

Tätigkeitsbericht

der Gleichstellungsbeauftragten
des Kreises Nordfriesland

Simone Ehler

Berichtszeitraum
2013 – 2014

des Kreises Nordfriesland

Simone Ehler

Berichtszeitraum

2013 – 2014

Impressum

Herausgeber: Simone Ehler
Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland
Diplom-Psychologin (Arbeits- und Organisationspsychologie)

Text: Simone Ehler
Telefon: (0 48 41) 67 – 3 68
E-Mail: simone.ehler@nordfriesland.de

Gestaltung: Hartmut Pohl
Frauke Petersen
Marion Hansen

Druck: Druckerei des Kreises Nordfriesland

Auflage: 50 Exemplare

Stand: März 2015

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

I. Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit	5
1. Gesetzliche Rahmenbedingungen	5
1.1 Kommunalverfassung in Schleswig-Holstein	5
1.2 Hauptsatzung des Kreises Nordfriesland	6
2. Organisation	7
2.1 Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten	7
2.2 Personelle und finanzielle Ausstattung	8
II. Rückblick 2013 und 2014	9
1. Geschlechtergerechter Arbeitsmarkt	9
1.1 Familienfreundliche Personalpolitik	9
1.2 Girls`Day / Boys` Day / Neue Wege für Jungs 2013 und 2014	9
1.3 „Arbeitsmarkt und Frauen in Nordfriesland“ (AUF)	11
1.4 Frauen in Nordfriesland	11
1.5 ALG II und Frauen	12
2. Gender Mainstreaming in der Kreisverwaltung Nordfriesland	12
3. Häusliche Gewalt	12
3.1 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	13
3.2 Zusammenarbeit mit der Bäckerinnung	13
4. Internationaler Frauentag am 08.03.	13
5. Equal pay day	14
6. Migrantinnen in Nordfriesland	14
6.1 Nationaler Integrationsplan (NIP)	14
6.2 Arbeitskreis Mädchen und Frauen	14
7. Frauen und Gesundheit	15
8. Frauen in der Politik	17
8.1 Seminarreihe „Frauen in der Politik“	17
9. Struktur- und Wirtschaftsförderung	18
10. Gremienarbeit	18
10.1 Mitarbeit in Gremien der Verwaltung	18
10.2 Ausschuss- und Kreistagsarbeit	18
10.3 Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Nordfriesland	20
10.4 Mitarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft	21
11. Verwaltungsinterne Gleichstellungsarbeit	22
11.1 Beratungstätigkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	22
11.2 Mitwirkung in Personalangelegenheiten und in der Personalentwicklung	23
11.3 Plan zur Chancengleichheit und Berichtswesen	23
11.4 Audit berufundfamilie – Die Kreisverwaltung als familienfreundlicher Betrieb	24
11.5 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen	26
11.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	27
12. Öffentlichkeitsarbeit	28
12.1 Internetdarstellung	28
12.2 Veröffentlichungen	28
12.3 Öffentlichkeitsarbeit über Kontaktpflege und Vortragsarbeit	29
12.4 Frauenfilmreihen 2013 und 2014	30
III. Bilanz und Ausblick 2015	31



Vorwort

Liebe Leserin,

lieber Leser,

die Jahre 2013 und 2014 gingen für die Arbeit des Gleichstellungsbüros Nordfrieslands erfolgreich zu Ende. In gewohnter Art und Weise ziehe ich Bilanz über die vergangenen Jahre und weise auf perspektivische Entwicklungen hin.

Die Gleichstellungsarbeit im Kreis Nordfriesland hat sich nach 27 Jahren fest etabliert und wird als Fachkompetenz von den Bürgerinnen und Bürgern, der Politik und der Verwaltung anerkannt. So zeigt der Bericht auf der einen Seite Erfolge, bringt allerdings andererseits auch noch bestehende Defizite in der tatsächlichen Umsetzung der erreichten Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der kommunalen Ebene.

Ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt, d. h. gleicher Lohn für vergleichbare Arbeit und Positionen, gleiche Aufstiegschancen, mehr Frauen in Führungspositionen, ist ein wichtiges Ziel der Gleichstellungsarbeit. Trotz der rechtlichen Rahmenbedingungen sind die Machtverhältnisse immer noch ungleich verteilt. Politik muss sich daran messen lassen, ob die strukturellen Benachteiligungen überwunden werden.

Das ElterngeldPlus und die neuen Regelungen zur Familien-/Pflegezeit verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter. Die Vereinbarkeitsfrage muss gerecht zwischen Männern und Frauen verteilt werden. Partnerschaftlichkeit statt Rollenstereotype – gleichstellungspolitischer Fortschritt statt Stillstand.

Nach wie vor sind Frauen an den Stellen, an denen über familien- oder auch pflegefreundliche Strukturen entschieden wird, in der Minderheit. Parität in den Entscheidungsgremien, wie es der §15 des Gleichstellungsgesetzes vorsieht, muss dringend umgesetzt werden. Ziel der Gleichstellungsarbeit ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebenslagen.

Die Wirksamkeit der Gleichstellungspolitik erfordert allerdings auch ein „gleichstellungsfreundliches Klima“. Mit diesem Tätigkeitsbericht möchte ich mich bei allen Unterstützerinnen und Unterstützern bedanken.

Husum, im März 2015

Simone Ehler
Gleichstellungsbeauftragte
des Kreises Nordfriesland

I. Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit

1. Gesetzliche Rahmenbedingungen

1.1 Kommunalverfassung in Schleswig-Holstein

Einerseits sichert die Verfassung der Bundesrepublik in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als auch die Verfassung des Landes Schleswig-Holstein. Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik weist folgendes aus:

„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.“

In der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein ist dies in Artikel 6 wie folgt verankert:

„Die Förderung der rechtlichen und **tatsächlichen** Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie anderen Trägern der öffentlichen Verwaltung. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen zu gleichen Anteilen vertreten sind.“

Die Rechtsgrundlagen für die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in Kreisen, Ämtern und Gemeinden finden sich in den Kommunalverfassungen, für die Kreise in den Kreisordnungen (§ 2 KrO) des Landes Schleswig-Holstein.

In § 2 Ziffer, 3 der Kreisordnung ist darüber hinaus festgelegt, dass die Kreise neben der verpflichtenden Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern:

- die weiteren Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in der Hauptsatzung regeln,
- die Gleichstellungsbeauftragte fachlich weisungsunabhängig halten,
- die Gleichstellungsbeauftragte so stellen, dass sie ihr Recht, an allen Sitzungen des Kreistages und der Ausschüsse teilzunehmen sowie ein Rederecht in den Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches hat, wahrnehmen kann,
- die Gleichstellungsbeauftragte so stellen, dass sie nur aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten der Gleichstellungsbeauftragten liegen, oder wegen dringender dienstlicher Erfordernisse mit Zustimmung der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der politischen Vertreter und Vertreterinnen oder in entsprechender Anwendung des § 626 BGB widerrufen werden kann,
- die Gleichstellungsbeauftragte ihr Recht ausüben kann bei Maßnahmen, die der Entscheidung der Dienststellenleitung obliegt, ein schriftliches Widerspruchsrecht hat (bezogen auf §§ 3-8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder 16 des Gleichstellungsgesetzes). Hilft der Landrat dem berechtigten Widerspruch nicht ab, dann muss der Hauptausschuss unterrichtet werden.

1.2 Hauptsatzung des Kreises Nordfriesland

Die gültige Fassung der Hauptsatzung weist unter § 10 die aufgeführten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten aus:

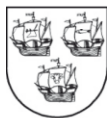
§ 10 **Gleichstellungsbeauftragte** (§ 2 Abs. 3 KrO)

- (1) *Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Kreistag bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden. Sie nimmt vom Kreistag Anregungen in ihrem Aufgabenbereich entgegen und legt ihm alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht vor.*
- (2) *Die Gleichstellungsbeauftragte trägt zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Kreis Nordfriesland bei. In ihren Aufgabenbereich fallen insbesondere:*
 - a) *Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit des Kreistages und der Verwaltung.*
 - b) *Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen.*
 - c) *Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen im Kreis Nordfriesland.*
 - d) *Anbieten von Sprechstunden und Beratung für hilfesuchende Frauen.*
 - e) *Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.*
- (3) *Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer Tätigkeit an fachliche Weisungen der Landrätin oder des Landrates nicht gebunden; sie unterliegt aber deren oder dessen allgemeiner Dienstaufsicht.*
- (4) *Die Landrätin oder der Landrat hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Aufgabenbereiches an allen Vorhaben so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben sowie erbetene Auskünfte zu erteilen.*
- (5) *Die Gleichstellungsbeauftragte kann in ihrem Aufgabenbereich eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben, dabei ist sie an Weisungen nicht gebunden. Die Gleichstellungsauftragte kann an den Sitzungen des Kreistages und der Ausschüsse teilnehmen. Dies gilt auch für nicht öffentliche Sitzungen. Zeit, Ort und Tagesordnung der Sitzungen sind ihr rechtzeitig bekanntzugeben. In Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches ist ihr auf Wunsch das Wort zu erteilen.*

2. Organisation

2.1 Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß ihrer Weisungsunabhängigkeit sowie entsprechend ihrer Querschnittsfunktion direkt der Dienststellenleitung, dem Landrat, unterstellt und besitzt den Status einer Stabsstelle. Dabei unterliegt die Gleichstellungsbeauftragte der Dienstaufsicht des Landrats.



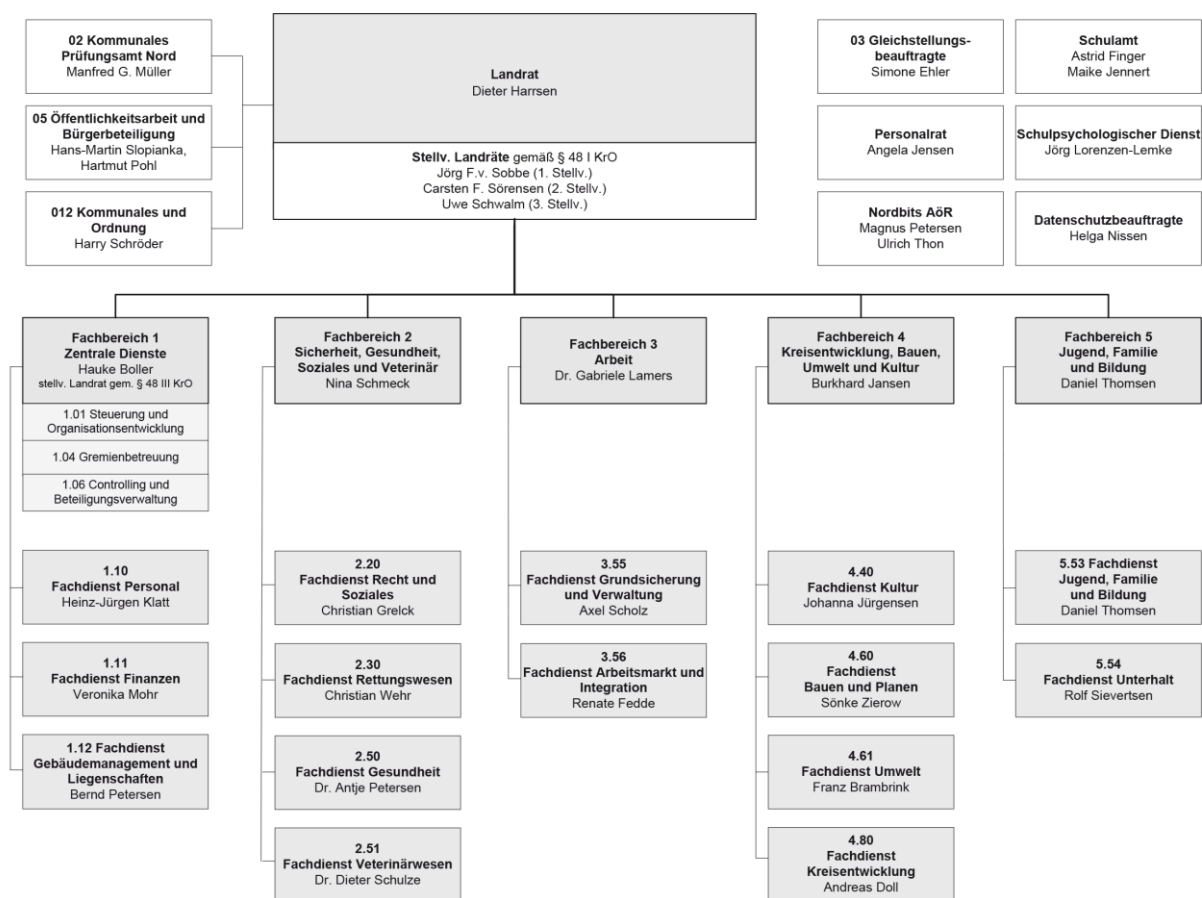
Kreis Nordfriesland: Verwaltungsgliederung

Kreis Nordfriesland · Der Landrat

Marktstraße 6 · 25813 Husum

Telefon 04841 · 67- 0 · Telefax 04841 · 67- 457

E-Mail: info@nordfriesland.de · <http://www.nordfriesland.de>



Stand: 1. Januar 2015

2.2 Personelle und finanzielle Ausstattung

Persönliche Ausstattung

Das Gleichstellungsbüro des Kreises Nordfriesland war in dem Berichtszeitraum mit einer Planstelle für die Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit, einer Planstelle für die Mitarbeit mit 0,5 und ergänzend hierzu einem Stellenanteil mit 0,25 ausgestattet (insgesamt 1,75 Planstellen). Seit 2013 ist eine Mitarbeiterin mit einem Stellenanteil von 0,4 für das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Diese übernimmt auch in Krankheits- und Urlaubszeiten die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten (1,5 Stunden durchschnittlich in der Woche).

Die Vergütung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte im TVÖD nach der Entgeltgruppe 11 und die der Mitarbeiterinnen in der Entgeltgruppe 9 und 5.

Finanzielle Ausstattung

Dem Gleichstellungsbüro standen im Berichtszeitraum finanzielle Mittel für Öffentlichkeitsarbeit, Sachmittel und Geschäftsaufgaben in Höhe von 8.800,00 € im Jahr zur Verfügung. Diese Mittel werden im Wesentlichen für die Herausgabe von Informationsmaterialien und Broschüren, die Durchführung von Veranstaltungen für Fachkräfte, die breite Öffentlichkeit sowie die Verwaltung und das politische Ehrenamt verwendet. Daneben ist die Kooperation mit anderen Trägern sowie die Einwerbung von weiteren Mitteln und Unterstützung durch Sponsoring zur weiteren Finanzierung von Projekten des Gleichstellungsbüros Bestandteil der Arbeit.

II. Rückblick 2013 und 2014

1. Geschlechtergerechter Arbeitsmarkt

1.1 Familienfreundliche Personalpolitik

Das Projekt WAL – Nord (Beratungszentrum Wirtschaft, Arbeit, Leben, Raum Nord)

Das Projekt ging am 01.07.2012 an den Start. Es wird aus dem Zukunftsprogramm Schleswig-Holstein gefördert. Der Förderzeitraum beträgt drei Jahre. Projektträger ist die Fachhochschule Flensburg. Die Kreisverwaltung Nordfriesland ist als Kooperationspartner tätig. Ziele des Projektes sind: familienfreundliche Arbeitsbedingungen im Landesteil Schleswig-Holstein sowie einen Standortvorteil bei der Anwerbung und Bindung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gegenüber anderen Regionen zu erlangen und damit die Wettbewerbsfähigkeit, vor allem der kleinen und mittelständischen Unternehmen, zu stärken.

Es werden im Hinblick auf Familienfreundlichkeit Arbeitsbedingungen geschaffen, die sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen attraktiv sind. Hierbei sind auch die Familienmitglieder in den Fokus zu nehmen, die ebenfalls in die Lage versetzt werden sollen, in der Region einen für sie geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

In dem Beratungszentrum sollen Führungskräfte und Multiplikatoren und Multiplikatorinnen geschult werden. Weiter werden Beratungsangebote aufgebaut oder es wird im Rahmen der Lotsenfunktion auf solche aufmerksam gemacht.

Projektpartner aus dem Kreis Nordfriesland sind neben der Kreisverwaltung Frau & Beruf, die VR Bank eG, Niebüll, und die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland GmbH/NIC (Nordfriesisches Innovations-Centrum).

1.2 Girls`Day / Boys` Day / Neue Wege für Jungs 2013 und 2014



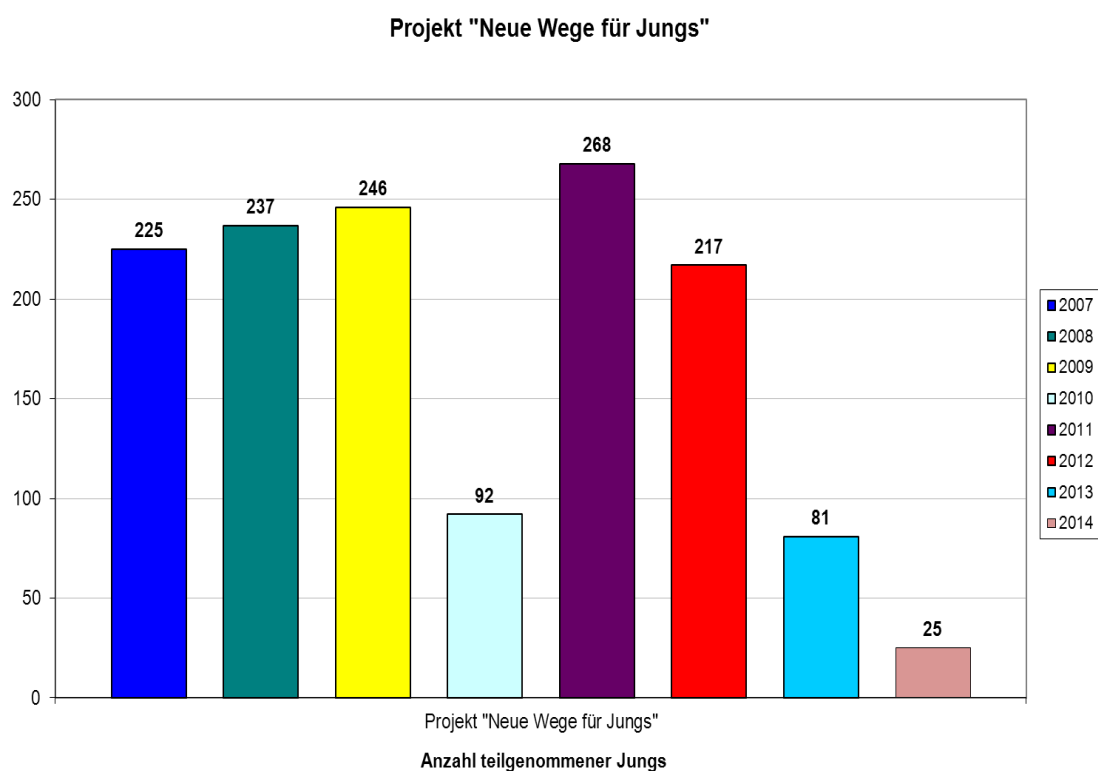
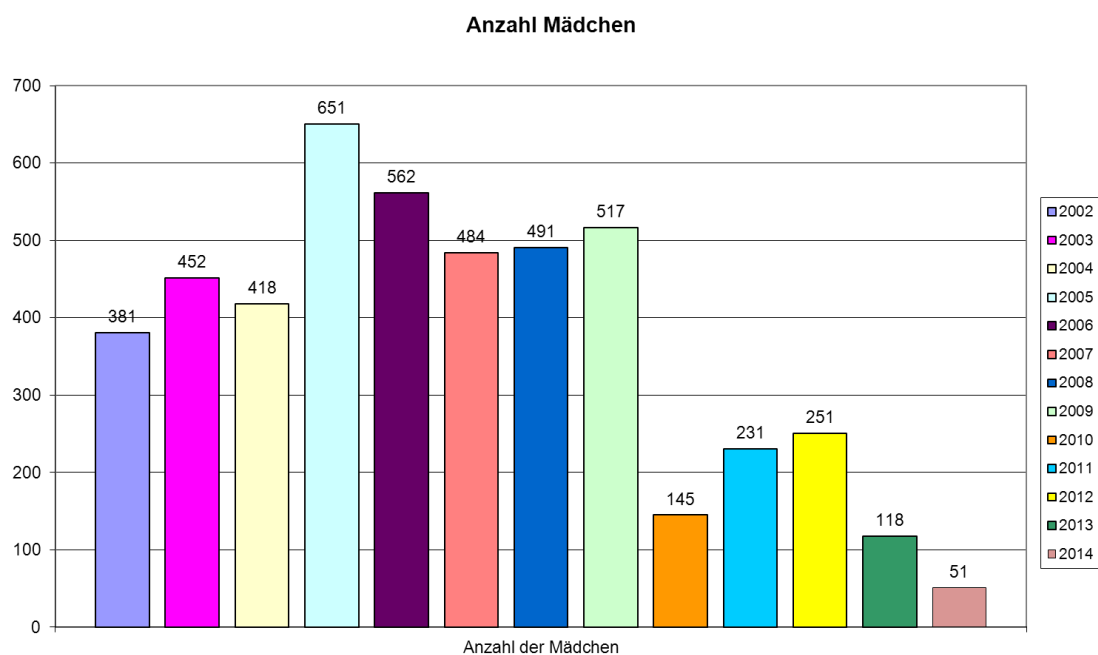
Die Kreisverwaltung Nordfriesland nimmt weiterhin als Anbieter an dem Aktionstag Girls` Day/Boys` Day am jeweils letzten Donnerstag im April zur Berufsorientierung von jungen Frauen und Männern teil. So konnten auch in den Jahren 2013 bis 2014 Einblicke, unter anderem in den Rettungsdienst, in die IT-Abteilung und für Jungen in weiblich dominierte Berufsfelder der Verwaltung angeboten werden.

Die Kreisverwaltung öffnet somit jungen Menschen die Möglichkeit, für einen Tag Eindrücke in ihnen unbekannte Arbeitsbereiche zu erhalten. Gleichzeitig verfolgt die Verwaltung das Ziel, potentielle Nachwuchskräfte für die Arbeit in der Verwaltung zu interessieren.

Allein für die Kreisverwaltung Nordfriesland haben 20 Schülerinnen und Schüler aktiv am 25.04.2013 in folgenden Bereichen teilgenommen:

- Rettungsdienst
- IT-Bereich
- Bau- und Planungsabteilung
- Hoch- und Tiefbau
- Fachdienst Unterhalt und Arbeit
- Bußgeldstelle und
- im Lohnbüro

Dass die Schülerinnen und Schüler die Angebote der Betriebe in Nordfriesland aktiv in Anspruch nehmen zeigen folgende Auswertungen:



Das Gleichstellungsbüro Nordfriesland verfolgt gleichzeitig zur aktiven beruflichen Förderung von Mädchen das Ziel, ebenfalls Jungen für weiblich dominierte Berufsfelder zu interessieren, um auch dort das Spektrum des Interesses von Jungen in unterschiedlichen Berufsfeldern zu erweitern.

Weitere Informationen zu den Aktionstagen erhalten Sie auch unter:
www.girls-day.de sowie unter: www.neue-wege-fuer-jungs.de bzw. www.boys-day.de.

1.3 „Arbeitsmarkt und Frauen in Nordfriesland“ (AUF)



Wie bereits in den vergangenen Jahren beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland in den Jahren 2013 bis 2014 gemeinsam mit der Beratungsstelle Frau & Beruf, der IHK Husum sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Husum und anderen aktiv an der Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltungen des Arbeits-

kreises „Arbeitsmarkt und Frauen in Nordfriesland“ (AUF). Der Arbeitskreis ist ein Netzwerk aus unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen der Arbeitsmarktpolitik in Nordfriesland, der mindestens einmal jährlich in einer großen Runde tagt und daneben in einer kleineren Zusammensetzung aus dem Netzwerk heraus die Veranstaltungen im November des Jahres koordiniert.

Auf einem Workshop, der 2011 mit den Mitgliedern des Arbeitskreises stattgefunden hat, wurde die Zielsetzung neu definiert.

„Frauen in Nordfriesland gehen einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nach. Sie sind dadurch finanziell unabhängig. Unternehmen, Politik und Gesellschaft in Nordfriesland sichern die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Lebenslanges Lernen und beruflicher Aufstieg sind selbstverständliche Optionen.“

Im November 2013 fand eine Veranstaltung zum Thema „Nichts zu verschenken: Erfolgsfaktor Personalentwicklung“ statt.

Weitere Informationen finden Sie auch unter www.auf.nordfriesland.de.

1.4 Frauen in Nordfriesland

2011 gründete sich das Bündnis „Frauen in Nordfriesland“ zum Thema „Was brauchen Frauen in NF?“. Die Besetzung besteht aus den hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises, dem KreisLandFrauenVerband in NF und Frau & Beruf. Gemeinsam die Situation der Frauen in NF zu verbessern, ist das Ziel dieses Arbeitskreises. In den Veranstaltungen 2012/2013 ging es darum, das Armutsrisiko der Frauen zu bekämpfen und Informationen darüber zu geben, wie sich diese Problematik insbesondere im Kreis Nordfriesland darstellt, wie die Statistik dazu in der Region aussieht und wie die Aussagen im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zu diesem Themenkomplex lauten.

Es wurden flächendeckend im Kreis Veranstaltungsreihen zu den Themen: Berufsorientierung, Minijobs, Pflegezeit, Grundsicherung u. a. unter dem Titel „Sekt oder Selters? Finanziell abgesichert in jedem Alter“ durchgeführt. 2014 wurden weitere Veranstaltungen zu den genannten Themen in Husum und Niebüll angeboten. Es entstand ein Infoflyer zur finanziellen Absicherung von Frauen in ihren verschiedenen Lebensphasen unter dem Motto „Wissen Sie eigentlich...?“



1.5 ALG II und Frauen

Das Gleichstellungsbüro Nordfriesland begleitet aktiv seit Einführung der Leistungen nach SGB II und der durchgeführten Wahrnehmung der Optionsmöglichkeit die im Gesetz in § 1.1 SGB II verankerte Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip. Dabei sind die Leistungen der Grundsicherung insbesondere darauf auszurichten, dass unter anderem geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt und die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen und pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden.

Mit den Verantwortlichen des zuständigen Fachbereiches Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren fanden regelmäßig Gespräche statt, in denen die Gleichstellungsbeauftragte auf die noch bestehenden Defizite aufmerksam gemacht hat. Seit 2012 ist eine Beauftragte zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt tätig. Sie ist im Fachbereich Jugend, Soziales, Arbeit und Senioren (seit 2014 im Fachbereich 3 – Arbeit) angegliedert und in regelmäßigem Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Nordfriesland.

Seit 2011 gibt es ForAN, ein Netzwerk zur Unterstützung Alleinerziehender im Kreis Nordfriesland, gefördert aus dem Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“. In diesem Netzwerk arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises in der Lenkungsgruppe mit. Ziel: Aus den bereits vorhandenen Netzwerkstrukturen im Kreis Nordfriesland entsteht zur Verbesserung der Integration Alleinerziehender in den ersten Arbeitsmarkt ein nachhaltiges Unterstützungs- und Hilfenetzwerk, welches sich an den speziellen Bedarfs- und Problemlagen der Alleinerziehenden orientiert. Die Förderung ist 2014 ausgelaufen, das Netzwerk wird dennoch weitergeführt.

2. Gender Mainstreaming in der Kreisverwaltung Nordfriesland

Nach der Verankerung der Gender Mainstreaming-Methode im politischen Handeln sowie Verwaltungshandeln der Kreisverwaltung Nordfriesland einerseits in § 9 der Hauptsatzung des Kreises sowie in 2006 in der Aufnahme in die strategischen Ziele des Kreises kam es zu einer ersten Mitarbeiterschulung der hauptamtlichen Verwaltung im September 2007.

Besonders die für die Maßnahmenplanung zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden in einem ersten Gender-Strategie-Workshop in die Methode eingeführt, um den zielgruppenspezifischen Blickwinkel für Planungsbereiche zu schärfen und auszubauen. Darauf aufbauend kam es zu einer Fortsetzung der Schulung mit in der Zwischenzeit durchgeführten Gender-Projekten am 10.04.2008.

2011 wurde Gender Mainstreaming in den politischen Vorlagen verankert. Hierzu führte die Gleichstellungsbeauftragte eine Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung durch.

3. Häusliche Gewalt

Der Themenbereich zu Strategien gegen häusliche Gewalt nimmt einen wichtigen Teil der kommunalen Gleichstellungsarbeit ein. Neben der Frauenberatungsstelle und Notruf in Husum und einem breiten Netzwerk von gegen häusliche Gewalt an Frauen in Schleswig-Holstein (KIK) mit. Das Projekt KIK führt landes- und regionsweit (in Nordfriesland seit 2001) Polizei, Justiz, Frauenberatungsstellen und weitere Netzwerke zusammen, um die Hilfsangebote für von Gewalt betroffene Opfer zu verbessern.

Weitere Informationen hierzu finden Sie unter www.kik-gegen-haeusliche-gewalt.de.

3.1 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen



Jährlich am 25.11. findet international, bundes- und landesweit der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen statt. Dieser Tag geht historisch zurück auf den Tod von drei Schwestern namens Mirabal, die am 25.11.1960 in der Dominikanischen Republik vom militärischen Geheimdienst gefoltert, vergewaltigt und ermordet wurden. Sie waren im Untergrund tätig und hatten sich in diesem Zusammenhang an Aktivitäten gegen den tyrannischen Diktator Trujillo beteiligt. Auf einem Treffen von lateinamerikanischen und karibischen Feministinnen 1981 in Bogota, Kolumbien, gedachten die Teilnehmerinnen dieser Frauen und riefen den 25.11. als internationalen Gedenktag an Opfer von Gewalt an Frauen und Mädchen aus.

Seit 2001 beteiligten sich jährlich einige kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Nordfriesland an der Fahnenaktion der Frauenrechtsorganisation „Terre des Femmes e. V.“. So wird am 25.11. und zeitlich darum herum jedes Jahr die abgebildete Fahne vor Amtsgebäuden und andersorts gehisst.

Des Weiteren nimmt die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland regelmäßig an den Sitzungen des Polizeibeirates teil, um dort ebenfalls für den Informationsfluss zum Themenkreis häuslicher Gewalt in Familien beizutragen.

3.2 Zusammenarbeit mit der Bäckerinnung

Seit 2006 beteiligt sich das Gleichstellungsbüro Nordfriesland an der landesweit durchgeführten Aktion der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein mit der Landesinnung des Bäckereihandwerks. Es beteiligen sich dabei Bäckereien, die der Innung angehören. Um den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen herum werden in den teilnehmenden Bäckereien Brötchentüten mit dem Slogan „Schaut hin! – Gewalt kommt nicht in die Tüte!“ sowie dem Aufdruck der landesweit geschalteten telefonischen Helpline beim Brötchenkauf ausgegeben.

In Nordfriesland beteiligten sich fast flächendeckend alle haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kreisgebietes.

4. Internationaler Frauentag am 08.03.

Jährlich am 08.03. findet der Internationale Frauentag statt.



Der internationale Frauentag entstand im Kampf um Gleichberechtigung und Wahlrecht für Frauen. Damit soll an den Textilarbeiterinnen-Streik in Petersburg erinnert werden, der auch auf andere Sektoren übergriff und eine große Mitarbeiterinnendemonstration auslöste. Sie verdienten für die gleiche Arbeit nur einen Bruchteil des Lohnes der Männer. Sie wehrten sich gegen Ungerechtigkeit und Diskriminierung. Die zentrale Forderung des ersten Internationalen Frauentages 1911 war das aktive und passive Wahlrecht. Seit dem ersten Frauentag wurde viel erreicht: 90 Jahre Frauenwahlrecht, 60 Jahre Gleichstellungsartikel im Grundgesetz, 50 Jahre Gleichberechtigungsgesetz. Dennoch sieht echte Gleichstellung anders aus: Die Themen gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Diskriminierung, strukturelle Ungleichheit der Geschlechter und gleichberechtigte gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Teilhabe gehören nach wie vor zu den Themen, für die sich die Gleichstellungsbeauftragte einsetzt.

Am 08.03.2014 fand im Schloss die Konzertshow „Eine Pianistin rotiert“ statt.

Zur Erinnerung zum Internationalen Frauentag wird am Kreishaus die Fahne gehisst.

5. *Equal pay day*

Jährlich findet um den 20.03. herum der equal pay day statt. An dem Tag haben die Frauen mit dem durchschnittlichen Jahresgehalt der Männer gleichgezogen. Zur Erinnerung wird am Kreishaus die equal pay day Fahne gehisst.

2014 hat die Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten ihr Vernetzungstreffen am 21.03. auf Sylt in Anlehnung an dieses brisante Thema veranstaltet. Unter dem Motto „Sorge für Dich, bevor es kein anderer tut“ hat die Betriebswirtin und Finanzberaterin Christiane Göpf einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen und staatlichen Hilfen verschafft.

Aufgrund der positiven Resonanz wird sie am 20.03.2015 zum diesjährigen equal pay day von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Husum und des Kreises in Husum eingeladen.

6. *Migrantinnen in Nordfriesland*

6.1 *Nationaler Integrationsplan (NIP)*

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet an der Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes als Mitglied in der Lenkungsgruppe mit.

Nach dem Motto „Gesellschaft gemeinsam gestalten“ schulte die Arbeiterwohlfahrt in Kooperation mit dem Kreis Nordfriesland 2014 Migrantinnen und Migranten über gesellschaftliche und politische Teilhabe. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ganztägig eine Schulung zum Thema „Veranstaltungsmanagement“ durchgeführt. Mit dieser Tätigkeit gelang es ihr auch die Tätigkeit und Aufgaben, sowie die Gleichstellungsbeauftragten als Anlaufstelle bekannt zu machen.

6.2 *Arbeitskreis Mädchen und Frauen*

2010 beauftragte das Gleichstellungsbüro des Kreises Nordfriesland die Soziologin Marianne Carstensen, die Situation der Migrantinnen in Nordfriesland zu untersuchen. Die Studie zeigt Nordfriesland als Lebensort von Menschen aus den vielen Nationen mit unterschiedlichen Geschichten, Ankunftserfahrungen und Lebensbedingungen. Seitdem gibt es den Arbeitskreis Migrantinnen, der in den Arbeitskreis Mädchen und Frauen umbenannt wurde und an der Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes arbeitet.

Die Federführung hat die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises inne. Auf dem Bilanzworkshop des NIP berichtete die Gleichstellungsbeauftragte über die Umsetzung innerhalb des Arbeitskreises. Ein Projekt ist z. B. die „Familienlotsinnen“, die verschiedene Qualifizierungsbausteine erhalten, um so Wegweiserinnen und Begleiterinnen für andere Migrantinnen u. a. in sozialen, gesundheitlichen und rechtlichen Themen oder in Gesprächsführung zu werden.

7. Frauen und Gesundheit



Am Samstag, den 29.05.2010, fiel zum ersten Mal der Startschuss zum Husumer Frauenlauf. Diese sportliche Spendenaktion „Frauenlauf gegen Brustkrebs“, initiiert von der Gleichstellungsbeauftragten, fand in Kooperation mit der Leichtathletik- und Ausdauer-Sportvereinigung (LAV) aus Husum sowie der Barmer Ersatzkasse (BEK) und dem Krämer-Sanitätsdienst statt. Weitere Sponsoren (siehe Flyer) unterstützten den Lauf. Hintergrund der Spendenaktion:

Das Risiko, an Brustkrebs zu sterben, ist in Schleswig-Holstein im bundesweiten Vergleich am höchsten. Auch die Anzahl von entdeckten Tumor-Neuerkrankungen ist höher als in anderen Regionen. Dies hat eine wissenschaftliche Auswertung im September 2009 ergeben. Sportliche Betätigung trägt in vielen

Bereichen zur Genesung bei.

Die Veranstalter des Husumer Frauenlaufs, Unterstützer und die Läuferinnen wollen sich solidarisch mit allen Betroffenen zeigen und wollten gleichzeitig das Thema „Brustkrebs“ verstärkt in das Bewusstsein, Vorsorge in Anspruch zu nehmen und Ängste zu nehmen, denn die frühzeitige Diagnose steigert die Heilungschancen. Laufstrecken waren sowohl für Hobbyläuferinnen als auch für professionelle Sportlerinnen geeignet sowie für Nordic-Walkerinnen und Geherinnen.

Die Laufstrecken waren 5 und 10 km lang. 2010 ging es Richtung Finkhaushallig, seit 2011 führt die Strecke am Dockkoog entlang. Die jüngsten Teilnehmerinnen konnten sich auf einer 1,5 km langen Bambina-Strecke messen. Der Erlös aus den Startgebühren kam dem Fonds für brustkrebserkrankte Frauen und deren Familien des Klinikums Nordfriesland zugute.

Gingen bei der Premiere 2010 noch 100 Läuferinnen an den Start, waren es 2011 schon 150 Läuferinnen und 2013 180 Teilnehmerinnen. In diesem Jahr findet der Lauf am 05.09. statt.



Aktiv gegen Brustkrebs

HUSUM „Gemeinsam laufen – gemeinsam etwas bewegen“ lautete das Motto des dritten Husumer Frauenlaufs gegen Brustkrebs. 180 Teilnehmerinnen maßen in fünf verschiedenen Wertungen ihre Ausdauer. „Wir möchten die Erkrankung ins Bewusstsein holen und Frauen dazu anregen, zur Vorsorge zu gehen“, erklärte Simone Ehler, Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland. Zusammen mit dem LAV Husum organisiert sie die alle zwei Jahre stattfindende Veranstaltung, deren Erlös an Brustkrebs erkrankten Frauen und deren Familien in der Region zugute kommt. vb

Husumer Nachrichten, 03.09.2013



Spende für einen wichtigen Fonds: Kai-Uwe Schmidt vom LAV, Oberärztin Agnes Knoop-Höhler, Chefarzt Dr. Michael Glaubitz, Kreisgleichstellungsbeauftragte Simone Ehler, Onkologie-Schwester Ingke Graf und Stationsleiterin Sigrun Hansen (v.l.).

HN

Hilfe für Krebskranke

NORDFRIESLAND Unter dem Motto „Gemeinsam laufen – gemeinsam etwas bewegen“ hatten sich zum dritten Mal zahlreiche Frauen und Mädchen jeden Alters am Husumer Außenhafen zu einem Lauf Richtung Dockkoog getroffen. Organisiert worden war die Veranstaltung wie in den Vorjahren von einem Team der Leichtathletik- und Ausdauersportvereinigung (LAV) Husum und dem Kreis Nordfriesland, vertreten durch die Gleichstellungsbeauftragte Simone Ehler.

Über den sportlichen Wettkampf hinaus diente die Aktion erneut einem guten Zweck: Denn die Startgebühr der

Läuferinnen fließt in einen Fonds für an Brustkrebs erkrankte Frauen und deren Familien.

Einen Scheck über 1109 Euro konnten Simone Ehler und Kai-Uwe Schmidt (LAV) jetzt an den Chefarzt der Frauenabteilung in der Husumer Kreisklinik, Dr. Michael Glaubitz, und sein Team überreichen. Bei der Übergabe dankte Glaubitz allen Teilnehmerinnen und Sponsoren für diese wichtige Unterstützung der erkrankten Frauen. Gerade ihnen und im Besonderen auch ihren Kindern gebühre aufgrund der erschwerten Lebensumstände besondere Zuwendung.

hn

Husumer Nachrichten, 28.11.2013

8. Frauen in der Politik

8.1 Seminarreihe „Frauen in der Politik“

Um die bereits gewählten Politikerinnen der Kommunalpolitik zu motivieren und zu schulen und auch neue für die Politik zu gewinnen, beteiligte sich das Gleichstellungsbüro Nordfriesland an der Ausarbeitung und dem Angebot einer Seminarreihe, die im Verbund der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Regionalgruppe Nord-West entstand.

Am 02.02.2013 hat anlässlich der Kommunalwahl im Kreishaus in Husum ein Podiumsgespräch mit weiblichen Landtagsabgeordneten mit dem Titel „Was erwartet mich in der Kommunalpolitik“ stattgefunden.

Mit starken Nerven die Männerdomäne Politik erobern

NORDFRIESLAND Für Marret Bohn, Landtagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen, sind bestimmte Eigenschaften unerlässlich, wenn „frau“ in die Politik gehen und das auch durchsetzen will: „Starke Nerven, Ruhe, Gelassenheit und Zielstrebigkeit.“ Ihre Landtags- und Kreistagskolleginnen Astrid Damerow (CDU), Birte Pauls (SPD) und Anke Schulz (SSW) ergänzten um das „dicke Fell“ sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit, um sich durchsetzen zu können in der immer noch von Männern dominierten Politik. Alle gaben ihre Standpunkte ab bei einem Podiumsgespräch zum angesichts der Wahlen im Mai aktuellen Thema „Was erwartet mich in der Kommunalpolitik?“, zu dem die Gleichstellungsbeauftragten der Regionalgruppe Nord-West in das Kreishaus in Husum eingeladen hatten.

Kreisgleichstellungsbeauftragte Simone Ehler hieß die Frauen zu dieser Runde willkommen, die im Rahmen der Reihe „Frauen in der Politik“ stattfand, mit der bereits seit 2010 Kenntnisse und Erfahrungen vor allem an Neueinsteigerinnen vermittelt werden. Dass Frauen in der Kommunalpolitik immer noch unterrepräsentiert sind, machte Moderatorin Claudia Hansen gleich zu Beginn mit ein paar Zahlen deutlich: So lag der Frauenanteil im Bundestag 2012 bei nur 33 Prozent, im Landtag bei 32 Prozent, im Kreistag Nordfriesland und im Husumer Stadtparlament bei je 21 Prozent.

Laut einer Studie der Heinrich-Böll-Stiftung sind die Gründe hierfür vielfältig: angefangen bei geringerem Interesse der Wähler, sich für eine Politikerin zu entscheiden, bis hin zu der Tatsache, dass Frauen von sich verlangen, erst ein umfangreiches Wissen zu besitzen, bevor sie eine politische Bühne betreten. Der Wunsch, sich zu engagieren, und ein gesunder Menschenverstand seien aber immer noch die besten Voraussetzungen, ist Marret Bohn überzeugt. Die CDU-Landtagsabgeordnete Astrid Damerow: „Jede hat Fachwissen auf einem Gebiet, und das Wissen über die Feinheiten der Kommunalpolitik kann ‚frau‘ gut nach und nach erwerben.“

Politik hat mit Blick auf das Privatleben seinen Preis: Denn ohne einen hohen Zeitaufwand ist diese Arbeit nicht zu bewältigen – auch, wenn es auf Landes- und Kreisebene Unterschiede gibt. Marret Bohn: „Ich arbeite als Landtagsabgeordnete 60 bis 80 Stunden die Woche. Aber so kann ich vieles bewegen!“

Für Anke Schulz, im Öffentlichen Dienst tätig und Mutter von vier Kindern, ist entscheidend, dass ihr Lebenspartner sich genauso wie sie für den Haushalt verantwortlich fühlt. Birte Pauls, von Beruf Krankenschwester, spricht von einem Spagat, den es zwischen politischem Einsatz, Partnerschaft und Beruf zu schaffen gilt. Die Mutter einer Tochter – „die Oma passt auf“ – mischt in der Landtags- und Kommunalpolitik mit und weiß aus eigener Erfahrung: „Frauen müssen auf sich achten und dürfen sich nicht zu viele Aufgaben aufladen lassen.“

In der anschließenden angeregten Diskussion ging es auch um die Forderungen, mehr Posten in Aufsichtsräten mit Frauen zu besetzen, und besonders junge Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen. hn

Mehr Frauen in der Politik wünscht sich Psychologin Simone Ehler, die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland. vb



Husumer Nachrichten, 07.03.2013

Unter dem Motto „Stell Dein Licht nicht unter den Scheffel“ fanden am 11.04.2014 und 12.04.2014 jeweils Veranstaltungen in Westerland/Sylt und in Flensburg statt.



Am 19.09.2013 waren die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises und der Stadt Husum anlässlich der Bundestagswahl mit einem Informationsstand auf dem Husumer Wochenmarkt vertreten. Mit Blick auf die verschiedenen Parteien zu den frauen-, geschlechter-, familien- und sozialpolitischen Themen konnten sich Bürgerinnen und Bürger dort selbst ein Bild davon machen, wie die Parteien auf die veränderten gesellschaftlichen Entwicklungen reagieren und welche Schwerpunkte sie setzen, wenn es um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt geht. Zeitgleich wurden Frauen animiert, sich einzubringen und zur Wahl zu gehen.

9. Struktur- und Wirtschaftsförderung

Neben der verwaltungsexternen und -internen Projektarbeit und Entwicklung von Maßnahmen ist die Gleichstellungsarbeit strukturell in unterschiedlichen Gremien der Kreis- und Wirtschaftsregionsentwicklung vertreten. Dabei vertritt die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Körperschaft die Interessen der tatsächlichen Umsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in den jeweiligen Projektvorhaben oder in größeren Förderprogrammen der Europäischen Union, die vom Land Schleswig-Holstein verwaltet werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit beratender Stimme im Aufsichtsrat der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland mbH vertreten und brachte sich regelmäßig während der Sitzungen zu relevanten Themenbereichen ein.

Des Weiteren hat sie in dem Begleitgremium des „Zukunftsprogramms Wirtschaft“ gearbeitet. Seit 2014 nimmt sie als stimmberechtigtes Mitglied an dem ITI Westküste Gremium teil (Integrierte territoriale Investitionen „Tourismus- und Energiekompetenzregion Westküste“).

10. Gremienarbeit

Durch Vernetzungs- und Gremienarbeit erhält die Gleichstellungsarbeit eine unersetzbare Kontinuität und Präsenz, die für ein erfolgreiches Wirken und eine ausreichende Effektivität der Tätigkeit notwendig ist. So ist sie neben der verwaltungsinternen Arbeit auch in den politischen Gremien der Kreisverwaltung kreis- und landesweit tätig.

Sie hat mehrmals darauf verwiesen, dass die 2014 neu gegründete Strukturkommission als beratendes Gremium zur Finanzsituation des Kreises vollkommen männlich besetzt ist, der §15 des Gleichstellungsgesetzes allerdings eine paritätische Besetzung vorsieht. Mit Beginn des Jahres 2015 wird sie an den Sitzungen teilnehmen, um auch hier gleichstellungspolitische Aspekte mit einbringen zu können.

10.1 Mitarbeit in Gremien der Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist neben personalpolitischen Entscheidungen auch in die organisatorischen Veränderungen und Verfahren der Verwaltung eingebunden. Dabei ist nach §§ 19 und 20 des Gleichstellungsgesetzes eine frühzeitige Beteiligung sicherzustellen, so dass die möglichen Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt werden können. Eine Beteiligung erfolgt u. a. in verschiedenen internen Arbeitsgruppen und Gesprächsrunden.

10.2 Ausschuss- und Kreistagsarbeit

Ein weiterer großer Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Nordfriesland stellt die Begleitung der politischen Gremien der Kreisverwaltung dar. Sie nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Kreistages sowie thematisch bezogen an Sitzungen der Ausschüsse teil. Dabei stellt hierbei die Teilnahme an dem Hauptausschuss, dem Bau- und Finanzausschuss sowie dem Jugendhilfe-, Arbeits- und Sozialausschuss einen Schwerpunkt dar. Sie nimmt in den Sitzungen sowohl schriftlich als auch mündlich Stellung in Angelegenheiten der Gleichstellung. Insgesamt werden alle Vorlagen der Verwaltung sowie des politischen Ehrenamtes auf Konsequenzen für Beschäftigte der Kreisverwaltung sowie Bürgerinnen und Bürger im Kreis Nordfriesland durch die Gleichstellungsbeauftragte geprüft. Dabei erfahren einige Themenfelder aufgrund der zeitlichen Ressource der Gleichstellungsbeauftragten oder in Vertretungssituationen eine prioritäre Behandlung.

Ende 2012 brachte sich die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der KAG durch eine Stellungnahme für eine Sicherung des Berufsstandes der Hebammen ein. Im Jahr 2014 ging es besonders um die Unterstützung zur Sicherung der Beratungsstelle Frau & Beruf. Der letzte Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsbüros wurde in der Kreistagssitzung am 21.09.2012 für die Tätigkeiten der Jahre 2010 bis 2012 inkl. einer erarbeiteten Analyse der Gleichstellungsarbeit und einem davon ableitenden Ausblick erörtert. Die Gleichstellungsarbeit erhielt dabei durch die Verwaltung und das politische Ehrenamt weiterhin eine hohe Zustimmung. Inhaltliche Anregungen werden in weitere Planungen der Arbeit regelmäßig einbezogen.

Im Zuge der Kommunalwahl 2013 und der damit verbundenen Besetzung politischer Gremien in der konstituierenden Sitzung des Kreistages machte die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises den Landrat auf den §15 (1) des Gleichstellungsgesetzes aufmerksam, dass „bei Benennung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern für Kommissionen, Beiräten, Ausschüssen, Vorständen, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie vergleichbaren Gremien,, Frauen und Männern jeweils hälftig berücksichtigt werden sollen.“ (§15 Abs. 1 Satz 1 GStG). Ein Gutachten einer renommierten Anwaltskanzlei, das von der Stadt Husum in Auftrag gegeben worden ist, bestätigte die Rechtmäßigkeit. Dieses Gutachten wurde dem Landrat, Kreispräsidenten und den Fraktionsvorsitzenden der Parteien im Vorfeld der Benennung zur Verfügung gestellt. §15 fand bei der Entsendung nicht immer Berücksichtigung.

In der Zeit bis zur Kommunalwahl 2018 wird das Thema von der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises, der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsmuseum durch Kampagnen weiter verfolgt. Gemeinsam mit der Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Nordfriesland sollen mehr Frauen für die Politik gewonnen werden. Zeitgleich soll verstärkt für die paritätische Besetzung und entsprechende Kandidatinnen geworben werden nach dem Motto „Halbe Macht den Männern“. In diesem Zusammenhang wünscht sie sich die Fortsetzung der Gespräche mit den Fraktionsvorsitzenden und Bundestagsabgeordneten, um gemeinsam für „mehr Frauen in die Politik“ zu motivieren.

Noch in diesem Jahr soll auch die Runde der weiblichen Kreistagsabgeordneten und bürgerlichen Mitglieder von der Gleichstellungsbeauftragten eingeladen werden.

Neben der Tätigkeit in den Ausschüssen und im Kreistag ist die Gleichstellungsbeauftragte auch in den folgenden Gremien vertreten:

- Verkehrsbeirat des Kreises Nordfriesland (als stimmberechtigtes Mitglied),
- Polizeibeirat (als beratendes Mitglied) sowie
- Kommunalpolitischer Beirat des Projektes „Region schafft Zukunft“ als beratendes Mitglied), seit 2011 in der Geschäftsführenden Runde zum Demografischen Wandel,
- seit 2015 Strukturkommission des Kreises Nordfriesland.

10.3 *Kreisarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Nordfriesland*

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind im Kreis Nordfriesland in einer Kreisarbeitsgemeinschaft (KAG) organisiert. Die Federführung für diese KAG ist bei der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Nordfriesland angesiedelt. In diesem Gremium werden spezifische Fachthemen sowie allgemeine gleichstellungs- und frauenpolitische Themen behandelt und bearbeitet.

Folgende Gleichstellungsbeauftragte übten ihr Amt in dem Berichtszeitraum aus:

▪ **hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte:**

Simone Ehler	Kreis Nordfriesland
Britta Rudolph	Stadt Husum
Kirsten Schöttler-Martin	Amt Nordsee-Treene
Christine Friedrichsen	Amt Mittleres Nordfriesland
Sylke von Kamlah-Emmermann	Amt Südtondern
Andrea Dunker	Gemeinde Sylt



▪ **ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte:**

Gaby Edlefsen	Amt Pellworm
Marion Sellier	Amt Viöl
Dörte Rickerts	Amt Eiderstedt (zuständig für Eiderstedt und St. Peter-Ording)
Maike Ziegler	Stadt Tönning

Motiviert von dem Vortrag der Frauenrechtlerin Dr. Marie Sichtermann „Vitamin F – Frauen setzen auf Netzwerke“ zur Feier „100 Jahre Internationaler Frauentag“ am 10.03.2010 veranstaltet die KAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zweimal jährlich an unterschiedlichen Orten im Kreisgebiet zu unterschiedlichen Themen Vernetzungstreffen. Die Schirmherrschaft hat Landrat Dieter Harrsen übernommen.

Folgende Themen wurden in den Jahren 2013 bis 2014 schwerpunktmäßig behandelt:

- Frauen und Vernetzung,
- Mehr Frauen in die Politik – Gespräch mit den Fraktionsvorsitzenden,
- Gespräch mit den Bundestagsabgeordneten,
- Zusammenarbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Nordfriesland,
- Sicherung des Berufsstandes der Hebammen,
- Frauen im Alter,
- Finanzsicherung von Frauen,
- Politische Entwicklungen auf Landesebene hinsichtlich der kommunalen Gleichstellungsarbeit.

2016 wird die KAG ihr 25 jähriges Bestehen feiern!



Vernetzungstreffen auf Sylt, 21.03.2014

10.4 Mitarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft

Die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind ebenso wie die ehrenamtlichen Kolleginnen in einer Landesarbeitsgemeinschaft zusammengefasst, in der sie sich vernetzen. Die Kolleginnen treffen sich ca. vier Mal jährlich in sogenannten Vollversammlungen, um Fachthemen zu beraten, Informationen und Erfahrungen auszutauschen sowie Fachtagungen gemeinsam durchzuführen.

Die Themen für die Jahre 2013 bis 2014 waren folgende:

- Mentoring-Programm für Gleichstellungsbeauftragte (2013/2014),
- Frauenpolitische Forderungen der LAG zur Kommunalwahl 2013 in Schleswig-Holstein,
- Standards für Gleichstellungsbeauftragte,
- Struktur der LAG – Geschäftsstelle der LAG,
- Fachtagung „Neue Wege – gleiche Chancen – Beruf in der Pflege“ (2013),
- Fachvortrag zum Thema „Berufswahlentscheidungen junger Frauen“ (2013),
- Stellungnahme zum Bericht der Landesregierung über die Situation der Tagespflege (2013),
- Frauen und Männer in den Aufsichtsräten nach §15 GStG Schleswig-Holstein (2013/2014),
- Presseerklärung „Frauen an Bord! Im Land zwischen den Meeren werden quотиerte Aufsichtsräte gefordert“ (2013),
- Fachvortrag der Antidiskriminierungsstelle des Landes (2013),
- Stellungnahme zur Situation von Frau & Beruf in Schleswig-Holstein (2014),
- Aktionen „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ (2013/2014),
- Fortbildung zu den Themen „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ und „Genderrelevanz in Ratsvorlagen“ (2013/2014),
- Vorbereitung der Landeskampagne „Im echten Norden: Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“,
- Handy- / Videowettbewerb „Think before you post“ (2014/2015),
- 20 Jahre Gleichstellungsgesetz (2014).

Weitere Informationen zur Landesarbeitsgemeinschaft finden Sie unter:

www.gleichstellung-sh.de.

Tätigkeit als Landessprecherin

Seit 2013 hat die Gleichstellungsbeauftragte die Funktion der Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein inne. Die fünf gewählten Landessprecherinnen pflegen Kontakte zu den Ministerien sowie zu Verbänden, Institutionen und Parteien. Im Rahmen dieser Tätigkeit nehmen sie zu tagesaktuellen politischen Fragen öffentlich Stellung, klären rechtliche Belange und sind das gemeinsame Sprachrohr der Vollversammlung. Ebenfalls obliegt ihnen die Vorbereitung und Durchführung der Vollversammlung sowie inhaltliche Gestaltung von Fachtagungen und Fortbildungen. Die Mitwirkung in dem Sprecherinnengremium hat auch positive Effekte für die kommunale Arbeit. Der Einblick in überregionale Handlungs- und Planungsebenen, rechtzeitige Informationen und der Umgang mit Interventionsmechanismen führen zu einem erweiterten Blickfeld.

Mitarbeit in der Bundesarbeitsgemeinschaft

Unter dem Motto „Wirklichkeit und Visionen - Strategien für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit“ fand am 27. und 28.01.2014 die 22. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Potsdam statt, an der auch die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen hat. In der Bundeskonferenz haben sich die hauptamtlichen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammengeschlossen, um

- die Interessen von Frauen auf Bundesebene zu vertreten,
- ein bundesweites Forum für frauenpolitische Diskussionen zu schaffen,
- den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss zwischen den Kolleginnen zu sichern,
- Fragen eines Berufsstandes klären.

11. Verwaltungsinterne Gleichstellungsarbeit

11.1 Beratungstätigkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Gleichstellungsbüro ist als Anlaufstelle sowie Klärungs- und Beratungsinstanz für unterschiedliche Probleme bekannt. Die Gleichstellungsbeauftragte recherchiert Hintergründe zu aktuellen Themen und stellt Informationen Interessierten zur Verfügung.

Die Beratungen lassen sich in die Bereiche „intern“ und „extern“ unterscheiden, wobei sich die Beratung der Bürgerinnen und Bürger im Kreisgebiet überwiegend auf eine Erstberatung und die Information über spezifische Angebote im Kreisgebiet beschränkt. Es existiert ein sehr differenziertes sowie gut vernetztes Beratungs- und Versorgungsnetz für nahezu jede Problemlage. Hilfreich ist hier auch der Wegweiser für Alleinerziehende in Nordfriesland, der aus dem Projekt „ForAN“ entstanden ist.

Als interne Beratungsthemen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter galten schwerpunktmäßig

- berufliche Entwicklung,
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf inkl. Kinderbetreuung, Arbeitszeitmodelle und auch Pflege von Angehörigen,
- Mutterschaft,
- sexuelle Belästigung,
- Konflikte am Arbeitsplatz und psychische Belastungen.

Als besondere Problematik taucht immer wieder die Situation auf, in der Frauen aufgrund von Familienarbeit ihre Arbeit reduziert haben und wieder in Richtung Vollzeit aufstocken möchten. Lösungen hierzu sollten in die Personalentwicklungspläne und den Maßnahmenkatalog des Plans zur Chancengleichheit aufgenommen werden.

Die Gespräche zum Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ nehmen zu. Aufgrund ihrer Qualifikation als Psychologin und Supervisorin sowie der Ausbildung als Notfallpsychologin bietet die Gleichstellungsbeauftragte hier Kriseninterventionsgespräche an.

Zusätzlich ist die Gleichstellungsbeauftragte als Fachberaterin PSNV (Psycho-Soziale-Notfallversorgung) in den Katastrophenstab des Kreises berufen worden. Sie unterstützt hierbei den Aufbau eines flächendeckenden Versorgungsnetzes der psychologischen Betreuung bei Katastrophen und Großschadenslagen im Kreisgebiet (z. B. nahm sie als Leitung des Abschnittes PSNV an der 2013 durchgeführten Hindenburgdammübung teil) und steht in engem Kontakt mit der Koordinierungsstelle PSNV des Landes.

11.2 Mitwirkung in Personalangelegenheiten und in der Personalentwicklung

Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland nimmt mit ihren Tätigkeiten im Bereich der Personalangelegenheiten in der Kreisverwaltung Nordfriesland mittelbar und unmittelbar Einfluss auf die Personalarbeit der Verwaltung. Die Grundlage hierfür bilden das Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung sowie dem Fachdienst Personal und dem Personalrat der Kreisverwaltung Nordfriesland. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei von der Gleichstellungsbeauftragten auf Positionen gelegt, in denen weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen ist (Führungspositionen) und bei Positionen, in denen Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Rolle spielen.

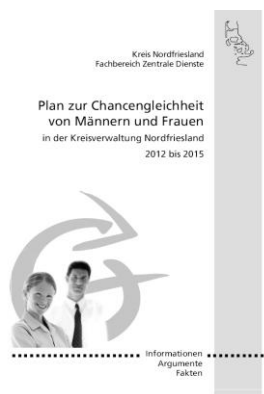
Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Nordfriesland nimmt bestimmungsgemäß an allen Stellenbesetzungsverfahren der Kreisverwaltung Nordfriesland von der Gestaltung der Ausschreibungstexte bis hin zu den eigentlichen Vorstellungsgesprächen und Einstellungsentscheidungen teil. Insbesondere überprüft die Gleichstellungsbeauftragte dabei, ob die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und der Frauenförderpläne der Kreisverwaltung eingehalten werden. Auch bei Stellenumbesetzungen und Kündigungen erfolgt eine Beteiligung. Die überdurchschnittlich hohe Anzahl an Stellenbesetzungsverfahren (ca. 100 im Jahr) im Kreisvergleich ermöglicht es der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer Ressourcen nur eingeschränkt und schwerpunktmäßig an Auswahlgesprächen teilzunehmen.

Bei Maßnahmen der Personalentwicklung, d. h. im Ausbildungs- und Fortbildungsbereich, wird die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig mit einbezogen und trägt mit Anregungen für Seminare zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit von Beschäftigten zu den inhaltlichen Ausgestaltungen der Angebote bei.

Bei den stattfindenden Treffen der aufgrund von Elternschaft Beurlaubten der Kreisverwaltung beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte aktiv an den Vorbereitungen und der Ausgestaltung der Zusammenkünfte.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird an der Führungskräfteerschulung 2014/2015 teilnehmen.

11.3 Plan zur Chancengleichheit und Berichtswesen



Die Kreisverwaltung Nordfriesland ist gemäß des schleswig-holsteinischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GStG) verpflichtet, Frauenförderpläne aufzustellen (§ 11 GStG). Ziel dieser Frauenförderpläne ist es, Maßnahmen zur Förderung von Arbeitsbedingungen, die u. a. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern sowie die gleichmäßige Verteilung von Männern und Frauen in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie Gremien der Verwaltung zuzulassen, zu entwickeln.

Der Plan zur Chancengleichheit für die Jahre 2012 - 2015 wurde vom Fachdienst Personal in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist der Plan zur Chancengleichheit und der im Abstand von zwei Jahren erstellte Umsetzungsbericht ein wichtiges Instrument, um die Unterrepräsentanz von Frauen und ggf. auch Männern deutlich zu machen. Detaillierte Statistiken und deren Erläuterungen ermöglichen genaue Einblicke in die Personalsituation und Personalentwicklung. Auffallend ist, dass im Bereich der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen noch großer Handlungsbedarf innerhalb der Kreisverwaltung besteht.

Konkrete Zielvorgaben und ein Maßnahmenkatalog sollen die Gleichstellung innerhalb der Kreisverwaltung vorantreiben. Von großer Bedeutung und Relevanz ist die Gestaltung von Rahmenbedingungen für die Beschäftigten, so dass Familie und Beruf gut zu vereinbaren sind. Um den Anforderungen des Privatlebens und des Berufes gerecht werden zu können – ohne auf eine eigene Karriere verzichten zu müssen – sind flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten von Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen notwendig.

Weitere Zielvereinbarungen sind:

- Die Reauditierung der Kreisverwaltung als familienfreundlicher Betrieb mit der Ableitung und Festlegung von weiteren Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit des Betriebes (beispielsweise Ausbau von Führung in Teilzeit, bessere Akzeptanz von Teilzeitkräften, Schaffung von betrieblich orientierter Kinderbetreuung, Thematisierung des Bereiches „Beruf und Pflege von Angehörigen“).
- Mehr Frauen in Führungspositionen: Nach wie vor ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen ausbaufähig (ca. ein Drittel zu zwei Drittel). Hier gilt es, Maßnahmen zu ergreifen, die Frauen darin bestärken, Führungsverantwortung zu übernehmen (direkte Ansprache und Ermutigung von Vorgesetzten, Mentoring und Schulungen, Führung in Teilzeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausbauen).
- Gewinnung und Erhaltung der Arbeitskraft von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Fachkräften aufgrund geeigneter Maßnahmen (u. a. das Aufbrechen von geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten, familienfreundliche Maßnahmen, Kompetenzerhalt und Förderung älterer Beschäftigter, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gewinnung von Nachwuchskräften, stärkere Nutzung der weiblichen Arbeitskräftereserve durch u. a. Bindung der beurlaubten Beschäftigten an die Kreisverwaltung).
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit durch Motivation der Beschäftigten, u. a. durch die Akzeptanz und tatsächliche Umsetzung der Aspekte der Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Verwaltungshandeln.

Der aktuelle Plan zu Chancengleichheit ist über www.gleichstellung.nordfriesland.de einsehbar.

11.4 Audit berufundfamilie – Die Kreisverwaltung als familienfreundlicher Betrieb



Vorbereitend in 2007 und politisch abschließend beschlossen seit 2008 konnte das Gleichstellungsbüro im Schulterschluss mit der Verwaltungsleitung die Durchführung des Audits berufundfamilie für die Kreisverwaltung Nordfriesland verankern.

Als Auditorin begleitet Frau Ute Lysk den Auditierungsprozess. 2011 wurde im Kreistag über die Auditierungsergebnisse der letzten drei Jahre berichtet.

2012 erfolgte der Prozess zur Reauditierung, d. h. zur Bestätigung des Zertifikats. Hierzu wurden die von der Gleichstellungsbeauftragten erstellten Erläuterungen zur Erreichung bzw. Umsetzung der – im Rahmen der Auditierung – vereinbarten Ziele und den Maßnahmen in der jährlichen Berichterstattung hinsichtlich ihrer Konsistenz, Stringenz und Nachvollziehbarkeit von der berufundfamilie gGmbH begutachtet.

Zur Vorbereitung der Reauditierung wurde von der Projektleitung mit hausinterner Unterstützung aus dem Fachdienst Personal neben der jährlichen Berichterstattung „die Fragebögen zu den Handlungsfeldern“ und das Dokument „Informationen zum Unternehmen“ aktualisiert.

Viele der ursprünglichen Ziele und Maßnahmen wurden in den letzten drei Jahren umgesetzt:

- Kommunikation und aktive Nutzung der flexiblen Arbeitszeiten und der Telearbeit (positive Bewertung durch die Beschäftigten),
- Rettungsdienst: Arbeitszeitkonto und Beschäftigungsalternativen bei Schwangerschaft,
- Gesprächsleitfaden Wiedereinstieg,
- Betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Verbesserte Infos (Intranet, Kreisel, Veranstaltungen intern und extern, bekannte Ansprechpersonen),
- Führungskräfte: Information, Aufnahme in die Beurteilungsrichtlinien und MVG,
- Serviceangebote: Infoveranstaltung / Beratung zum Thema Pflege.

Was soll mit der Reauditierung erreicht werden?

Der Kreis möchte seine bereits vorhandenen familienbewussten Angebote stabilisieren und diese, wo erforderlich, bedarfsgerecht ergänzen. Dies betrifft vor allem die Unterstützung einer flexiblen Betreuungsinfrastruktur.

Die Maßnahmen tragen zu einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit bei, sollen v. a. auch eine tragfähige Balance von Arbeitgeberinteressen und den unterschiedlichen familiären Belangen der Beschäftigten ermöglichen. Dabei darf die Berücksichtigung der Lebensumstände der Einen nicht dauerhaft zu Lasten der Anderen gehen. Nur mit gegenseitigem Verständnis kann Vereinbarkeit als selbstverständlicher Teil der Verwaltungskultur und des Führungsalltags werden.

Dies resultiert in einem besseren Image als moderner Arbeitgeber und unterstützt die langfristige Mitarbeiterbindung bzw. -gewinnung.

Am 22.05.2012 fand der Auditierungsworkshop mit den Führungskräften des Hauses statt. Hier war es Ziel, den Umsetzungsprozess der letzten drei Jahre sowie die bislang erreichten Ziele und Maßnahmen rückblickend zu bewerten und auf dieser Grundlage sowie anhand der strategischen Zielsetzung aus dem Strategieworkshop weiterführende Ziele und Maßnahmen zu definieren, um den Status quo der familienbewussten Personalpolitik zu optimieren.

Im Gegensatz zu dem ersten Auditierungsworkshop, an dem eine breite Vertretung der Mitarbeiterschaft vertreten war, sollten in diesem Workshop Entscheidungsträger teilnehmen, da bei der Begutachtung in den nächsten Jahren geprüft wird, ob und wie die Führungskräfte aller Hierarchieebenen fortlaufend in den Umsetzungsprozessen der vereinbarten Maßnahmen einbezogen werden.

Ebenfalls geprüft wird die Definition der Führungsaufgaben hinsichtlich der Unterstützung bei der Inanspruchnahme der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ebenso die Angebote zur Unterstützung der Führungskräfte bei der Wahrnehmung dieser erweiterten Führungsaufgaben sowie bei der Verbesserung der eigenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Von der Gleichstellungsbeauftragten wurde ein jährlicher Umsetzungsbericht erstellt (im Intranet hinterlegt).

Folgende Maßnahmen wurden umgesetzt (Auswahl)

- Prüfung einer Einführung von Arbeitszeitkonten,
- Definition eines verbindlichen Rahmens für flexibles, mobiles Arbeiten,
- Jährlicher Austauschprozess im Rahmen der Führungskräfteunde,
- Konzept zur Führung in Teilzeit,
- Prüfung eines Betrieblichen Kinderbetreuungsangebotes in Kooperation. Initiierung einer AG zum Thema „Betriebliche Kinderbetreuung für den Schichtdienst.

Die detaillierte Auflistung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen sind im Intranet hinterlegt.

Weitere Informationen zum Audit berufundfamilie finden Sie im Intranet und unter: www.beruf-und-familie.de

2015 ist die Reauditierung Konsolidierung geplant.

Beruf und Familie in Einklang bringen

Kreisverwaltung für flexible Arbeitszeitmodelle ausgezeichnet

HUSUM Bereits zum zweiten Mal wurde der Kreis Nordfriesland für seine strategisch angelegte, familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet: Landrat Dieter Harrsen nahm in Berlin ein entsprechendes Zertifikat entgegen. „Im Wettbewerb um die besten Köpfe liegt die Kreisverwaltung gut im Rennen“, stellt Harrsen fest und betont: „Auch der öffentliche Dienst muss immer hinterfragen, ob es ihm gelingt, so attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen, dass die Mitarbeiter die bestmögliche Arbeitsleistung erbringen können.“

Die Kreisverwaltung setzt auf ein ganzheitliches Personalmanagement. Dazu gehören eine qualifizierte Personalentwicklung, die Chancengleichheit von Männern und Frauen und ein Gesundheitsmanagement. Als erste Kreisverwaltung in Schleswig-Holstein ist Nordfriesland 2009 von der „berufundfamilie gGmbH“ als familienfreundlich zertifiziert worden. In Workshops wurden Ziele und Maßnahmen erarbeitet, die nach und nach umgesetzt wer-

den sollen. Sie betreffen die Handlungsfelder Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung und Service für Familien. Die Projektleitung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten Simone Ehler.

*„Ich wünsche mir,
dass mehr Väter dieses
Angebot annehmen.“*

Simone Ehler
Gleichstellungsbeauftragte

Ein Ansatzpunkt, der vielen Müttern und Vätern, aber auch Angehörigen von Pflegebedürftigen das Leben erleichtert, ist die Möglichkeit zur Telearbeit. Krankheiten etwa von Kindern können Kreismitarbeiter vor das Problem stellen, gleichzeitig an zwei Orten sein zu müssen. „Dann reagieren wir sehr flexibel“, berichtet Simone Ehler.

Schon mehrfach gab die Möglichkeit zur Telearbeit bei qualifizierten Bewerberinnen den Ausschlag, sich für den Kreis als Arbeitgeber zu ent-

scheiden. Innerhalb der vergangenen zehn Jahre hat die Zahl von eins auf 29 zugenommen. „Entsprechende Anforderungen werden auch im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen künftig verstärkt auf uns zukommen“, erwartet Harrsen: „Auch dann werden wir die Betroffenen unterstützen.“ Maßgabe sei allerdings immer, dass Bürger, die während der Öffnungszeiten ins Kreishaus kommen, gut bedient werden, und dass die vertretenden Kollegen nicht übermäßig belastet werden.

Familienfreundlich ermöglichte der Kreis einer jungen Mutter eine Ausbildung in Teilzeit. „Sie hat die praktischen und schulischen Anforderungen mit Bravour gemeistert“, erinnert sich Personalentwicklerin Inke Clausen.

Der Kreis ermuntert Väter, in Elternzeit zu gehen und mindestens die Zweimonatsfrist zu nutzen, um sich stärker in die Familie einzubringen und die Mütter zu entlasten. Auch wenn die Gleichberechtigung der Geschlechter viele Fortschritte gemacht hat, sind immer noch 89 Prozent der Teilzeitbeschäftigten des Kreises Frauen. „Im Sinne der Gleichstellung von Mann und Frau würde ich mir wünschen, dass auch mehr Väter dieses Angebot annehmen“, so Ehler.

Ein Klassiker beim Thema Familienfreundlichkeit ist der Ruf nach einem betriebseigenen Kindergarten. „Die bisherigen Umfragen haben ergeben, dass die Nachfrage in der Kreisverwaltung dafür nicht ausreicht“, berichtet Inke Clausen.



Freuen sich über die Auszeichnung: Simone Ehler, Dieter Harrsen und Inke Clausen (von links).

Husumer Nachrichten,
26.03.2013

11.5 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen

Schon heute werden in Deutschland rund 70 % der derzeit über zwei Millionen Pflegebedürftigen zu Hause betreut, 2020 werden es nach Schätzungen bereits drei Millionen sein. Auch auf die Arbeitswelt schlägt der demografische Wandel voll durch: Der Prozentanteil jener Erwerbstätigen, die neben ihrem Job Angehörige pflegen, steuert unverdrossen auf die 50-Prozent-Marke zu. Dies betrifft auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung. Ein sehr engagierter hausinterner Arbeitskreis unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten hat sich dieses Themas angenommen und jeweils 2013 und 2014 Informationsveranstaltungen organisiert, die auf eine große Resonanz unter den Beschäftigten gestoßen sind:

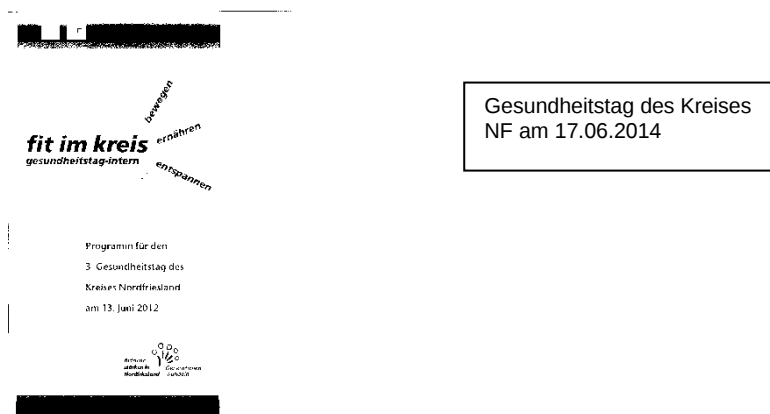
16.04.2013 „Familienpflegezeitgesetz in der Kreisverwaltung“ und Eröffnung der Ausstellung „DaSein – Ein neuer Blick auf die Pflege“

09.04.2014 Besuch des Wilhelminen – Hospiz in Niebüll

11.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Ausgehend von dem Gesundheitstag, der erstmalig 2008 im Kreishaus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung stattgefunden hat, hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich des betrieblichen Gesundheitsmanagements innerhalb der Verwaltung angenommen hat. Vor dem Hintergrund der fachlichen Qualifikation als Arbeitspsychologin arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte aktiv in dieser Arbeitsgruppe mit und hat die Leitung übernommen. Die verantwortliche Mitarbeiterin für das BGM ist im Gleichstellungsbüro mit 15 Stunden angesiedelt.

- 2012 wurde die Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ erstellt.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet ein Gesamtkonzept, das alle Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz umfasst. Rückenschmerzen, Dauerstress oder schlechtes Zeitmanagement sind Faktoren, die Arbeitstage unerträglich und Arbeitnehmer auf Dauer krank machen können. Ganz besonders dann, wenn sie schon viele Jahre im Beruf stehen, können Mitarbeiter krankheitsbedingt immer häufiger ausfallen und verursachen Arbeitgeber und der Krankenversicherung hohe Kosten. Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiter zu einzelnen Handlungsfeldern, wie etwa Ergonomie, Ernährung und Bewegung sowie ein Gesundheitstag mit medizinischen und sportlichen Angeboten wurden 2013/2014 geplant und ausgeführt. Weiterhin wurden Konzepte für Rückenschulungen und zum Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz umgesetzt.
- Zusätzlich zu Kooperationen mit Fitness Studios wurden Akutbehandlungen und Massagen im Therapiezentrum Nord des Klinikums Nordfriesland sowie weitere Bewegungsangebote ermöglicht. Diese werden im Rahmen der Gesundheitsförderung von den Beschäftigten sehr geschätzt. Das ergaben die Umfrageergebnisse zu den Gesundheitstagen. Darüber hinaus verbessert die Teilnahme die Beziehungen und die Kommunikation innerhalb der Belegschaft.
- 2012 und 2013 wurde das „Happy Hearts minus 500 - Lebensstil-Training“ mit dem Koordinator der Ärztekammer Schleswig-Holstein, Dr. Lohmann, angeboten. Es zielt darauf ab, innerhalb eines überschaubaren Zeitraums von sechs Wochen das individuelle Bewegungs- und Ernährungsverhalten zu beobachten und ggf. zu optimieren.



Der gute Zuspruch der Kolleginnen und Kollegen belegt die Akzeptanz des Gesundheitstages. Alle konnten sich erneut davon überzeugen, wie lohnend es für sie selbst sein kann, die Veranstaltung „Fit im Kreis“ zu besuchen und sich aktiv zu beteiligen

12. Öffentlichkeitsarbeit

Neben der Pressearbeit zu den jeweiligen Veranstaltungen und Aktionen des Gleichstellungsbüros, über die die Gleichstellungsbeauftragten einen relativ hohen Bekanntheitsgrad in der Region haben, wird eine Internetpräsenz aufrecht erhalten sowie Veröffentlichungen zu unterschiedlichen Themen herausgegeben.

Durch die Kontaktpflege mit anderen Institutionen und dort vorgetragenen Fachinhalten wirbt das Gleichstellungsbüro ebenfalls für seine Arbeit. Als Thema weitergeführt wurde der Bereich Gesundheit in der Tätigkeit. So findet alle zwei Jahre der Husumer Frauenlauf gegen Brustkrebs in Kooperation mit der LAV Husum e. V. und weiteren Unterstützern und Sponsoren statt. Daneben gestaltet das Gleichstellungsbüro weiterhin die jährlich stattfindende erfolgreiche „Frauenfilmreihe“ in Kooperation mit den Husumer Kinobetrieben.

12.1 Internetdarstellung

Die Internetdarstellung des Gleichstellungsbüros wird mehrmals im Jahr aktualisiert und mit Hinweisen auf aktuelle Veranstaltungen und soweit möglich aktuellen Veröffentlichungen versehen. Dabei können sich Nutzer und Nutzerinnen sowohl über die Arbeit des Gleichstellungsbüros informieren als auch weitere Auskunft über Projekte und Netzwerke des Gleichstellungsbüros erhalten.

Die Internetseite des Gleichstellungsbüros des Kreises Nordfriesland kann über: www.gleichstellung.nordfriesland.de eingesehen werden.

12.2 Veröffentlichungen

Das Gleichstellungsbüro besitzt eine umfangreiche Sammlung von Publikationen zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung. Diese wird von der Gleichstellungsbeauftragten u. a. genutzt, um Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern zu beantworten. Weiter bietet das Gleichstellungsbüro als Service verschiedenste Broschüren und Veröffentlichungen an, die den Bürgerinnen und Bürgern zum Teil kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Diese sind erhältlich auf den Informationsständen im Kreishaus bzw. werden im Einzelfall auch zugesandt. Ebenfalls finden sich Publikationen auf weiteren Informationsständen des Gleichstellungsbüros anderer Institutionen im kreisweiten Raum wieder. Das Gleichstellungsbüro bringt darüber hinaus auch eigene Publikationen heraus.

Aktuelle Veröffentlichungen des Gleichstellungsbüros sind:

- Tätigkeitsbericht für die Jahre 2013 bis 2014,
- Begleitbroschüren zur Frauenfilmreihe,
- Broschüre „Baby unterwegs – Rechte und Hilfen für werdende Mütter und Väter“ (wird zurzeit aktualisiert),
- Broschüre „Trennung, Scheidung ... und nun?“ (Stand: 2011)
- Flyer „Beratung und Hilfe in der Schwangerschaft und im Schwangerschaftskonflikt im Kreis Nordfriesland“.

Neuer Flyer: Angebote für Schwangere

Beratung und Hilfe

In Nordfriesland gibt es weiterhin umfassende Beratungen im Schwangerschaftskonflikt sowie Beratungen für Schwangere und deren Familien. Ein entsprechendes Hilfsangebot mit den Anschriften verschiedener, anerkannter Beratungsstellen im Kreisgebiet ist einem neu gestalteten Flyer zu entnehmen. Das sechsseitige Druckwerk wurde vor wenigen Tagen von der Leiterin der Husumer pro familia, Beratungsstelle, Angela Reinhard und den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Husum und des Kreises Nordfriesland, Britta Rudolph und Simone Ehler, der Öffentlichkeit präsentiert. Wie der Broschüre weiter zu entnehmen ist, haben sich die Herausgeberinnen zum Ziel gesetzt, schwangeren Frauen Unterstützung anzubieten und aus eventuellen Notlagen herauszuhelfen. „In unserem neuen Flyer weisen wir auch auf die geänderte rechtliche Situation eines Schwangerschaftsabbruches hin und machen zudem auf die neue Möglichkeit einer „vertraulichen Geburt“ aufmerksam“, so Angela

Reinhard. Des Weiteren wird in der Broschüre auf die Beratungen in sozialrechtlichen Fragen sowie auf die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung durch die Bundesstiftung „Mutter & Kind“ hingewiesen. Neben der Husumer Beratungsstelle pro familia, die vor einigen Wochen neue Räume im Schlossgang 8 erhalten hat, hält das Psy-

chologische Beratungszentrum des Diakonischen Werkes Husum und das Gesundheitsamt des Kreises Nordfriesland ein Beratungsangebot für Schwangere bereit. Simone Ehler, Britta Rudolph und Angela Reinhard weisen darauf hin, dass alle Beratungen kostenlos sind, ergebnisoffen geführt werden und der Schweigepflicht unterliegen. Die neuen Flyer sind in Arztpraxen, Kliniken und in den Verwaltungen erhältlich. (knu)



Die Herausgeberinnen des neuen Flyers: Britta Rudolph (v.l.), Angela Reinhard und Simone Ehler. Foto: Knudsen

WochenSchau, 26.10.2014



Beratung und Hilfe in der Schwangerschaft und im Schwangerschaftskonflikt

im Kreis Nordfriesland

12.3 Öffentlichkeitsarbeit über Kontaktpflege und Vortragsarbeit

Die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Verbänden, Institutionen, Ämtern, privaten Unternehmen, kirchlicher Vertretung, Gewerkschaften, Vereinen und Einzelpersonen ist unerlässlicher Bestandteil einer für die Gleichstellungsarbeit in einem Flächenkreis notwendigen Vernetzungsarbeit. In der Praxis ergeben sich die Kontakte häufig über Projektarbeiten und werden anlassbezogen verändert oder erweitert.

Eine besonders effektive und enge Kooperation besteht dabei mit den haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der nordfriesischen Verwaltungen sowie den Frauenberatungsstellen im Kreisgebiet.

Auch die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Kreishandwerkerschaft sowie der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland mbH ist dabei hervorzuheben und trägt zu den Erfolgen der Gleichstellungsarbeit in Nordfriesland bei. In den letzten Jahren wurde dabei der Kontakt zu privatwirtschaftlichen Betrieben intensiviert. Ergänzt werden diese Kontakte durch vielfältige Kontakte der Gleichstellungsbeauftragten zu weiteren Kommunalverwaltungen sowie Institutionen in Schleswig-Holstein und der ministeriellen und politischen Landesebene.

12.4 Frauenfilmreihen 2013 und 2014

Auch in den Jahren 2013 und 2014 wurde die Frauenfilmreihe mit Filmen von, mit und über Frauen in Kooperation mit den Husumer Kinobetrieben durchgeführt. Erneut konnte durch das Medium „Film“ ein breites Publikum erreicht werden, das sich in den Berichtsjahren thematisch mit dem Leben von Frauen in verschiedenartigen Lebenslagen und den unterschiedlichen familiären Bezügen auseinandersetzte.

Dabei war es den Veranstalterinnen ein Anliegen, Filme mit unterschiedlichen nationalen Bezügen auszuwählen. Auch in den kommenden Jahren wird an diesem erfolgreichen Konzept festgehalten.



WochenSchau, 02.11.2014

III. Bilanz und Ausblick 2015

Der Erfolgskurs der Gleichstellungsarbeit in der Kreisverwaltung Nordfriesland ist auch in dem Berichtszeitraum weiter fortgesetzt worden. Es konnte eine Kontinuität und Erweiterung der Schwerpunktfelder der Gleichstellungsarbeit sichergestellt werden. Sowohl in der Kreisverwaltung als auch überwiegend in der Kreispolitik hat die Gleichstellungsarbeit weiterhin einen hohen Stellenwert. Eine weitere Etablierung von nachhaltigen Maßnahmen zur familienfreundlichen Personalpolitik sowie zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Kreisverwaltung konnte durch das Gleichstellungsbüro Nordfriesland forciert werden.

Es gilt auch in Zukunft die Ausweitung familienfreundlicher Unternehmen im Kreis Nordfriesland zu fördern, da die Auswirkungen des im Rahmen des demografischen Wandels befürchteten Fachkräftemangels durchaus schon spürbar sind.

Die Fortschritte innerhalb der Gleichstellungspolitik der letzten Jahrzehnte dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass „meist versteckte“ und oft auch unbewusste Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes in etlichen Bereichen fortbestehen.

Vor diesem Hintergrund wird sich die Gleichstellungsbeauftragte weiterhin für die Verbesserung der Rahmenbedingungen einsetzen, die für mehr Geschlechtergerechtigkeit sorgen.

Einen besonderen Handlungsbedarf sieht die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden Themen:

- weiterer Ausbau der Kinderbetreuung,
- Weiterentwicklung familienfreundlicher Unternehmenskultur, Stundenaufstockung aus Teilzeit, Förderung von Männern in die Familienarbeit,
- verstärkte Anwerbung weiblicher Führungskräfte, insbesondere bei der Besetzung von Spitzenpositionen,
- Einsetzen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Bekämpfung von prekären Beschäftigungsverhältnissen,
- „Mehr Frauen in die Politik“ und die Umsetzung des §15 des Gleichstellungsgesetzes (paritätische Besetzung).

Es bleibt nochmalig ein herzliches Dankeschön an alle Wegbegleiterinnen und -begleiter zu richten, die die bisherige Gleichstellungsarbeit aktiv und fördernd begleitet haben.

Ein besonderes Dankeschön gilt den Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro, die meine Arbeit und Arbeitsinhalte in hervorragender Weise unterstützt haben.

