vorteile der Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Teams, das Thema „Männer in Kitas“ und die Faktoren und Gründe, die zur Entscheidung einer Betriebsübergabe geführt haben, angesprochen. Die 2011 erstellte Wanderausstellung wird nach wie vor von den weiterführenden Schulen im Landkreis Holzminden sowie diversen anderen Institutionen ausgeliehen.

Ergebnis: Leihnehmer*innen 2013: Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft im Wirtschaftsraum Weserbergland, Oberschule Bodenwerder. Darüber hinaus wurde die Ausstellung beim Zukunftstag in der Kreisverwaltung sowie bei der HOL-BIT und der Veranstaltung „Technik für Mädchen“ in der BBS präsentiert. Leihnehmer*innen 2014: Oberschule Delligsen, Schulzentrum Liebigstraße Holzminden, Haupt- und Realschule Eschershausen, Förderschule Deensen, BBS. Präsentation auch im Rahmen des Zukunftstages in der Kreisverwaltung sowie bei der Veranstaltung „Technik für Mädchen“ in der BBS. Leihnehmer*innen 2015: Agentur für Arbeit Hameln, Haupt- und Realschule Eschershausen, Schulzentrum Liebigstraße Holzminden. Weiterer Einsatz im Rahmen des Zukunftstages in der Kreisverwaltung, bei der Auftaktveranstaltung „Gender in der Kita“, bei der HOL-BIT und der Veranstaltung „Technik für Mädchen“. Die Broschüre begleitet die Ausstellung und wird an die Schülerinnen und Schüler sowie Ausstellungsbesucher*innen weitergegeben.

Ziel 2: In Kooperation mit der Kreisvolkshochschule erarbeitete die GB ein Konzept „Gender in der Kita“. Das pädagogische Fachpersonal in den Kitas wird geschult mit dem Ziel, die Gender-Kompetenz zu erhöhen und neue inhaltliche Ideen für die pädagogische Arbeit in den Kitas umzusetzen. Die Kinder der Kitas im Kreisgebiet können sich bewusst mit geschlechtsuntypischen Berufen/Berufsbildern und beruflichen Tätigkeiten auseinandersetzen und so ihren Erfahrungshorizont erweitern.



Auftaktveranstaltung in der Stadthalle

Ablauf: Auftaktveranstaltung des Projektes „Wer will fleißige HandwerkerInnen seh’n – Berufsbilder in der Kita - typisch Mädchen, typisch Junge?“ am 30. 04. 2015 mit dem Vortrag „Sei doch kein Mädchen - Warum pink für Jungs tabu, für die Wirtschaft ein Segen und für Mädchen ein Problem ist“ von Nils Pickert, Chefredakteur von Pinkstinks Germany e.V. in der Stadthalle Holzminden, 41 Teilnehmende.

Durchführung von zweimal zwei aufeinander aufbauenden Workshops im Juni und Juli 2015 für das pädagogische Personal der Kindertagesstätten im Landkreis Holzminden, Referent*innen waren Angela Munke, Kita-Fachberatung Hannover, und Christoph Grote von mannigfaltig e.V. – Institut für Jungen- und Männerarbeit Hannover.

Im Oktober 2015 fand die Abschlussveranstaltung des Projektes in der BBS statt. Gemeinsam mit dem Dozent*innen-Team trafen sich die Teilnehmerinnen zu einem ersten Erfahrungsaustausch.

Ergebnis: 20 Personen aus 11 Institutionen wurden geschult und werden die Gender-Aspekte in ihre Kita-Arbeit einfließen lassen. Aussage einer Teilnehmerin: „...den Gender-Blick werde ich nun nicht mehr los...“.

3.2.7 Kulturangebote 2013 bis 2015

Ziel: Nach wie vor werden die Kabarettveranstaltungen des Gleichstellungsbüros sehr gut von den Bürgerinnen und Bürgern 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 zwei Kabarettabende durchgeführt.

Ergebnis: Insgesamt 940 Besucherinnen und Besucher, es konnte insgesamt ein Überschuss von 2.956,51 € erwirtschaftet werden, der der Projektarbeit des Gleichstellungsbüros zugute kam.



4 Fazit und Ausblick

Spätestens seit der Kölner Silvester-Nacht 2015/2016 ist klar, die Themen der Gleichstellung sind ernst zu nehmende Themen und es gibt weiteren Handlungsbedarf, auch hier im ländlichen Raum. 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 oder Bildung geht, um nur einige Beispiele zu nennen.

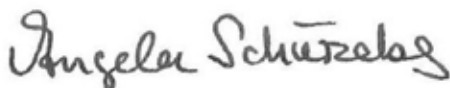
Für die Kreisverwaltung ist Gender Mainstreaming als übergreifendes Thema für alle Fachbereiche erkannt und soll Schritt für Schritt Einzug in den Arbeitsalltag halten. Im Frühjahr 2016 hat ein erstes Seminar für die Führungskräfte stattgefunden, ein weiteres wird im Herbst folgen. Durch diese Trainings werden Rollen-Stereotype sichtbar, die Teilnehmenden setzen sich mit ihren eigenen Rollenbildern auseinander und lernen, die Stärken des anderen Geschlechts zu wertschätzen, um sie in der Zusammenarbeit wirksam werden zu lassen.

Mit diesen Gender-Trainings geht die Kreisverwaltung weg von der klassischen Frauenförderung hin zur aktiven Einbeziehung beider Geschlechter und macht damit deutlich, dass Männer und Frauen gleichermaßen für einen Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit verantwortlich sind und vor allem gleichermaßen davon profitieren.

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

Den Politik-Mentees, die es auf die Listen für die Kommunalwahl 2016 geschafft haben, drücken wir die Daumen – denn auch die Politik im Landkreis Holzminden, und zwar auf allen politischen Ebenen, braucht mehr Frauen, damit Demokratie tatsächlich gelebt werden kann.

Holzminden, im August 2016



Die Landrätin



Die Gleichstellungsbeauftragte

